

ALMAN FEDERAL MAHKEME KARARLARI

Alpay HEKİMLER

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 13.10.2006

Sayısı : 5 Sa 25/06

İşveren, sahte belge ile işe başvurup ve işe alınan işçi ile kurulan iş ilişkisinin yıllar sonra da iptalini isteyebilir.

Özü:

Bir işçi sahte belge ile işe başvurur ve bu belge esas alınıp işe alınır, böyle bir durumda işveren yıllar sonra dahi kendisinin kötü niyetli olarak kandırıldığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin iptalini talep edebilir. Bu durum işçinin işini gerektiği gibi yerine getirmesine rağmen, sahtekarlığın yıllar sonra ortaya çıkması halinde de geçerlidir. (Dava konusu olayda işçinin belgeler üzerinde sahtekarlık yaptığı sekiz buçuk yıl sonra ortaya çıkmıştır).

Olay:

Davacı 1997 yılında, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren davalının yanında çalışmak üzere kaynakçı olarak işe başvurmuştur. Başvurusu sırasında, sınav sonuçları değiştirilmiş olan bir sertifika ibraz etmiş. Yazılı sınav sonucu, “yeterli” seviyesinden “memnun” seviyesine, pratik sınav sonucu ise “memnun” seviyesinden “iyi” seviyesine yükseltilmiş. Davalı iş bu belge esas alınarak davacıyı Mart 1997 tarihinde işe almıştır. Ancak işveren, sekiz buçuk yıl sonra başka bir işçinin evraklarında sahtekarlık yaptığı gerekçesi ile incelediği sırada davacının belgelerinde tahrifat yapılmış olduğunu anlamıştır. Bunun üzerine işveren, işçinin kendisini kötü niyetli olarak kandırıldığı gerekçesi ile, Medeni kanunun 123.maddesinin 1.fıkrası uyarınca aralarındaki iş ilişkisinin iptalini istemiştir. İşçi tarafından yapılan sahtekarlık nedeniyle işçinin işe alınmış olduğunu, çünkü personel seçimi sırasında adayların notlarının ilk seçim kriterini oluşturduğu işveren tarafından dile getirilmiştir.

Davacı, davası ile işverenin iptal etmiş olduğu iş ilişkisinin bozulmadığının ve iş ilişkisinin halen devam etmekte olduğunu tespitini talep etmiştir. Bunun ile birlikte işveren tarafından iş ilişkisi iptal edilene kadar işin tüm gerekliliklerini yerine getirdiğini ifade etmiştir. Yapılan yargılama sonucunda davanın reddine karar verilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini Medeni Kanununun 123.maddesinin 1.fıkrasına uygun bir biçimde son vermiştir. Davacı, işverene ibraz etmiş olduğu sahte belge ile bilinçli ve kötü niyetli olarak işvereni kandırmış ve bu kapsamda Medeni Kanununun 123.maddesinin 1.fıkrasındaki hükme aykırı bir davranış içerisine girmiştir. Sahte belge, en azından iş ilişkisinin kurulması sürecinde önemli bir katkı sağlamıştır. Çünkü davalı, kendisine yapılmış olan çok sayıda iş başvurusu içinde, evraklar üzerinde eleme süreci kapsamında ilk kriter olarak başarı notlarını değerlendirmiştir.

Davalı tarafından iş ilişkisinin iptal edilmiş olması Medeni Kanununun 242.maddesinde ifade bulmuş olan sadakat ve güven ilkelerine de aykırılık teşkil etmemektedir.

Davalı, - her işveren gibi - işe başvuru sırasında kendisine ibraz edilmiş olan belgelerde yer verilmiş olan ifadelerin, başvuru sahibinin niteliklerini yansıttığından yola çıkmaktadır. Salt böyle bir durumda davalı tarafından adaylar arasından tarafsız bir değerlendirmenin yapılabilmesi mümkündür. Dava konusu olayda ise, belgede sahtekarlık yapmış olan işçinin istihdamının devamı halinde, diğer çalışanlar tarafından bu yönde bir eğilimin işveren tarafından kabul edildiği ve herhangi bir yaptırım ile karşı karşıya kalınmayacağı anlayışının ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 27.9.2006

Sayı : 3 Sa 136/06

İşyerinde işçiye cinsel tacizde bulunan amirin iş ilişkisi derhal fesih edilebilir.

Özü:

İşyerinde çalışanlara cinsel tacizde bulunan çalışanların amiri konumundaki kişi, firmada uzun yıllardan beri çalışıyor olsa da, iş ilişkisi derhal fesih edilebilir. Burada cinsel taciz kavramından sadece açık bir biçimde cinsel içerikli vücuda dokunmalar anlaşılmalıdır. Amir konumundaki bir kişinin, çalışanı gereksiz yerde ve de istenmemesine rağmen tekrarlar halinde dokunması veya pornografik içerikli resimler göstermesi ve bu esnada kendisinin de bu tarz resimlerini çekebileceğini ifade etmesi, açık bir biçimde cinsel taciz olarak kabul edilmektedir.

Olay:

Davacı, davalının yanında otuz yıldan fazla bir süreden beri yönetici olarak çalışmıştır. Çalıştığı sırda işçilerden birini uzun yıllardan beri sürekli yanında giderek rahatsız etmiş ve kendisine “hadi benden o kadar uzak durma” veya ”ne olacak şimdi bizimle” gibi sözler sarf ederek rahatsız etmiştir. Tacize uğrayan işçi ise sürekli bu hareketlerden kaçınmış ve kendisini kolları arasına alan davacı kendisinden iterek uzaklaştırmıştır. Davacı, diğer bir işçiye ise pornografik içerikli fotoğraflar göstererek, kendisinden de bu yönde resimler çekebileceğini söylemiştir.

Davalı işveren bu olaydan haberi olur olmaz davacı ile aralarındaki iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Eyalet İş Mahkemesine yapılan, iş sözleşmesinin haksız yere fesih edildiği gerekçesi ile açılan dava reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, davacı ile aralarında kurulmuş olan iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshetmiştir. Cinsel taciz kavramının sadece bir kişinin vücuduna açık bir biçimde cinsel içerikli dokunmalar biçiminde anlaşılması gerekir. Bir kimse, başka bir kişiye karşı asgari olarak kabul edilen vücutlar arasındaki mesafeyi korumayıp, meslektaşını bilerek ve hedef alarak sürekli olarak dokunması halinde de cinsel taciz söz konusu olmaktadır. Bunun ile birlikte pornografik içerikli fotoğrafların gösterilmesi ve aynı içerikli resimlerin çekilmesi yönünde bir teklifin götürülmesi de açıkça cinsel tacizdir.

Bu olgular doğrultusunda davacının iki işçiyi uzun bir süreden beri cinsel olarak taciz ettiği anlaşılmıştır. Bunun ile birlikte bu eyleme gerçekleştiren kişinin, tacize uğrayan işçilerin amiri konumunda olması nedeniyle, yönetici pozisyonunun kötü niyetli olarak kullandığı sonucu da ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun ortaya çıkmış olması nedeniyle davacının uzun yıllardan beri firmanın çalışanı olması hususu, davalı tarafından iş sözleşmesinin derhal feshedilmesini haksız kılmamaktadır.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 4.12.2006

Sayısı : 2 Ta 804/06

İş Mahkemeleri, iş ilişkisi sona erdikten sonra da rekabet ilkesine aykırılık gerekçesi ile açılan davalarda yetkili olabilirler.

Özü:

İş Mahkemeleri, iş ilişkisi sona erdikten sonra da rekabet ilkesinin ihlal edildiği gerekçesi ile açılan davalarda veya ihtiyatı tedbir talebin konulması konusunda da yetkili olabilirler. İş Mahkemelerinin ancak bu davalarda yetkili kılınabilmelerinin ön koşulu, rekabete aykırılığın bir iş ilişkisi kapsamında gerçekleşmiş olmasıdır. Böyle bir durum örneğin iş ilişkisinin henüz daha devam ettiği süre içerisinde rekabet ilkesinin ihlal edilmiş olması ve işvereninde bu ilkenin ihlal edilmesi sonucunda meydana gelen zararları gidermek durumunda kalması halinde ortaya çıkmaktadır.

Olay:

Davalı, bir Süper Market zinciri için barkot sistemlerini üreten davacı firmanın yanında satış müdürü olarak çalışmıştır. Davalı özellikle de büyük müşterileri arasında sayılan "REWE'nin" taleplerini karşılamak konusunda görevlendirilmişti. Tarafların aralarında bağittıkları iş sözleşmesinin hükümlerine göre, sözleşme süresince ve sözleşmenin feshinden altı ay sonrası için davalı, rekabet ilkesine aykırı hareket edemeyeceği hükmüne yer verilmiştir. Davalı, serbest olarak çalışmak istediği gerekçesi ile 30.11.2006 tarihinde geçerli olmak üzere iş sözleşmesini 30.10.2006 tarihinde feshetmiştir. Bunun üzerine davacı, davalının iş görme borcunu yerine getirmesine gerek kalmayacak şekilde kendisini işten muaf tutmuştur.

Davacı, davası ile davalının ihbar önelleri süresi içinde rekabet yasağının açıkça bulunmasına rağmen, müşterileri ve de tedarikçileri ile irtibata geçtiğini iddia etmiştir. Davalının özellikle bu yönde hareket etmesi nedeniyle en önemli müşterilerinden olan REWE'nin bir önceki siparişin devamı niteliğinde olacak olan bir siparişin verilmesini engellediğini belirtmiştir. Bu nedenle davacı, iş sözleşmesinin sona ermesine ve ondan sonra da alt aylık bir süre için davalının rekabet yasağına aykırı olarak faaliyet göstermemesi için ihtiyatı tedbir talebinin konmasını talep etmiştir.

İş Mahkemesi yapılan yargılama sonucunda rekabet ilkesinin ihlal edilmemesi amacıyla iş sözleşmesinin sona ereceği süreye kadar ihtiyatı tedbir

talebi koymuş ve dava konusu olayı çözümlmek üzere yetkili Eyalet Mahkemesine göndermiştir.

Gerekçe:

Dava, davacı tarafından iş ilişkisi sona erdikten sonra rekabet ilkesinin ihlal edildiği gerekçesi ile ihtiyatı tedbir talebin konulması amacıyla açılmıştır. İş Mahkemesinde davanın açılmış olmasının gerekçesi ise İş Mahkemeleri Kanununun 2.maddesinin 1/3d fıkrasına dayandırılmıştır ki, bu hükme göre İş Mahkemeleri işçi ile işveren arasında kurulmuş olan iş ilişkisi kapsamında izin verilmeyen faaliyetler nedeniyle ortaya çıkan uyumsuzluklar konusunda yetkili kılınmaktadır.

Madde fıkrasında ifade bulan izin verilmeyen faaliyetler kavramının geniş kapsamlı olarak yorumlanması gerekmektedir ki, bu kapsama rekabet ilkesinin ihlal edilmesi durumu da girmektedir. Yine bu madde fıkrasında yükümlülüğün ihlali, iş ilişkisinin sona erdikten sonrada ortaya çıkabilmesi mümkündür. Burada önemli olan kriter ihlalin iş ilişkisi ile doğrudan bağlantılı olması gerektiği hususudur. Dava konusu olayda açık bir biçimde izin verilmeyen faaliyet ile iş ilişkisi arasındaki bağ mevcuttur. Kaldı ki, burada ihlal daha iş ilişkisi henüz son bulmadan da ortaya çıkmıştır.

Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 19.12.2006

Sayısı : 5 Sa 288/06

İş göremezlik durumu sırasında başka bir işte çalışıyor olunması hali her durumda fesih için haklı neden oluşturmaz.

Özü:

Hasta olduğu gerekçesi ile raporlu olan bir işçi, raporlu olduğu süre içinde başka bir işte çalışırsa, bu durum esas itibariyle iş ilişkisinin feshedilmesi için haklı bir neden oluşturur. Ancak bu durum sadece işçinin başka bir işte çalışıyor olması ile birlikte işverenin rekabet koşullarını olumsuz yönde etkilemesine veya işçinin görünürde sadece çalışmıyor olması halinde yada çalışması ile birlikte iyileşme koşullarını geçiktirmesi halinde söz konusu olmaktadır. Çalışma sadece bir defaya mahsus olmak üzere herhangi bir ücret karşılığı olmadan bir yakınına yardımcı olmak üzere gerçekleştirilmiş ise, rekabet ilkesinin ihlal edilmemesinden söz edebilmek mümkün değildir.

Olay:

55 yaşındaki davacı 26 yıldan beri davalı işverenin yanında otobüs şoförü olarak çalışmaktadır. Taraflar arasında bağitlanmış olan iş sözleşmesinde yer verilen hükümler, bir toplu iş sözleşmesine dayanmaktadır. Bu toplu iş sözleşmesine göre davacının iş ilişkisi ihbar süreleri dikkate alınarak feshedilmesi mümkün değildir. Bunun yanında, toplu sözleşmede işçinin gerçekleştirmiş olduğu her yan işi işverene bildirmek zorunda olduğu ve belirli şartlar altında bu işi gerçekleştirmesi yönünde engelleyebileceği yönünde bir hükme yer verilmiştir.

Ocak 2006 tarihinde davacının hiçbir şekilde suçlu olmadığı bir trafik kazasına karışmış ve bu kaza sonucunda kaburgaları ve ayak baş parmağı kırılmıştır. Bu kaza nedeniyle davacı Mart 2006 tarihine kadar iş göremez olduğu gerekçesi ile raporlu sayılmıştır. Raporlu olduğu süre zarfında uzun yıllardan beri arkadaşı olan bir taksi işletmesinin sahibi cumartesi gecesini pazara bağlayan günde telefonlara bakan kişinin rahatsızlanması nedeniyle, kendisinden telefonlara bakmasını rica etmiştir. Davacıda, arkadaşını kırmayarak bu teklifi kabul etmiş ancak hizmeti karşılığında herhangi bir ücret almamıştır.

Davalı, davacının gece taksi işletmesinde çalıştığı konusunda haberdar olması üzerine aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Davacının İş

Mahkemesine açmış olduğu davanın reddedilmesi üzerine, davacı davasını temyiz etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi ise, İş Mahkemesinin kararının bozulması ve davanın kabulüne karar vermiştir.

Gerekçe:

İş sözleşmesinin derhal feshedilmesi geçersizdir, çünkü Medeni Kanunun 626.maddesinin 1.fıkrasında ifade bulmuş olan haklı neden koşulu dava konusu olayda görülmemiştir.

Raporlu olduğu süre içinde başka bir işte çalışırsa, bu durum esas itibariyle iş ilişkisinin feshedilmesi için haklı bir neden oluşturur. Ancak bu durum sadece işçinin başka bir işte çalışıyor olması ile birlikte işverenin rekabet koşullarını olumsuz yönde etkilemesine veya işçinin görünürde sadece çalışmıyor olması halinde yada çalışması ile birlikte bunun iyileşme koşullarını geçiktirmesi halinde söz konusu olmaktadır. Sadece bir defaya mahsus olarak bir arkadaşına yardımcı olmak yada birden bire ortaya çıkan bir durum nedeniyle yardımcı olmak, işverenin rekabet koşullarını olumsuz yönde etkilemez.

Bu koşullar doğrultusunda davacı, rekabet ilkesine aykırı olarak faaliyet göstermemiştir. Çünkü taksi işletmesinde çalışmış olması bir defaya mahsus olan ve ücret karşılığı olmayan zora düşen arkadaşına yardımcı olmak amacıyla bir faaliyet olarak gerçekleşmiştir.