

## **Hamm Eyalet İş Mahkemesi\***

**Karar Tarihi : 29.06.2005**

**Sayısı : 14 Sa 469/05**

**İşverenin talebi üzerine işçi, iş amacıyla gerçekleştirmiş olduğu uçuşlar nedeniyle toplamış olduğu Bonus puanlarını yine iş amaçlı uçuşlarda kullanmak zorundadır.**

### **Özü:**

İş seyahati nedeniyle uçak ile yolculuk yapılmak suretiyle toplanan Bonuspuanlarını (dava konusu olayda “Miles &More”) işverenin talebi üzerine yine iş amaçlı seyahatlerde kullanmak zorundadırlar. İktisadi açıdan bakıldığında Bonuspuanlar bir indirim aracı vazifesi görmektedir. Dışardan bakıldığında bu indirimden yararlanma işçinin hakkıymış gibi gözükse de esasen seyahatin işverenin çıkarı doğrultusunda gerçekleştirilmiş olduğundan ve de masrafların işveren tarafından karşılanması nedeniyle bu indirimden işverenin faydalanmasını gerekli kılmaktadır

### **Olay:**

Davacı, uluslararası alanda faaliyet gösteren davalının yanında yurtdışında çalışan satış görevlisi olarak istihdam edilmektedir. Bu nedenle de sıklıkla yurtdışına uçuşlar gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu uçuşlar için gerekli olan işlemler davalı tarafından merkezi bir şekilde davacının bildirdiği güzergah ve saat bilgileri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Uçuşlar ise çoğunlukla Lufthansa Havayolu ile gerçekleştirilmiştir.

Davacı Lufthansa Havayolu şirketinin uygulamaya aldığı “Miles & More” programına üye olmuş ve geçmişte iş amaçlı gerçekleştirmiş olduğu seyahatler nedeniyle toplamış olduğu puanları özel amaçlı uçuşları için kullanmıştır. 2001 yılının başında davalı, “Miles & More” kartına sahip olan tüm çalışanlarının her ay puan durumlarını şirket yönetimine bildirmelerini ve toplanan puanları sadece iş amaçlı uçuşlarda kullanmaları yönünde talimat vermiştir.

Davacı, mahkememiz nezdinde açmış olduğu davası ile “Miles & More” programına dahil olması nedeniyle toplamış olduğu puanları gelecekte de özel amaçları için kullanabileceğinin tespit edilmesini talep etmiştir. İş Mahkemesi davacının talebini yerinde görmüştür. Davalının Eyalet İş Mahkemesinde yapmış olduğu itirazı kabul ederek İş Mahkemesinin vermiş olduğu kararın bozulması yönünde hükmetmiştir.

---

\* Doç. DR. Alpay HEKİMLER

**Gerekçe:**

Davalı, davacıya iş amaçlı gerçekleştirmiş olduğu seyahatler nedeniyle biriktirmiş olduğu puanları yine iş amaçlı seyahatlerde kullanması yönünde talimat verebilir. Bunun hukuki gerekçesini ise Medeni Kanununun 667.maddesi oluşturmaktadır. Davacı puanları salt iş amaçlı uçuşlar kapsamında biriktirdiğinden dolayı bunların yine aynı amaçla kullanılması gerekir.

Biriktirilen puanlar iş seyahatleri kapsamında uygun bir biçimde biriktirilmiş olup, tesadüfen kendiliğinden biriktirilmiş değildir. Bunun dışında iktisadi olarak bakıldığında biriktirilen puanlar bir indirim fonksiyonuna sahip olup bu indirimden iş ilişkisi içersinde işverenin yararlanmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü anılan seyahatler işverenin çıkarına yönelik olarak gerçekleştirildiği gibi, masraflarda işveren tarafından karşılanmıştır.

## **Köln Eyalet İş Mahkemesi**

**Karar Tarihi : 11.02.2005**

**Sayısı : 4 Sa 1018/04**

**İşverenin kesin bir yasaklaması olmadığı sürece işçiler işletmeye ait telefon ve Internet bağlantılarını özel amaçlı da kullanabilirler.**

### **Özü:**

İşçilerin işyerindeki telefon ve Internet bağlantılarını özel amaçları içinde kullanıp kullanamayacakları hususu, iş sözleşmesinde bağtlanmış olan koşullara bağlıdır. Kesin bir yasağın bulunması halinde, işçiler sınırın aşılması şartıyla belirli bir ölçüde bunların kullanımından yararlanabilirler. Günde toplam on dakikanın özel telefon görüşmeleri için kullanılması, kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır.

### **Olay:**

Davacı, davalının yanında sekreter olarak çalışmıştır. İş ilişkisinin sona erdirilmesinden sonra davalı davacıya hak etmiş olduğu son ücretinin sadece bir kısmını ödemiştir. Davalı yapmış olduğu kesintiyi ise davacının her işgününde en azından on dakika boyunca telefon ve Internet bağlantılarını özel amaçları için bu konuda sözlü olarak kendisini uymasına rağmen kullandığını ve bu nedenle ücretten kesinti yaptığını açıklamıştır. Davacı, işverenin bu yönde kendisine bir yasak getirmediği gerekçesi ile ücretin eksik kalan kısmının davacıdan ödemesini talep etmiştir. Dava mahkememize büyük ölçüde kabul görmüştür.

### **Gerekçe:**

Davalının, davacının ücretinden bir kesinti yapabilmesi yönünde hakkı bulunmamaktadır. Özellikle davalının, davacıdan çalışma süreleri dahilinde telefon ve Internet bağlantılarını özel amaçları için kullandığı gerekçesi ile bir tazminat talebinde bulunabilmesi mümkün değildir. Böyle bir durum için davacının yükümlülüklerini ihlal ettiği ilişkin olarak gerekçeler yetersizdir.

İşçileri, işyerine ait olan telefon ve Internet bağlantılarını özel amaçları için kullanıp kullanamayacaklarını, kullanabilecekler ise bunun ölçüsünün ne olacağına ilişki kapsam iş sözleşmesinde yer verilen hükümler kapsamında çizilmektedir. İş sözleşmesinde bu yönde bir düzenlemeye gidilmemesi halinde ise, işveren tarafından kabul edilebilir sınırlar kapsamında bu yönde bir eylemi kabul edeceği anlamına gelmektedir. Bu durum en azından kabul edilebilir bir sınırın aşılması halinde geçerlilik kazanmaktadır.

Dava konusu olayda iş sözleşmesinde telefon ve Internet bağlantılarının özel amaçların içinde kullanılabileceğine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle davacının belirli sınırlar içinde kalmak koşulu ile bu bağlantılardan özel amaçları için de yararlanabileceği sonucunu çıkarabilir. İddia edilen iş günlerinde toplam olarak on dakikanın bu amaç için kullanılmasını sınırın aşılması olarak değerlendirebilmek mümkün değildir. Hatta iddia edilen sürenin iki katı dahi söz konusu olsaydı bile ,bu yine de işçinin yükümlülüklerini ihlal ettiği anlamına gelmezdi.

Davalı, davacıya işyerinde telefon ve Internet bağlantılarını sözlü olsa dahi yasakladığına ilişkin olarak iddiasını kanıtlayamamıştır. Böyle bir durumda işverenin en azından arada bir telefon bağlantılarını kontrol etmesi gerekirdi. Ancak dava konusu olayda bu kontrol işlemi iş ilişkisinin sona ermesinden sonra gerçekleşmiştir.

## **Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi**

**Karar Tarihi : 02.03.2005**

**Sayısı : 4 Sa 1919/04**

**İşverenler belirli süreli bir hizmet sözleşmesi akdettikleri anda bu sözleşmede işsizliğin önceden bildirilmesi yükümlülüğüne işaret etmek zorunda değildirler.**

### **Özü:**

İşverenler, imzaladıkları belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçilere sözleşme süresinin bitiminden önce işsiz kalacaklarını zamanında bu durumlarını bildirmek zorunda kalacakları yönünde bir hükme yer vermek zorunda değildirler. İşsiz kalındığının geç bildirilmesi, işsizlik ödeneğinden kesinti yapılması anlamına gelecektir, ancak bu durumdan esas itibariyle işverenin sorumlu tutulabilmesi mümkün değildir.

### **Olay:**

Davacı, zincirleme olarak akdedilen belirli süreli sözleşmeler kapsamında davalının yanında şoför olarak çalışmıştır. Davalı hizmet sözleşmesini en son 09.05.2004 tarihine kadar uzatmıştır. Davalı hizmet sözleşmesini yeniden uzatmak istemiş olmasına karşın içinde bulunduğu ekonomik durumu gerekçe göstererek sözleşmeyi yenilememiştir. İşveren bu kararı alır almaz durumu 19.04.2004 tarihinde yazılı olarak davalıya bildirmiş ve kendisine derhal bir iş araması gerektiği ihtarında bulunmuştur.

Davacı bunun üzerine 20.04.2004 tarihinde yetkili olan İş Kurumuna müracaat ederek işsiz olduğunu bildirmiştir. İş Kurumu, davacının işsiz kaldığını geç bildirdiği kanaatine sahip olmuş ve bu nedenle de SGB III'ün 140.maddesi uyarınca işsizlik ödeneğini kısarık 1.040 Euro'ya indirmiştir.

Davacının mahkememiz nezdinde açmış olduğu davası ile davalıdan 1.050 Euro tazminat talebinde bulunmuştur. Davacının kusurlu hareket ettiğini ve kendisinin işsiz kalacağı durumu zamanında bildirmesi gerektiğine ilişkin olarak aydınlatılmadığı için, işverenin SGB III'ün 2.maddesinin 2/3 fıkrasında yer verilen bilgi verme yükümlülüğünü ihlal ettiğini iddia etmiştir. Ayrıca anılan maddenin korucuyu bir madde niteliğine sahip olduğuna ve bu nedenle Medeni Kanunun 823.maddesi ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ve bu nedenle de tazminat talep edebileceğini bildirmiştir. Eyalet İş Mahkemesi davayı reddetmiş ancak temyiz yolunu açık bırakmıştır.

### **Gerekçe:**

Davacının, davalıdan yasal gerekçeler kapsamında bir tazminat talep edebilmesi mümkün değildir. SGB III'ün 2.maddesinin 2/3 fıkrası tazminat

konusunu düzenlemekte ve bunun Medeni Kanununun 823.maddesinin 2.fıkrası ile birlikte de değerlendirebilmek mümkün değildir.

SGB III'ün 2.maddesi işveren ve İş Kurumlarının birlikte çalışması hususlarını düzenlemektedir. Buna göre işverenlerin, alacakları kararlarında istihdamı teşvik kapsamında sağlanan edimlerden yararlanılması hususunu dikkate almaları gerekmektedir. SGB III'ün 2.maddesinin 2/3 fıkrası ise bu duruma açıklık kazandırmakta olup, işverenlerin işlerinden ayrılan işçilere zamanında işsiz kalacaklarını bildirme yükümlülüklerini işaret etmelerini kapsamaktadır.

Bu düzenleme ile işverenlere toplumsal bir görev yüklenilmiş olup işinden ayrılan işçilere yeni bir işin bulmasında yardımcı olması amaçlanmıştır. Bu nedenle bu maddeyi işçinin özel hukuktan kaynaklanan çıkarlarını korumaya yönelik koruyucu bir norm olarak kabul edebilmek mümkün değildir.

Dava konusu olayda aynı zamanda da güçlendirilmiş bir bilgi yükümlülüğünü gerektirecek bir husus da görünmemektedir. Davacı, davalıdan ne açık bir şekilde iş bulması konusunda yardım istemediği gibi, davalıda kendisine yanlış bilgi vermemiştir.

## Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 14.11.2005**

**Sayısı : 10 TaBV 46/05**

**İşverenlerin çalışanlar arasındaki aşk ilişkilerine kısıtlama getirebilmeleri mümkün değildir. ("Wal-Mart-Ettik Yönetmeliği")**

### Özü:

İşverenler, Etik Yönetmeliği olarak anılan belgeler ile çalışanlar arasında eğer birbirlerinin işlerini etkileyecek ise aşk ilişkisi yaşamalarını yasaklayamazlar. Aşk ilişkilerinin bu tarz kısıtlanması kişilik haklarının ihlali anlamına geldiği gibi aynı zamanda da Anayasanın 1.maddesinin 2.fıkrası ile uyumlu değildir.

### Olay:

Davacı, Wal-Mart-Deutschland'da Genel Çalışma Konseyi Başkanı olarak çalışmaktadır. Dava konusu firma, New-York Borsasında işlem gören merkezi ABD'de olan Almanya'daki bağlı şirketidir. 2002 yılından beri burada işlem gören tüm firmaların Ettik Yönetmelikleri kabul edip uygulamaları yükümlülüğü getirilmiştir. Amerika'daki şirket merkezi tüm dünya'da geçerli olacak ilkeleri içeren belgeyi hazırladıktan sonra bu belgeyi uygulaması için Almanya'daki Wal-Mart şirketine de göndermiştir.

Anılan Ettik Yönetmeliğinde yer alan birçok başlıklardan bazıları şunlardır:

1. Çalışanların hediye kabul edebilmeleri mümkün değildir.
2. İşyerinde uygunsuz hareketlerin kabul edilebilmesi mümkün değildir.
3. Çalışanlar akşamları birlikte yemeğe çıkamaz veya birbirlerinin işlerini engelleyecek ise bir aşk ilişkisi içine girebilmeleri mümkün değildir.
4. Çalışanlar, yönetmeliği ihlal eden meslektaşlarını hazır edilen anonim bir telefon hattı üzerinden yönetime şikayet etmek ile yükümlüdürler.

Genel Çalışma Konseyi, yönetmeliğinin uygulanabilmesi için çalışma konseyinin onayına bağlı olduğunu ve bu nedenle uygulanmasının mümkün olmadığı görüşünü savunmuştur. İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı kısmen kabul etmişlerdir. Eyalet İş Mahkemesi ancak Federal Mahkemesine yapılacak olan itiraz yolunu açık tutmuştur.

### Gerekçe:

Ettik Yönetmeliği kısmen yönetime katılım konularına girmektedir. Telefon hattının düzenlenmesi ve kullanımı, hediye kabulünün yasaklanması ve işyerinde rahatsızlık verici hareketlerin yasaklanması çalışma konseyinin söz sahibi olduğu konular arasında yer almaktadır.

Buna karşın yönetmelikte yer verilmiş olan, işletmenin denetimi, firma adına yapılacak olan basın bildirimlerinin ilgili birim tarafından yayınlanması konuları yönetime katılım konuları arasında yer almamaktadır. Aynı durum özel hayata ilişkin durumlar için de geçerlidir.

Genel olarak ise ETTİK Yönetmeliğinde çalışanlar arasında ortaya çıkacak aşk ilişkisine ilişkin olarak getirilen kısıtlamanın kabul edilebilmesi mümkün değildir. Bu yönde yapılan düzenleme kişilik haklarının ihlali anlamına geldiği gibi Anayasanın 1.madesinin 2. fıkrası ile de çatışmaktadır. Wal-Mart'ın getirmiş olduğu yönetmelik ile çalışanlar arasında dezavantajlı durumların ortaya çıkmasına engel olmak amacıyla hareket etmiş olması da bu durumu değiştirmemektedir.



## **Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi**

**Karar Tarihi : 29.07.2005**

**Sayısı : 4 Ta 153/05**

**İşverenler çalışma belgesini ciddi bir intiba bırakacak şekilde imzalamak zorundadırlar.**

### **Özü:**

Eğer çalışma belgesinde yer alan metnin içeriği işveren tarafından aslında kabul görmediği intibasını uyandıran bir biçimde alışagelmışin dışında imzalanmış ise, imza geçerli değildir. Bu durum örneğin işverenin çalışma belgesini belirli bir içeriğe göre düzenlemesi gerektiğine ilişkin olarak hüküm giymiş olması halinde geçerlilik kazanmaktadır.

### **Olay:**

Davacı, davalının yanında çalışmıştır. İş ilişkisinin sona ermesinden sonra davalı bir çalışma belgesi düzenlemiş, ancak bu belgenin davacının iddiasına göre usulüne uygun olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle davacı, çalışma belgesinin içeriğinin değiştirilmesi yönünde dava açmış ve bu dava mahkemece kabul görmüştür.

Bunun üzerine davalı yeni bir çalışma belgesi düzenleyerek davacıya vermiştir. Ancak çalışma belgesinin içeriği mahkemenin vermiş olduğu karara göre düzenlenmiş olmak ile birlikte bu belge işveren tarafından bir çocuğun imzasını andıran bir imza ile imzalanmıştır. Davacı bu imzayı kabul etmeyerek davalıdan normalde kullanmakta olduğu imzasını içeren yeni bir belgenin düzenlenmesini yönündeki talebi ile işvereni dava etmiştir. Davacının bu talebi de mahkemece kabul görmüştür.

Davalı bu talebin üzerine yeni bir çalışma belgesi düzenleyerek –normalde kullanmakta olduğu imzasının dışında– 14,5 cm genişliğinde ve 10 cm uzunluğunda zikzaklar içeren bir şekil ile imzalamıştır. Davacının üçüncü defa açmış olduğu davada mahkemece kabul edilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davalı, davacıya normalde kullandığı imzasını içeren bir çalışma belgesini düzenleyip vermek ile yükümlüdür. Son olarak düzenlenmiş olan belge usulüne uygun olarak düzenlenip imzalanmamıştır.

İmzanın ne şekilde düzenlenmesi gerektiğine ilişkin hususlar doğrudan kullanılacağı yer ile yakından ilişkindir. Yazılı olarak verilen çalışma kartesi işçilere yeni bir iş ararken yardımcı olmak amacıyla verilmektedir. Ancak bu amacın yerine gelebilmesi için çalışma belgesini okuyan kişide belgenin içeriği ile

imzalayan kişinin görüşleri arasında bir çelişkinin bulunduğu görüşünü yaratmaması gerekmektedir. Ancak çalışma belgesinin okunaksız ve tamamen alışa gelmişin dışında bir boyutta imzalanması halinde belgede yer verilenler ile belgeyi düzenleyen arasında bir uyumsuzluğun olduğunu göstermektedir.

Davalının çalışma belgesinde kullanmış olduğu belge çok açık bir şekilde normalde kullanmakta olduğu imzası ile farklılaşmakta ve bu nedenle bu belgeyi okuyan kişide de içeriği esasen kabul etmediği intibasını uyandırabilmektedir. Salt bu yönde dahi gizli bir uyarının işveren tarafından çalışma belgesi yoluyla başka işverenlere verilmek istenmesi kabul edebilmek mümkün değildir.