

Federal İdare İş Mahkemesi

*Çev: Alpay HEKİMLER**

Karar Tarihi : 19.03.2013

Sayısı : 1 C 12.12

Türk işçileri, diğer işçilere oranla ikamet belgeleri için belirgin oranda daha yüksek bir harç ödemek zorunda değillerdir.

Özü:

Türk işçileri, Avrupa Birliği üyesi ülkeleri işçilerine oranla ikamet belgeleri için daha yüksek bir harç ödemelerini öngören uygulamalar, EWG-Türkiye Ortaklık Hukuku hükümlerine aykırılık oluşturmaktadır. Birlik üyesi vatandaşlara tanınmış olan harçlarla ilgili uygulamalar, ortaklık hukuku gereğince Türk işçiler içinde uygulanması gerekmektedir. Bu hükme aykırı hareket edilmesi halinde, açıkça bir ayrımcılığın yapılması söz konusudur.

Olay:

Davacı, Türkiye kökenli olup 2003 yılından beri Almanya'da yaşamaktadır. Yabancılar Bürosu, ortaklık hukuku hükümleri kapsamında davacıya 2010 yılına kadar geçerli olacak bir ikamet izni düzenlemiştir. Bu izin 2011 yılında uzatılmıştır. 2012 yılında ise davacıya EG-Sürekli İkamet İzni verilmiştir. Yapılan bu işlemler karşılığında yetkili makam sırasıyla 40, 30 ve 135 € hizmet bedelini fatura etmiştir.

Davacı açmış olduğu davası ile harç miktarlarının yüksekliğine itiraz etmiştir. Davacı, davası ile bu harçların ayrımcılık oluşturduğunu, çünkü birlik üyesi vatandaşlarının çok daha düşük miktarlarda harçlar ödediklerini iddia etmiştir. İdare Mahkemesi açılan davayı kabul etmiştir. Davalının, İdare Mahkemesinin kararına yönelik yapmış olduğu temyiz başvurusu mahkememize reddedilmiştir.

Gerekçe:

Harç bedelleri, davacın haklarını ihlal eder niteliktedir. Davacı, bir Türk vatandaşı olarak EWG-Türkiye 1/80 sayılı Ek Protokolünün 10.maddesinde ifade bulmuş olan ayrımcılık yasağı ve 13.maddesinde ifade bulmuş olan hükme dayanarak, hak iddiasında bulunabilir. Avrupa Adalet Divanının vermiş olduğu kararlar uyarınca, birlik üyesi vatandaşlara oranla, belirgin oranda daha yüksek tavin

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

edilmiş olan harç miktarları açıkça 1/80 sayılı EK Protokolün 10.maddesi hükmünün ihlali ve iş ilişkilerinde ayrımcılık anlamına gelmektedir.

Bu bakımdan her üç harç belgesi ayrımcılık yasağının ihlali anlamına gelmektedir. Çünkü ilgili dönemde birlik üyesi vatandaşlar için belirgin oranda daha az miktarda harç alınmıştır. Alınan harç miktarları ikamet için 8 € ve sürekli ikamet izni için 28 € olmuştur. Ortaklık hukuku hükümleri kapsamında bu yönde Türk vatandaşları içinde aynı oranların uygulanılması gerekmektedir.

Nürnberg Eyalet Yüksek Mahkemesi

Karar Tarihi : 23.01.2013

Sayısı : 1 Ws 445/12

İşçiler, işlerini görmek üzere kendilerine tahsis edilmiş olan Laptoplarında bilgileri silmek suretiyle, ceza hukuku yönünden suçlu duruma düşmemektedirler.

Özü:

İşçiler, işlerinden ayrılmadan kısa bir süre önce, kendileri için tahsis edilmiş olan Laptoplarındaki verileri silmeleri nedeniyle, verileri değiştirdiği gerekçesi ile Ceza Kanununun 303a. maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca suçlu duruma düşmemektedirler. Söz konusu verileri bizzat kendileri oluşturduklarından dolayı, bu verileri kullanma hakları da kendilerinde bulunmaktadır. Bu durum en azından, verileri işverene kullanımı için hazır etmedikleri sürece geçerli olmaktadır.

Olay:

İşveren, bilgi iletişim sistemleri üzerinde çalışan ve Microsoft-Systemlerini müşterilerinin özel tercihlerine göre uyarlayan bir işletmedir. İşveren, daha önceden yanında istihdam etmiş olduğu işçi hakkında verileri çaldığı gerekçesi ile suç duyurusunda bulunmuştur.

Davacı işveren, daha çok işletme dışında çalışmış olan eski işçisine, kendi işletmesini kurmak amacıyla işletme sırlarını ve müşterilerine ait bilgileri yasa dışı yollarda elde ettiğini iddia etmiştir. Bunun dışında iş ilişkisi sona ermeden önce özel bir yazılım programı sayesinde kendisine tahsis edilmiş olan Laptopdaki tüm verileri sildiğini ve bu bilgiler bilgisinde işletmeden ve müşterilerden elde ettiğini bildirmiştir.

Savcılık suç duyurusu ile ilgili olarak takipsizlik kararı vermiştir. Davacının açmış olduğu dava mahkememize reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, dava dilekçesinde, davalının suçlu olduğunda dair herhangi bir veriyi rastlanmamıştır.

Özellikle, Ceza Kanununun 303a.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca verilerinin değiştirilmesi kapsamında bir suç unsuruna rastlanmamıştır. Bu madde hükmü uyarınca, yasalara aykırı bir biçimde verileri silenler suçlu duruma düşmektedirler. Ceza Kanununun 303a.maddesinin 1.fıkrasının dar kapsamlı olarak yorumlanması gerekmektedir, bu kapsamda verilerin değiştirilmesi, verileri düzenleyen kişinin hakkı olduğu biçiminde yorumlanması gerekmektedir.

Bu durum bir iş ilişkisi kapsamında, diğer kişiler ait verilerin oluşturulması aşamasında da geçerlidir. Çalışan kişi, işverene oluşturmuş olduğu verileri hazır etmediği sürece bu veriler, işverenin bu veriler ile ilgili hakkı sadece karşılıklı hak ve yükümlülükler bağlamında değerlendirebilmek mümkün olmaktadır.

Bu gerçekler karşısında, davalı tarafından Laptop üzerinde hazırlanmış ve oluşturulmuş olan veriler hakkında tasarruf yetkisi de davalıya ait olmaktadır.

Reinland-Pfalz Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 17.01.2013

Sayısı : 10 Sa 381/12

Para Taşıyan Güvenlik Şirketleri: İşçiler şaka amaçlı olsa da taşıdıkları paraları kendi ceplerine atamazlar.

Özü:

Para taşıma sektöründe çalışan görevliler, işverenlerinin müşterilerine ait olan paraları pantolonların ceplerine atmaları halinde, iş sözleşmelerinin derhal feshedilmesi riskleri ile karşı karşıya kalırlar. Bu yönde bir davranış işverenin, çalışanlarına karşı olan güvenini sarsmaktadır. İşçiler bu yönde bir eylemde bulunduktan sonra, bunu sadece şakalaşmak adına yaptıkları yönünde kendilerini savunmaları da durumu değiştirmemektedir.

Olay:

Davacı, davalı işverenin yanında altı yıldan beri para ve değerli eşyaları taşımak ile yetkilendirilmiş olan bir güvenlik görevlisidir. Görevleri arasında bankamatiklerin para haznelerinin doldurulması, boşaltılması ve bunların kaslara aktarılması ile taşınması yer almaktaydı.

7.10.2011 tarihinde davacı bir meslektaşı ile birlikte bir bankanın ATM'sini doldurmak amacı ile görevlendirilmiştir. Davacı, elindeki para destesinin içinde 100 € olarak ilk önce meslektaşının cebine, sonradan bir 100 € banknotu daha alarak kendi cebine satmıştır. Geri kalan banknotları ise kasaya yerleştirmiştir.

Her iki çalışan banka şubesini, pantolon ceplerindeki 100 € banknotlar ile terk etmişlerdir. Banka şubesinin içerisinde bulunan kameralarla durumun tespit edilmesi üzerine, davalılar aleyhine suç duyurusunda bulunulmuştur. İşveren, davcının eyleminden haberdar olmasının ardından, davacıyı dinledikten ve de soruşturma evrakını gördükten sonra, aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Davacı, açmış olduğu davası ile fesih kararının geçersiz sayılmasını talep etmiştir. Savunmasında banknotları sadece şaka amaçlı cebine attığını, bunları el koyma amacının bulunmadığını iddia etmiştir.

Gerekçe:

Davalının, derhal fesih kararı geçerlidir. Tartışmasız bir biçimde ortaya konan olayda, davacının maddi amaçlı çıkar elde ettiği ve böylelikle yükümlülüklerini ağır bir biçimde ihlal ettiği görülmüştür. Para veya değerli eşyaları taşımak ile görevli olan bir çalışan, işverenin müşterilerine ait olan paraları cebine atarsa, işverenin kendisine olan güvenini kaybeder.

Aachen İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 22.02.2013

Sayısı : 6 Ca 3662/12

İş güvencesi hükümlerinden feragat edilmesi yönündeki düzenlemeler geçersidir. Aynı durum profesyonel futbolcular içinde geçerlidir.

Özü:

İşçi ile işveren arasında çalışma ilişkilerini düzenleyen iş sözleşmesinde, işverenin her an, üç aylık brüt ücretin toplamı karşılığında tazminat ödemek suretiyle iş sözleşmesi feshetmesini imkan tanıyan ve de çalışanın işe iade davası açmasını imkansız kılan düzenlemeler, geçersizdir. Haksız feshe karşı korunması yönünde getirilmiş olan yasal düzenleme işverenin yararına yönelik olarak bozulması imkanı bulunmamaktadır. Bu durum profesyonel futbolcular içinde geçerlidir.

Olay:

Dava konusu olayda, davacı profesyonel futbol antrenörü olup, davalıda Aachen'de tanınmış bir spor kulübüdür.

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini ilk defa 3.9.2012 tarihinde feshetmiştir. Feshin gerekçesini ise, iş sözleşmesinde belirlenmiş olan; işveren, toplam üç aylık brüt ücretin karşılığında tazminat ödemek suretiyle iş sözleşmesi her an feshedebilir ve işçi işe iade davası hakkından feragat etmiş sayılı, hükmüne dayandırmıştır.

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini 2.defa 9.01.2013 tarihinde feshetmiştir. Bu fesih kararını ise iş sözleşmesinde yer verilmiş olan özel bir hükme dayandırmıştır. Bu hükme göre, spor kulübü 2. Lige çıkamaması durumunda, davalıya iş sözleşmesini feshetme yetkisi tanımaktadır.

Her iki fesih kararı aleyhine açılmış olan davalar iş mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini yasalara uygun bir biçimde feshetmemiştir. Çünkü davalının fesih için dayanak oluşturduğu her iki koşulun yasal bir dayanağı bulunmamaktadır. Bundan ötürü tarafların aralarındaki iş ilişkisi son bulmadığından dolayı, davalı davacı antrenörü istihdam etmeye devam etmek zorundadır.

Davalının, bir tazminat karşılığında iş ilişkisini derhal sonlandırmasına ve bir işe iade davasının açılmasını imkansız kılan düzenlemeler profesyonel futbol

dünyasında yaygın bir biçimde görülmektedir. Buna rağmen bu yöndeki düzenlemeyi geçerli kabul edebilme imkanı bulunmamaktadır. Çünkü bu yöndeki bir düzenleme doğrudan işçinin sahip olduğu iş güvencesi hükümlerinin uygulanılmasını ortadan kaldırmaktadır. Bu hakkın tek taraflı olarak işveren lehine yeniden düzenlenmesi mümkün değildir. Aynı durum işçi lehine bir düzenleme getirmiş olunsaydı da geçerli olacaktı.

Yine aynı şekilde, spor kulübün 2. Lige çıkmaması halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi yönünde yetki tanıyan hükümde açıkça, yasal hükümlerin ihlali anlamına gelmekte olup bu nedenle bu yöndeki düzenlemede geçersiz sayılmaktadır.

