

Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Nürberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 5.08.2015
Sayısı: 2 Sa 132/15

İşverenler, işyeri uygulaması oluşturmaması nedeniyle, ücretli olarak verdikleri sigara molalarını uygulamadan kaldıracırlar.

Özü:

İşçiler, işveren tarafından kendilerine tanınmış olan; istedikleri zaman ücretli sigara molasına çıkabilme uygulamasını, işverenden bunun bir işyeri uygulamasına dönüşmüş olması sebebiyle, sürdürülmesini talep edemezler. Bu durum özellikle, işverenin önceki dönemdeki uygulaması kapsamında, sigara molaları ile ilgili olarak, süresi ve tam olarak hangi zaman aralıkları içerisinde kullanılabileceğine ilişkin bir düzenleme getirmemiş olduğu hallerde geçerlilik kazanmaktadır.

Olay:

Davacı işçi, davalı işverenin yanında 1995 yılından beri depoda çalışmaktadır. İşyerinde kayıtlar tutulmaksızın, çalışanların sigara içebilmeleri için molla verebilmelerine ilişkin bir pratik geliştirilmiştir. Bu uygulama kapsamında sigara mollası veren işçilerin ücretlerinden herhangi bir ücret kesintisi yapılmamıştır. 2013 yılında işletme sözleşmesi ile getirilen bir değişiklikle, sigara içilebilmesi için özel bir alan tahsis edilmiş ve molla veren işçilerin süreleri kayıt altına alınmaya başlanması uygulamasına geçilmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda davacı işçinin çalışma süresinden sigara mollası nedeniyle, Ocak 2013 için 210 dakika, Şubat 2013 için 96 dakika ve Mart 2013 için 572 dakika düşürülmüştür. Davacı açmış olduğu davası ile bu sürelerin çalışma süresinde düşürülmüş olmasının haksız bir uygulama olduğu gerekçesiyle, ilgili sürelerle ait ücretin işveren tarafından ödenmesini talep etmiştir. Bu yöndeki talebini de işyerinde sigara molasının işyeri uygulamasına dönmüş olduğu iddiasına dayandırmıştır.

Davacının davası, gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan Ocak – Mart 2013 dönemindeki sürelerle ilişkin ücret

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

talebinde bulunma hakkı yoktur. Bu yöndeki talep, özellikle işyeri uygulamaları kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

Dava konusu olay kapsamında, her işçinin farklı sürelerde sigara mollası vermekte olduğu dikkate alındığında, her bir işçiye aynı oranda ücretin ödenecek olması eşit biçimde davranma ilkesine aykırılık oluşturur. Bunun ile birlikte davalı işveren, işletme sözleşmesinin uygulamaya alınmasına değil, her bir işçinin ne zaman ve ne kadar bir süre için sigara mollası verdiğini tespit edememiştir. Böyle bir durumda işveren tarafından bu hizmetin açık biçimde tanımlanması gerekmektedir.

Bunun ile birlikte, işçiler doğrudan herhangi tutarlı bir gerekçe olmadan, işverenin her gün için işçilerden ne zaman ve ne kadar bir süre için sigara mollası verdikleri bilgisi olmadan, bu sürenin 60 ila 80 dakika arasında kabul edileceği biçiminde, bir çıkarımda bulunmaları da olanak dahilinde değildir. Aynı zamanda işletme sözleşmesi ile getirilen değişiklik öncesi durumunun da sürdürülebilmesinin olanağı bulunmamaktadır, çünkü uygulamada sigara içmeyenler açıkça dezavantajlı durumdaydılar ve sigara içmeyen çalışanlar ortalama olarak içenlere oranla %10 daha fazla çalışmak durumunda kalmaktaydılar.

Berlin – Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 16.9.2015
Sayısı: 23 Sa 1045/15

İşverenin, hamile bir işçiyi iki kez sözleşmesini geçersiz bir biçimde feshetmesi, Eşit Davranılma Kanununa aykırılık oluşturmaktadır.

Özü:

Bir işveren üst üste, Analığı Koruma Kanununun 9.maddesinin 3.fıkrası hükmü uyarınca, yetkili iş güvenliği makamından izin almadan hamile olan işçisinin iş sözleşmesini feshederse, Eşit Davranılma Kanununun (AGG) 7.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca ayrımcılık yapmış olur. Fesih kararının tekrarı halinde ise, cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulmuş olur.

Olay:

Davacı işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından, Analığı Koruma Kanununun 9.maddesinin 3.fıkrası hükmü uyarınca yetkili iş güvenliği makamından izin almadan feshedilmiştir. Bu olaydan birkaç ay önce İş Mahkemesi tarafından, işveren tarafından verilen ilk fesih kararının, yetkili iş güvenliği makamından gerekli izin alınmadığı gerekçesiyle, geçersizliğine hükmetmiştir. Davacı açmış olduğu davası ile ikinci kez iş sözleşmesini fesheden davalı işverenden AGG hükümlerini ihlal ettiği gerekçesiyle, tazminat talebinde bulunmuştur. Davalı işveren yargılıma sürecinde, davacının hamileliğin son bulduğu varsayımdan hareket ettiğini beyan etmiştir. Davacının davası gerek İş Mahkemesi, gerekse, Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Alınan ikinci fesih kararı, açık bir biçimde davacının cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğunu göstermekte olup, AGG 7.maddesinin 1.fıkrası hükmü kapsamında, davalının tazminat ödemesini zorunlu kılmaktadır. Davalının bulunduğu iddiasının aksine, davacının hamileliğin son bulduğuna dair herhangi bir bilgi yoktu. Bunun ile birlikte davacı, hamileliğin gelişim süreci ile ilgili olarak işverene herhangi bir bilgi verme yükümlülüğü de bulunmamaktadır.

Nihayetinde, işverenin almış olduğu fesih kararı Analığın Korunması Kanununun 9.maddesi hükmü kapsamında da aykırılık oluşturmaktadır.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 16.9.2015
Sayısı: 12 Sa 630/15

İşçinin, işyerindeki telefon aracılığıyla çekilişlere katılması, her durumda doğrudan iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaz.

Özü:

İşçi, işyerindeki telefon aracılığıyla özel ücretlendirmeye tabi olan telefon numaraları aramak suretiyle, bir radyo kanalının düzenlemiş olduğu çekilişe katılırsa, bu eylemi doğrudan iş sözleşmesinin feshedilmesi için haklı neden oluşturmaz. Bu durum özellikle, işçinin özel görüşmeleri için telefonu kullanma izninin bulunuyor olması, bu konuda bir düzenlemenin olmaması ve de çekiliş için numarayı ara dinlenme süreleri içerisinde araması halinde, geçerlilik kazanmaktadır.

Olay:

Davacı, davalı işverenin yanında 2014 yılından beri büro elemanı olarak istihdam edilmektedir. Görev tanımlaması özellikle faturaların kontrolü ve bilgisayardan taranıp düzenlenmesi işimde özellikle yer almaktadır. Kendisine tahsis edilmiş olan işyerindeki telefonu herhangi bir ödemede bulunmaksızın özel görüşmeleri içinde kullanılması konusunda işverence izin verilmiştir. Ancak özel ücretlendirmeye tabi olan numaraların aranması ne açık bir biçimde yasaklanmış, nede izin verilmiştir. Ocak 2015 tarihinde davacı ara dinlenme süresi içerisinde çokça kez yerel bir radyo kanalının düzenlemiş olduğu “Gizemli sesler” adlı bir çekiliş programını aramıştır. Toplamda yapılan 37 aramanın her bir aramanın maliyeti 0,50 Euro dur. Davacı Ocak 2015 dönemine ait telefon faturasın, bilgisayardan kendisinin yapmış olduğu aramalar ile ilgili herhangi bir acıkmama yapmadan, tartarak sisteme girişini yapmıştır. Yapılan 37 arama ancak işverenin dikkatini çekmiştir. Davacı, ilkin ilgili numarayı aradığını inkar etmiş, ancak ertesi gün kabul etmek suretiyle ortaya çıkan 18,50 Euro tutarındaki bedeli ödemeyi teklif etmiştir.

İşçinin bu eylemi üzerine, davalı işveren birkaç gün sonra iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Davacı tarafından açılmış olan dava, gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, davacı ile aralarında kurulmuş olan iş sözleşmesini hukuka uygun bir biçimde feshetmemiştir. Davacı, çekiliş hattını aramak suretiyle, yükümlülüklerini ihlal etmiştir. Çünkü işçilere işveren tarafından işyerindeki telefonu özel görüşmeleri içinde kullanabilme hakkının tanınmış olması, bu hatan özel numaraları

arayarak çekilişlere katılabileceği anlamına gelmemektedir. Ancak buna rağmen, burada ağır bir biçimde yükümlülüklerin ihlal edilmiş olmasından söz edebilmek mümkün olmadığından dolayı, sözleşmenin derhal feshedilmesi olanak dahilinde değildir.

Davacı açısından, özel görüşmeleri için telefonu kullanma izinin işveren tarafından verilmiş olması, ancak bu iznin içeriğinin işletme yönetimince tam olarak sınırlandırılmamış olunması, dava konusu olayda işçi lehine yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bunun ile birlikte davacı, çekiliş hattını iş saatleri içinde de değil, ara dinlenme süreleri içerisinde aramıştır. Bu bakımdan da iş süreleri kapsamında bir hile uygulaması da söz konusu değildir.

Schleswig – Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.5.2015
Sayısı: 3 TaBV 35/14

İşverenler personel indirim kararlarını gerekçe göstermeden işletme sırrı olarak tanımlayamazlar.

Özü:

İşyerinde personel indirimine gidilmesi yönündeki bir karar, doğrudan İşyeri Teşkilat Kanununun 79.amddesinin hükmü kapsamında işletme sırrı olarak tanımlanmasını mümkün kılmamaktadır. Sır saklama yükümlülüğü özellikle işveren tarafından, objektif ve esaslı bir neden ortaya koyamaması halinde ortadan kalkmaktadır. Böyle bir karar için salt rekabet koşullarında dezavantajlı duruma düşülüyor olunması gibi bir açıklama yetersiz kalmaktadır.

Olay:

İşveren dava konusu olayda 300 kişinin işten çıkarılmasını planlamıştır. Bu yöndeki planını, Çalışma Konseyi ile İşyeri Teşkilat Kanununun 79.maddesi hükmü uyarınca bunun işletme sırrı olduğu yönündeki açıklaması eşliğinde, paylaşmıştır. Bu doğrultuda Çalışma Konseyinin, işçilere işverenin planı ile ilgili olarak herhangi bir bilgi vermesi mümkün değildir.

Davacı, Çalışma Konseyi açmış olduğu davası ile işverenin işçi indirimi planının bir işletme sırrı oluşturmadığını, işverenin bu eylemi ile işçilere bilgi verilmesinin engellendiğini ve bu suretle de işçilerin çıkarlarına aykırı bir durumun ortaya çıktığını iddia etmiştir.

Davalı işveren, bu konuda almış olduğu kararını, bu kararının bilinmesi halinde rakiplerinin ellerine önemli bilgilerin geçecek olması ve bu bağlamda rekabet koşulları bakımında dezavantajlı duruma düşecek olması nedenine dayandırmıştır.

Davacının davası gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

Gerekçe:

İşverenin personel indirimine gidecek olması, bir işletme sırrı olarak değerlendirilmesini mümkün kılmamaktadır ve bu nedenle de İşyeri Teşkilat Kanununun 79.maddesi hükmü kapsamında ele alınması olanak dahilinde değildir. Dava konusu olayda, objektif ve esaslı bir nedenin varlığı bulunmamaktadır.

Salt rekabet koşullarında dezavantajlı duruma düşülecek olunması, genel anlamda bir sırrı saklamayı haklı neden oluşturmamaktadır. Bu yönde tüm işverenlerin bir çıkarları bulunmaktadır. Buna karşı Çalışma Konseyi, sadece görevlerini işçileri gereğince bilgilendirmesi durumunda yerine getirebilmesi mümkündür.