

Federal İş Mahkemesi

Çev.: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi: 12.08.2008

Sayısı : 9 AZR 632/07

İşveren tarafından düzenlenip işçiye verilecek olan çalışma belgesinin, işkolunun özelliklerini belirtecek bir biçimde formüle edilmesi gerekmektedir.

Özü:

İşverenler esas itibarıyla düzenleyecekleri çalışma belgesini (karnelerde) işçinin istihdam edildiği işkolundaki özelliklerini dikkate alarak (dava konusu olayda basın işkolu) formüle etmek durumundadırlar. Aksi halde işçinin, düzenlenen belgenin eksik olması ve çalışma belgesinin aslen şifreli bir mesaj içerdiği biçiminde algılanabileceğinden ötürü, eksikliğin giderilmesini işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır.

Olay:

Davacı, davalının yanında on yıldan beri günlük bir gazetenin redaktörü olarak çalışmıştır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi, davacının çalışma belgesinde, işverenin notunu iki olarak belirlemesi karşılığında mahkeme aracılığı ile düzenlenen uzlaşma aracılığı ile son bulmuştur.

Ancak davalı tarafından hazırlanan çalışma belgesinde, davacının stres altında dahi işini rahatlıkla yerine getirebildiği konusunda herhangi bir ifadeye yer verilmemiştir. Bu nedenle davacı hazırlanan çalışma belgesinin eksik olduğunu ve davalının çalışma belgesinde kendisinin “stres ortamında güvenilir ve etkin bir biçimde işini ifa edebildiği” yönünde bir hükmün ilave edilmesi gerektiğini iddia etmiştir.

Davacı açmış olduğu davasında gazete redaktörlüğünün son derece stresli bir iş olduğuna işaret etmiş ve bu nedenle de stres altında rahatlıkla çalışılabildiği yönünde bir ifadenin mesleği icra etme açısından son derece önemli olduğunu vurgulamıştır.

* *Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi*

Alman Federal Mahkeme Kararları

Davacının açmış olduğu dava İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Ancak Federal İş Mahkemesi davayı kabul ederek yeniden görüşülmek üzere Eyalet İş Mahkemesine iade etmek üzere verilen karar bozmuştur.

Gerekçe:

Dava konusu olay kapsamında davalının, davacı ile ilgili olarak düzenlenen çalışma belgesinde stres ortamında rahatlıkla çalışabildiği konusunda bir ifadeye yer verip verilmemesi gerektiği konusunda kesin bir kanaate ulaşılamamıştır.

İşverenler esas itibarıyla düzenleyecekleri çalışma belgelerinde, çalışma belgelerinin anlaşılır ve açık olmaları ve de gerçeği ortaya koymaları gerektiği ilkelerini dikkate alarak düzenlemek zorundadırlar. Bu nedenle de çalışma belgelerinde başka herhangi bir anlama gelebilecek nitelikte ifadelere yer verilmesi mümkün olmamaktadır. Bunun ile birlikte çalışma belgelerinde işçinin sosyal tutumu ve verimliliği konusunda da bilgiler içermesi gerekmektedir.

Çalışma belgesinde ifade edilen hususların dışında hangi ifadelere yer verilmesi gerektiği, çalışma belgesinin kullanılacağı alanlar ve de iş kolunun veya meslek grubunun özelliklerine göre farklılıklar gösterebilmektedir. Eğer çalışma belgesinde işçinin istihdam edildiği iş kolunun özellikleri açısından önem taşıyan bir ifadeye yer verilmemiş ise bu durum şifrelenmiş bir mesaj biçiminde algılanılmasına neden oluşturabilir. Böyle bir durumda ise işçinin, işverenden çalışma belgesinde eksik bırakılan hususların tamamlanmasını talep etme hakkı bulunmaktadır.

Dava konusu olayda ise ilkin davacının iddia ettiği gibi, gazete redaktörü olarak çalışan bir kişinin çalışma belgesinde stres durumunda rahatlıkla işini ifa edebildiği yönünde bir ifadenin yer verilip verilmemesi gerektiği konusunun araştırılması gerekmektedir. Eğer bu yönde bir zorunluluk var ise bu durumda bu ifadeye yer verilmemişse bu durumda bilinçli olarak şifreli bir mesajın çalışma belgesinde düzenlendiği sonucuna varabilmek mümkündür.

Hessen Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 25.01.2008

Sayısı : 10 Sa 1195/06

İşçiler aldıkları rüşvetleri, işverenlerin talebi üzerine kendilerine vermek zorundadırlar.

Özü:

Eğer bir işçi rüşvet alır ise aldıkları rüşveti işverenlere iade etmek zorundadırlar. Rüşvet alınması izinsiz bir biçimde kendi kendine yönetim kararı alma anlamına gelmekte olup, talep edilmesi üzerinde alınan rüşvetin iadesini zorunlu kılmaktadır.

Ayrıca ahlak kurallarının ihlal edilmesi nedeniyle de Medeni Kanunun 826.maddesi kapsamında bir zararın ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. Bunun ile birlikte en azından alınan rüşvetin miktarı kadar işverenin zarara uğratıldığı gerçeğinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Olay:

Davalı işçi, büyük bir holding topluluğu olan davacı işverenin yanında departman şefi olarak çalışmaktadır. Kendisinin görevi özellikle işletmelerin ihtiyaç duydukları makinelerin temin edilmesi biçiminde tanımlanmıştır. Davalı, taraflarının karşılıklı mutabakatları ile aralarındaki iş ilişkisini sona erdirmişlerdir. Davacı, davalı ile aralarındaki iş ilişkisini sona erdirmeleri nedeniyle gerekli olan tazminatı da ödemiştir.

Tarafların aralarında bağladıkları fesih anlaşmasında, feshin gerçekleştiği tarihte bilinen tüm alacak ve borç ilişkilerinin tazminatının ödenmesi ile birlikte ortadan kalktığı yönünde bir hükme yer vermişlerdir.

Davacı daha sonradan yanında çalıştığı süre zarfında davalının makine imal eden bir işletmeden toplam olarak yaklaşık bir milyon Mark rüşvet aldığını öğrenmiştir. Davacı, açmış olduğu davası ile davalıdan almış olduğu rüşvetleri kendisine vermesini talep etmiştir. Davacı, davalı tarafından alınan rüşvetin makinelerin fiyatlarının yükselmesine neden olduğunu iddia etmiştir.

Davalı ise davacının iddiasını kabul etmeyerek, fiyat artışının son dönemlerde yaşanan aşırı dalgalanmalardan kaynaklandığını ifade ederek kendisini savunmuştur. Davacının açmış olduğu davası gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi nezdinde kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan almış olduğu rüşvetleri kendisine verilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Davalının rüşvet almasını Medeni Kanunun 687.maddesinin 2.fıkrası açısından izinsiz bir biçimde kendi kendini yönetme biçiminde değerlendirmek gerekmektedir. Bu nedenle de davalı almış olduğu rüşveti sebepsiz zenginleşme nedeniyle davacıya vermek zorundadır.

Bunun ile birlikte davacının davalıdan Medeni Kanunun 826.maddesi uyarınca ahlak kurallarını ihlal ettiği gerekçesi ile tazminat talep edebilmesi mümkündür. Bir işçinin, işverenin yönetim alanına giren bir konu kapsamında, dava konusu olayda olduğu gibi bir tedarikçisinden rüşvet alması yasa dışı bir eylemdir.

Davacının davalıdan asgari olarak alınan rüşvetin miktarı kadar tazminat talep edebilmesi mümkündür. Ayrıca davalının rüşvet almış olması nedeniyle de davacının zarara uğradığı ortada olması nedeniyle de ayrıca bir tazminata hak kazanmasını gerektirmektedir.

Davalının, tarafların aralarında bağıtladıkları fesih sözleşmesine de dayanarak aralarındaki tüm alacak ve borç ilişkilerinin sona erdiği yönündeki hükme de dayanması olarak dahilinde değildir.

Mainz İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 02.09.2008

Sayısı : 3 Ca 1133/08

Hamilelik nedeniyle belirli süreli bir iş sözleşmesinin uzatılmaması, “Ayrımcılığın Önlenmesi” Yönündeki Kanunun hükümlerinin ihlali anlamına gelmektedir.

Özü:

Bir işveren, salt işçinin hamile olması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesini uzatmaz ise bu durumda Ayrımcılığın Önlenmesi Yönündeki Kanunun hükümlerini ihlal etmiş olur. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde işçinin, işverenden ayrımcılığa tabi tutulduğu gerekçesi ile, çalıştırılmadığı dönemin ücretinin toplamının tutarı kadar bir tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır.

Olay:

Davacı, davalının yanında aralarında bağladıkları belirli süreli bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmıştır. Kendisi belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı dönem içinde hamile kalmıştır.

Davacı, davalıdan belirli süreli iş sözleşmesinin bitiminde süresinin uzatılmasını talep etmiş ancak davalı bu talebi kabul etmemiştir. Bunun üzerine davacı davalıdan kendisine ayrımcılık yapıldığı gerekçesi ile tazminat talebinde bulunmuştur. Davacı davasında, belirli süreli iş sözleşmesinin salt kendisinin hamile olması nedeniyle uzatılmadığını iddia etmiştir. Delil olarak ise annesinin işveren ile yapmış olduğu bir telefon görüşmesi sırasında, kendisinin hamile olması sebebiyle belirli süreli iş sözleşmesinin uzatılmasının mümkün olmayacağı yönündeki ifadesini göstermiştir.

İş Mahkemesi açılan davanın kabulüne karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan Ayrımcılığın Önlenmesi Yönündeki Kanunun 15. maddesinin 1. ve 2. fıkraları uyarınca ayrımcılığa tabi tutulduğu gerekçesi ile çalıştırılmadığı döneme ilişkin tutarın toplamı kadar maddi ve ayrıca manevi tazminat hakkı bulunmaktadır.

Belirli süreli bir iş sözleşmesini salt işçinin hamile olması nedeniyle uzatmayan işverenler açıkça cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın yapılmasını yasaklayan yasanın 2.maddesini ihlal etmiş olurlar.

Belirli süreli iş sözleşmesinin uzatılmamasının gerçek nedeninin işçinin hamileliğin olup olmadığını esas itibarıyla davacının iddia etmesi ve kanıtlaması

Alman Federal Mahkeme Kararları

gerekmektedir. Ancak davacı açık bir biçimde durumu nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğunu ortaya koyar ise bu durumda işverenin yasa hükümlerini ihlal etmediğini kanıtlaması gerekmektedir.

Dava konusu olayda ise davacı açık bir biçimde belirli süreli iş sözleşmesinin uzatılmamasının gerekçesini hamileliğinin oluşturduğunu ve davalının bunu açıkça annesine ifade ettiğini kanıtlamıştır.