

# Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER\*

## Avrupa Adalet Divanı

**Karar Tarihi:** 14.09.2016

**Sayısı:** C - 16/15

**Belirli süreli iş sözleşmesi ortaya çıkan sürekli personel gereksinimini karşılamak üzere imzalanırsa, bu durum hukuka uygun değildir.**

### Özü:

Belirli süreli iş sözleşmesi, ortaya çıkmış olan sürekli personel gereksiniminin karşılanması amacıyla imzalanırsa, bu uygulama belirli süreli sözleşmeler ile ilgili bağitlanmış olan çerçeve sözleşmesinin ihlali anlamına gelmektedir. Bu durum özellikle, belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilecek olan kişilerin sayısının belirlenmemesi ve süre bakımından bir üst sınırın getirilmemesi halinde geçerlilik kazanmaktadır. Hastaneler için bu bağlamda getirilmiş olan istisnai bir hüküm de, hukuka aykırıdır.

### Olay:

Davacı işçi, Şubat 2009 ile Haziran 2013 tarihleri arasında kesintisiz olarak sekiz defa üst üste imzalanmış olan belirli süreli iş sözleşmeleri ile İspanya'da bir Hastanede hemşire olarak çalışmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesi her defasında "belirli bir süre ile sınırlı olan, konjonktüre veya beklenilemeyen hizmet taleplerin oluşması" gerekçesine dayandırılarak, yenilenmiştir. Davacı, açmış olduğu davasıyla en son yenilenmiş olan belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimiyle, iş ilişkisinin sona ermediğinin tespit edilmesini talep etmiştir. Davacı, bu talebine ilişkin olarak, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak imzalanmış olmasının esas itibarıyla, sağlık sektöründe "konjonktüre veya beklenilemeyen hizmet taleplerin oluşması" gerekçesine dayandırılmayacağını, kendisinin esasen süreklilik gerektiren bir işte istihdam edilmiş olduğu, iddiasını dile getirmiştir.

Dava konusunu ele almış olan İspanyol Mahkemesi, yargılama sürecini askıya alarak, Avrupa Adalet Divanına başvurmuş ve İspanya'daki mevzuat uyarınca sağlık sektöründe belirli süreli iş sözleşmelerinin uzatılmasına imkan tanıyan hükmün, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak imzalanmış olan çerçeve sözleşmesine aykırılık oluşturup oluşturulmadığının tespitini talep etmiştir.

\* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

**Gerekçe:**

Sürekli bir personel ihtiyacının ortaya çıkmış olmasına karşın, bu ihtiyacın giderilmesi maksadıyla, belirli süreli iş sözleşmelerinin uzatılmasını öngören ulusal bir düzenleme, Avrupa Birliği hukukuyla uyum içinde değildir. Çerçeve sözleşmesinin hükümleri doğrultusunda üye ülkeler, belirli süreli iş sözleşmelerin amaç dışı kullanılmasını önlemek amacıyla mevzuatlarında gerekli tedbirleri almak durumundadırlar. Bu doğrultuda üye ülkeler aşağıdaki araçlardan birini seçebilmektedirler.

- Belirli iş sözleşmelerinin yenilenmesi için geçerli nedenlerin tanımlanması.
- Azami olarak üst üste imzalanabilecek olan belirli süreli iş sözleşmelerin toplam süre bakımından sınırlandırılması.
- Belirli süreli iş sözleşmelerinin kaç defa yenilenmesinin mümkün olacağına belirlenmesi.

İspanya’da yürürlükte olan mevzuat hükümleri, belirli süreli iş sözleşmeleri için azami bir süre veya bu sözleşmelerin kaç defa yenilenmesinin mümkün olabileceğine ilişkin bir sınırlandırma öngörmemektedir. Bu bakımdan belirli süreli iş sözleşmesi salt geçerli bir nedenin varlığı halinde kurulması mümkün olabilmektedir. Hastane yönetimi tarafından ortaya konmuş olan gerekçe, belirli süreli iş sözleşmesinin imzalanması için geçerli bir neden oluşturabilir. Ancak bu tip sözleşmeler, süreklilik kazanmış hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla imzalanması olarak dahilinde değildir.

## Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 26.6.2016

**Sayısı:** 1 Ta 68/16

**Çalışma Belgesi, küçük işletmelerde de personel yöneticisi tarafından imzalanması olarak dahilindedir.**

### **Özü:**

Çalışma belgeleri mutlak olarak işveren tarafından bizzat imzalanması zorunlu değildir. İşverenler, özellikle bu konuda personel yöneticisini görevlendirmesi mümkündür. Bu durum aynen küçük işyerleri içinde de (dava konusu olayda az sayıda kişi istihdam eden bir Muayenehanede) geçerlidir.

### **Olay:**

Davalı küçük ölçekli bir Muayenehane işletmektedir. İş Mahkemesi, davalıyı daha önceden, kendisi yanında istihdam etmiş olduğu çalışanına belirli içerikte bir "Ara Çalışma Belgesi"<sup>1</sup> verilmesi konusunda hüküm vermiş ve bu kararda kesinleşmiştir. İş Mahkemesinin bu kararı üzerine davalı, davacıya ilgili belgeyi düzenleyip ibraz etmiştir. Anılan belge, işyerinde personel yönetici olarak görev yapmakta olan davalının oğlu tarafından imzalanmıştır. Belgede, personel yöneticinin imzasının yanında, adı soyadı ve parantez içerisinde unvanı yer almıştır.

Davacı açmış olduğu davasıyla kendisinin talep etmiş olduğu Çalışma Belgesinin usulüne uygun bir biçimde düzenlenmediğini, çünkü ilgili belgenin bizzat işyerinin sahibi ve işveren olan davalı tarafından imzalanmadığını ifade etmiştir. İş Mahkemesi, davacının davasını kabul etmek suretiyle kendisine hak vermiş ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 888.maddesi hükmü uyarınca işlem kararı almış, ancak temyiz yolunu açık tutmuştur. Davalının, temyiz talebi Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

### **Gerekçe:**

İş Mahkemesinin vermiş olduğu kararın aksine, çalışma belgesinin işveren tarafından bizzat değil de, personel yönetici sıfatıyla davalının oğlu tarafından imzalanmış olunmasının, herhangi sakıncası bulunmamaktadır. Belgenin altına imza koyan şahıs, belgenin içeriğinin doğrulunu tasdik etmektedir.

Ancak bu durum, belgenin mutlak olarak işveren tarafından bizzat

---

<sup>1</sup> Alman mevzuatına göre, işçilere belirli durumlarda mevcut durumu ortaya koyabilmek amacıyla, çalışma ilişkisi devam ederken de bir çalışma belgesi verilebilmektedir ki bu belgenin adı Ara Çalışma Belgesi "Zwischenzeugnis" adını almaktadır.

imzalaması gerektiği sonucunu doğurmamaktadır. İşverenin, bu bağlamda bir kişiyi yetkilendirmesi mümkündür, ancak böyle bir durumda, belgenin altına imza koyan kişinin kimliğinin ve görevinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Dava konusu olayda ise ilgili belgenin altına imzalayan kişinin kimliği ve görevi hakkında gerekli bilgilere yer verilmiştir.

## Düsseldorf İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 17.7.2016**

**Sayısı : 15 Ca 1769/1**

**Araba bayinde satış danışmanı olarak çalışmakta olan işçinin, sarhoş olarak araç kullanması derhal fesih için haklı neden oluşturabilir.**

### **Özü:**

Dava konusu olayda olduğu gibi (sarhoş olarak illegal araba yarışına katılmak) işçinin, işverenin kendisine karşı olan güvenini zedeleyecek ve işyerinin itibarını sarsacak olan bir eylemi, işyerinin dışında gerçekleştirmiş olması halinde de, bu durum derhal fesih için haklı neden oluşturabilir. Özellikle, işçinin benzer bir eylemi daha önceden karayollarında gerçekleştirmiş ve bundan dolayı ihtar edilmiş olması, derhal fesih için daha da güçlü bir neden oluşturmaktadır.

### **Olay:**

Davalı, davacı işverenin yanında araç satış danışmanı olarak çalışmıştır. Davalı aralarındaki iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Fesih gerekmesini ise davalı, davacının Mart 2016 tarihinde, geçerli ehliyeti olmadan, sarhoş olarak ve kendisine de ait olmayan Lamborghini marka bir araç ile yarışlara kapalı olan bir karayolunda, yüksek süratle çok defa kırmızı ışık ihlali de gerçekleştirmek suretiyle, araba kullanmasına dayandırmıştır. Bunun ile birlikte davalı, davacını, 2014 yılında da yine sarhoş olarak bir aracı kullanmak suretiyle hurdaya çıkarttığını, bunun üzerine sürücü belgesinin iptal edildiğini ve kendisi tarafından da ihtar edildiğini, beyan etmiştir.

Davacı ise, bir eğlenceden dönerken arkadaşı ile birlikte Lamborghini'yi garajdan almak istediğini, arkadaşının aracı garajdan çıkarttığını ve çalışır vasiyete bırakıp araçtan indiklerini, daha sonra ikisinin de tuvalete gittiklerini, o esnada motorun yükselen sesini duyduğunu ve aracın çalındığını bunun üzerine, garajda duran Quant marka araca hırsız takip etmek amacıyla düşünmeden bindiğini, ifade etmiştir. Davacı, ayrıca, çalışma konseyinin görüşü alınmadan iş sözleşmesinin feshedilmesinin, yasalara aykırı olduğunu beyan etmiştir.

İş Mahkemesi, davacının davasını reddetmiştir.

### **Gerekçe:**

Davalı, haklı bir gerekçeye dayalı olarak davacı ile aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Çünkü davacının davranışları ve eylemleri değerlendirildiğinde, kendisinin istihdam edilmesi tüm koşullar çerçevesinde mümkün görülmemektedir.

Davacının, iddia etmekte olduğu gibi Loamborghini markalı aracın üçüncü bir kişi tarafından çalınmakta olduğu ve onu takip etmek amacıyla sarhoş olarak başka bir araç kullanmasını ve çok sayıda trafik kuralını ihlal etmesini, haklı çıkarmamaktadır. Dava konusu olayın, işyerinin dışında gerçekleşmiş olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Olay ile birlikte, davalının, davacıyla karşı olan güveni önemli ölçüde sarsılmış ve işyerinin itibarı da zedelenmiştir. Bunun ile birlikte çıkarların dengesi gözetildiğinde, davacının daha önceden 2014 yılında da bir olaya karıştığı ve sürücü belgesinin iptal edildiği ve de davalı tarafından da ihtar edilmiş olduğu görülmüştür. Mahkeme yapmış olduğu incelemeler sonucunda da, davalının İşyeri Teşkilat Kanununun 102.maddesi hükmü uyarınca, çalışma konseyinin görüşünü usulüne uygun olarak aldığını da ortaya koymuştur.