

Avrupa Adalet Divanı

*Çev: Alpay HEKİMLER**

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 08.12.2011

Karar Sayısı: 6 AZR 354/10

Mesleki eğitim gören, henüz reşit olmayan bir çırağın iş sözleşmesinin feshin geçerli olabilmesi için, çırağın ebeveynlerine ait posta kutusuna fesih bildirimini atmak yeterli olmaktadır.

Özü:

Henüz reşit olmayan bir çırağın iş sözleşmesi deneme süresi içerisinde feshedilecekse, bu durumda fesih bildiriminin yasal temsilcisine (esas itibariyle ebeveynlerine) tebliği edilmesi gerekmektedir. Bu koşulun yerine gelmesi için, deneme süresinin bitiminden önce çırağın ailesine ait olan posta kutusuna fesih bildiriminin atılması, yeterlidir. Fesih bildirimi böyle bir durumda aile bireyleri seyahate olsalar dahi, tebliği edilmiş olduğu kabul edilmektedir.

Olay:

Dava konusu olayın gerçekleştiği esnada henüz 17 yaşında olan davacı, 1.8.2008 tarihinde davalının yanında mesleki eğitim görmek amacıyla çırak olarak çalışmaya başlamıştır. Üç aylık deneme süresinin tamamlanmasına bir gün kala, eğitici 31.10.2008 tarihinde mesleki eğitime ilişkin iş sözleşmesini feshetmiştir. Fesih bildirimi, yasal temsilcisini de belirtmek suretiyle davacı adına düzenlenmiş, aynı gün ulak aracılığıyla davacının ailesi ile birlikte ortak kullanmakta oldukları posta kutusuna, ebeveynlerin seyahate oldukları bir anda, atılmıştır.

Davacı iki gün sonra posta kutusunda fesih bildirimini bulmuş ve ebeveynlerine telefon aracılığıyla fesih bildirimi hakkında bilgi vermiştir. 4.11.2008 tarihinde davacının seyahatten geri dönen ebeveynleri filli olarak fesih bildirimini ele almışlardır. Davacı bunun üzerine Avukatı aracılığıyla 13.11.2008 tarihinde davalıya, tebliği edilmiş olan yazıyla fesih bildirimine vekalet belgesi eklenmediğinden ötürü Medeni Kanununun 174.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca feshin usulüz olduğu gerekçesiyle, feshin geçersiz olduğunu belirten bir yazı göndermiştir.

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Davacı, açmış olduğu davası ile mesleki eğitime ilişkin iş sözleşmesinin feshin geçersizliğinin tespit edilmesini talep etmiştir. İş Mahkemesine açılmış olan dava kabul edilmiş, Eyalet İş Mahkemesi davayı reddetmiştir. Davacının Federal İş Mahkemesi nezdinde yapmış olduğu temyiz başvurusu ise reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, davacı ile aralarında bağtlamış oldukları iş sözleşmesini usulüne uygun olarak feshetmiştir.

Mesleki Eğitim Kanununun 22.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca tarafların aralarında bağtlamış oldukları iş sözleşmesi, fesih bildirimine gereksinim olmaksızın gerek mesleki eğitimi veren, gerekse eğitimi alan çırak tarafından her zaman feshedilebilir.

Ancak böyle bir durumda fesih bildirimden deneme süresi içinde gerçekleşmesi gerekir. Dava konusu olayda olduğu gibi çırak henüz reşit değilse, Medeni Kanunun 106.maddesi hükmü uyarınca kişi haklarını sadece sınırlı olarak kullanabilmekte olduğundan yine Medeni Kanunun 131.maddesinin 2.fıkrası hükmü uyarınca, fesih, fesih bildirimden ebeveynlerine ulaşması halinde geçerli olmaktadır. Bunun için ise, fesih bildiriminden davalının ebeveynlerin eline ulaşacağı yönünde bir eylemde bulunulmuş olması ve gerçekten yetkili olanların hükümlerlik alanına ulaştığında, şartlar yerine getirildiğinin kabullünü zorunlu kılmaktadır.

Bu ilkeler doğrultusunda davacının mesleki eğitime yönelik iş sözleşmesinin feshedildiğine yönelik bildirim, deneme süresi içerisinde tebliğ edilmiştir. Fesih bildiriminde davacının yasal temsilcilerin ebeveynlerin olduğuna işaret edilmiştir. Davacı ile davacının ebeveynlerine ait ortak posta kutusuna fesih bildirimden atılmasıyla fesih, usulüne uygun bir biçimde feshedilmiştir. Ebeveynlerin o anda yerlerinde bulunmamış olmaları feshin geçersiz sayılmasına neden oluşturmamaktadır. Çünkü fesih bildirimden davacının ailesinin hükümlerlik alanına giren bir alana ulaştırılmış olunması nedeniyle aranan koşullar yerine getirilmiştir.

Davacı bunun ile birlikte fesih bildirimine Medeni Kanununun 174.maddesi hükmüne uygun olarak itirazda bulunmamıştır.

Dava konusu olayda feshin geçersiz kılınmasına yönelik koşullar bulunmamaktadır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.06.2011

Karar Sayısı: 8 AZR 102/10

Nöbet sırasında, işçinin özel aracıyla geçirdiği trafik kazadan dolayı araçta meydana gelen maddi hasarın işveren tarafından karşılanması gerekir.

Özü:

Nöbetçi olan bir işçi, özel aracıyla işyerine giderken geçirdiği trafik kaza sonucunda aracında meydana gelen maddi hasarın işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Ancak işçinin işe giderken, aracını kullanma zorunluluğunun bulunmadığı hallerde farklı bir durum söz konusu olmaktadır. Tazmin edilecek olan zararın miktarı ise işyerinde geçerli olan zararın tazmin edilmesine ilişkin ilkeler doğrultusunda belirlenmektedir.

Olay:

Davacı, davalı Klinikte Başhekim olarak çalışmıştır. Kendisi işyerinden birkaç kilometre uzakta olan bir yerde ikamet etmektedir. Davacı, Ocak 2008 tarihinde bir Pazar günü nöbetçi olduğu ve evde bulunduğu sırada işini ifa etmek üzere sabah saatlerinde kliniğe gelmek üzere çağırılmıştır. Davacı, kliniğe giderken yolun buzlanmış olması nedeniyle, yoldan çıkarak aracıyla bir hendekin içine kaymıştır.

Davacı, açmış olduğu davası ile kaza sonucunda kendisine ait olan araçta meydana gelen toplam 5.727,52 Euro tutarındaki hasarın işveren tarafından tazmin edilmesini talep etmiştir. İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi, davanın reddine karar vermişlerdir. Davacının, Federal İş Mahkemesine yapmış olduğu temyiz başvurusu kabul edilerek, kararın bozulmasına ve davanın yeniden görüşülmesine karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacının esas itibariyle arabasında meydana gelen hasarın, işveren tarafından tazmin edilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. İşçiler, aksi kararlaştırılmadığı sürece işyerleri ile evleri arasında geliş gidişe ait ortaya çıkan masrafları kendileri karşılamak zorundadırlar. Ancak, işçi, nöbete bulunduğu süre içerisinde işveren tarafından iş başı yapmak üzere çağırılır ve bu çağırışı yerine getirmek ve zamanında gelebilmek için kendi aracını kullanması gerekirse, farklı bir durum ortaya çıkabilmektedir. Öyle ki, böyle bir durumda işçinin aracında meydana

gelen hasarın işletmede zararın tazmin edilmesine yönelik belirlenmiş olan ilkeler doğrultusunda, hasarın işveren tarafından tazmin edilmesi gerekmektedir.

Bu nedenle, davacının aracında meydana gelen hasarın davalı tarafından tazmin edilmesi gerekmektedir. Ancak dava konusu olay ile ilgili olarak kesin bir karara varabilmek bu aşamada mümkün değildir. Bu nedenle Eyalet İş Mahkemesi, davacının meydana gelen kazadaki suç oranının tespit edip yargılamayı tamamlaması gerekmektedir. Bu nedenle davanın yeniden görüşülmesi için Eyalet İş Mahkemesine iade edilmesi gerekmiştir.

Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 28.06.2011

Karar Sayısı: 3 Sa 917/11

Terfilerde cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılması, hamile olan işçinin tazminat talep etme hakkını doğurabilir.

Özü:

Yönetici konumunda açık olan bir pozisyon için, hamle bir işçi yerine bir erkek işçinin tercih edilmesi, cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa gidildiği yönünde bir durumun ortaya çıkmasına neden olabilir. Böyle bir durumda işveren, ayrımcılık yapmadığını kanıtlayamasa, işçinin ortaya çıkan zararını tazmin etmesi gerekir. İşveren örneğin, hamile olan işçiye; “doğacak olan çocuğu için sevinsin”, yönünde bir ifade kullanması durumunda, ayrımcılık yaptığı yönünde bir kanaat oluşmaktadır.

Olay:

Davacı, Sony firmasında uluslararası pazarlama departmanında görev yapan üç kişiden bir olarak çalışmaktaydı. Eylül 2005 tarihinde davacının amirine ait olan pozisyon boşalmış, davalı işveren, bu göreve o dönem hamile olan davacı yerine başka bir erkek çalışanı getirmeyi tercih etmiştir.

Davacı, açmış olduğu davası ile cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğu gerekçesiyle asgari 17.000 Euro tutarında işverenden tazminat talep etmiştir. Davacı, iddiasına göre işveren tarafından açık bulunan pozisyona hamile olduğu gerekçesiyle atanmamıştır. Bunun ile birlikte pozisyonun açık olduğunun açıklanmış olmasıyla birlikte, kendisine hamile olduğuna işaret edildiğini dile getirmiştir.

Davanın açılmış olduğu İş Mahkemesi davayı kabul etmiş, Eyalet İş Mahkemesi ilkin davanın reddi yönünde karar vermiş olmasına rağmen, Eyalet İş Mahkemesi kararı bozmuş ve yeniden görüşülmek üzere Eyalet İş Mahkemesine göndermiştir (27.1.20011 tarih ve 8 AZR 483/09 sayılı karar). Eyalet İş Mahkemesi sonuç itibarıyla davanın kabulüne karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan terfi işlemlerinde cinsiyete bağlı olarak ayrımcılık yaptığı gerekçesi ile zararın tazmin edilmesine yönelik olarak tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

Dava dosyası ve deliller birlikte değerlendirildiğinde, davalının, davacı işçinin hamile olması nedeniyle kendisini terfi ettirmediği kanaati hasıl olmuştur. Kanaatin bu yönde oluşmasında temel etmen, personel işlerinden sorumlu olan kişinin,

davacının “doğacak olan çocuğu için sevin” yönündeki ifadesi olmuştur. Diğer bir gerekçe ise, davalının açık bir biçimde hangi gerekçeyle davacı işçiyi terfi etmediğini ortaya koyamaması olmuştur. Yukarıda izah edilen gerekçeler doğrultusunda davalı, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapmadığını kanıtlamadığından ötürü, cinsiyet nedeniyle ayrımcık yaptığına karar verilmiştir.

Berlin İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 14.06.2011

Karar Sayısı: 36 Ca 3627/11

İşçilerin, yabancı diplomatlar aleyhine açtıkları davalar için İş Mahkemeleri yetkili değildir.

Özü:

Yabancı bir diplomatın yanında istihdam edilmekte olan bir işçinin, ücretin artırılması ve manevi tazminat talepleri kapsamında açmış olduğu davalar için Alman İş Mahkemeleri için yetkili değildir. Yargılama Usul Kanununun (*GVG-Gerichtsverfahrensgesetz*) 18.maddesi hükmü uyarınca, diplomatlar Alman Yargılama Organlarının yetki alanının dışında kalmaktadırlar. Bu kapsamdaki dokunulmazlık hakkı aynı zamanda, hukuksal anlamda ortaya çıkan uyuşmazlıkları da kapsamaktadır.

Olay:

Davacı işçi, yabancı bir diplomatın evinde hizmetli olarak çalışmıştır. Kendisi daha sonradan, ağır koşullar altında çalıştırılmaya zorlandığını ve filli saldırılara da maruz kaldığını iddia etmiştir. Davacı bu iddiasına dayalı olarak, kendisine eksik ödenen ücretin ödenmesini ve ayrıca manevi tazminat talebinin kabul edilmesini talep etmiştir.

İş Mahkemesi davacının davasını reddetmiş, ancak temyiz yollunu açık bırakmıştır.

Gerekçe:

Alman İş Mahkemeleri, davacının açmış olduğu dava konusunda yetkili değildir. GVG'nin 18.maddesi hükmü uyarınca yabancı diplomatlar ve onların aile bireyleri Alman Mahkemelerine tabi değildirler. Diplomatların sahip oldukları dokunulmazlık hakları da ayrıca bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Davacının, davalı ile ilgili olarak ortaya koyduğu iddiaların gerçeği yansıtıp yansıtmadığı hususu da bu kapsamda değerlendirilememiştir.

