

## Avrupa Adalet Divanı

Çev: Alpay HEKİMLER\*

**Karar Tarihi : 06.03.2014**

**Sayısı : C-595/12**

**Mahkemeler Eşit Davranma Direktifine aykırı olan ulusal hukuk normlarını uygulayamazlar.**

### **Özü:**

Kadın ve erkeklere eşit davranılmasını öngören 2006/54/EG sayılı Direktifin doğrudan bağlayıcı etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle ulusal mahkemeler, bu direktifin hükümlerinin doğrudan uygulanması konusunda sorumlu olmakta olup, ulusal mevzuata yer alan ve direktif hükümlerine aykırılık oluşturan hususları karar verme sürecinde dikkate almamaları gerekmektedir. Bu yöndeki kararı, Avrupa Adalet Divanı, İtalya'da yürürlükte olan, zorunlu analık iznini halinde, kişinin eğitim kurslarından faydalanamamasını öngören hükme ilişkin vermiştir.

### **Olay:**

Dava konusu olayda, davacı İtalya'da infaz koruma görevlisi olarak istihdam edilmektedir. Davacı, göstermiş olduğu başarılar sonucunda komiser yardımcısı olarak yetiştirilmek üzere bir kursa katılma hakkı elde etmiştir. Davacı, kursa başladıktan on gün sonra dünyaya bir çocuk getirmiş ve buna müteakiben üç ay süreyle zorunlu analık iznine ayrılmıştır. İtalya'da yürürlükte olan mevzuat hükümleri uyarınca, doğum izninde olan annenin bu yönde bir kursa katılmasına izin vermemekte olup, bir sonra düzenlenecek olan kursa katılmasını öngörmektedir.

Davacı açmış olduğu davasıyla, kursa devam edememesi hususunu dava konusu yapmış, ancak konuyu değerlendiren İtalyan Mahkemesi, dava konusu olan mevzuat hükmünün kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmasını öngören direktif kapsamında, ulusal hükmün birlik mevzuatına aykırılık oluşturup oluşturmadığı yönünde değerlendirmede bulunulmak üzere Avrupa Adalet Divanına başvurmuştur. Avrupa Adalet Divanı yapmış olduğu değerlendirme sonucunda ilgili hükmün, birlik mevzuatına aykırı olduğu sonucuna varmıştır.

### **Gereke:**

Dava konusu olan hüküm, direktif hükümlerine aykırılık oluşturmaktadır. İlgili direktif, kadınların hamilelik veya analık halleri nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulmasını yasaklamaktadır. Bunun ile birlikte direktif, analık izinlerinden sonra kadınlara sadece önceden ifa etikleri işe veya benzer nitelikte bir işe geri

---

\* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

dönmelerini teminat altına almamakta, bunun ötesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde her türlü imkandan yararlanılması hususunu da garanti altına almaktadır.

Bu gerçekler ışığında, İtalya'da yürürlükte olan hüküm, davacının durumunda olan kadınları dezavantajlı bir duruma düşürmektedir. Çünkü yürürlükteki haliyle ilgili hüküm, en azından kadınların erkekler gibi aynı imkanlardan yararlanarak mesleki bakımdan ilerlemesine engel oluşturmaktadır. Bunun ile birlikte ilgili bir sonraki kursun ne zaman düzenleneceğinin belirsiz olması da bu durumu daha da belirginleştirmektedir.

Yetkili makamlar, direktif hükümlerinin uygulanması yönünde örneğin, analık izinden dönen çalışanlar için, zamanında sınavlara katılabilecek nitelikte kurslar düzenlenmesi yönünde bir düzenlemeye gidebilirler.

Direktifin, hükümleri, yeterince açık, anlaşılır ve doğrudan düzenleyici etkileri bulunmaktadır. Bu bakımdan ulusal mahkemeler, direktif hükümlerinin tam olarak uygulanması konusunda yükümlü olup, ulusal mevzuata yer alan aykırı hususları karar alma aşamasında dikkate almamaları gerekmektedir.

## Hessen Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 5.8.2014**

**Sayısı : 7 Sa 1060/10**

**İşçi tarafından verilerin silinmesi, derhal fesih için neden oluşturabilir.**

### **Özü:**

İşçinin kendi inisiyatifi kullanarak bir takım verileri silmesi, işveren nezdinde işçinin güvenilirliğini zedeleyebildiğinden dolayı, iş sözleşmesi işveren tarafından derhal feshedilebilir. Böyle bir durumda, silinen verilerinin (kısmen de olsa) belirli bir zaman veya kaynak harcamak suretiyle kurtarılıp kurtarılamayacağı hususunun herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Bu yönde bir eylemde, işinin önceden ihtar edilmesine de gerek kalmamaktadır.

### **Olay:**

Davacı, bilgi işlem sektöründe faaliyet gösteren davalı işletmenin yanında 1.1.2009 tarihinden itibaren istihdam edilmiştir. Taraflar arasında iş sözleşmesinde değişiklik yapılmasına ilişkin görüşmelerin Haziran 2009 tarihinde başarısızlıkla sonuçlanması üzerine, davacı 30.06 2009 tarihinde sisteme giriş kodunu kullanarak, oldukça kapsamlı bir düzeyde verileri sistemden silmiştir. Hazırlanan bilirkişi raporuna göre, davacının özellikle işletmenin müşterilerine ait, randevu tarihlerini, email yazışmalarını içeren, toplamında 374 veriyi sildiğini ortaya koymuştur. Silinen email ve bilgiler içerisinde aynı zamanda davacının şahsı yazışmaları da bulunmaktaydı. Davalı tarafından verilerin silindiği 1.7.2009 tarihinde anlaşılması üzerine, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Davacı, açmış olduğu davasıyla, kendisine ait olan özel yazışmalarını da içeren Outlook-Accountu inceleme yetkisinin olmadığını ve bu nedenle de dava konusu olayda delil oluşturamayacağını iddia etmiştir.

Davanın açıldığı Frankfurt İş Mahkemesi, iş ilişkisinin haklı bir gerekçeye dayalı olarak derhal feshedildiğine hükmetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi de verilen kararı onamıştır.

### **Gerekçe:**

Taraflar arasındaki iş ilişkisi 1.7.2009 tarihinden itibaren mevzuata uygun bir biçimde feshedilmiştir.

Davacının, bilinçli olarak ve iş ilişkisine aykırı bir biçimde hareket ederek işletmenin müşterilerine ilişkin bilgilerini silmiş olması, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi yönünde haklı bir gerekçe oluşturmaktadır. Medeni Kanununun 241.maddesinin 2.fıkrası hükmü uyarınca, özellikle müşteri odaklı faaliyetlerde yapılan çalışmalara işverenin de ulaşabilmesi yönünde düzenlenmesi gerekmektedir.

Sözleşme taraftarının çıkarlarının korunması yönündeki yükümlülüğün ihlal edilmesi, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi yönünde haklı bir gerekçe oluşturmaktadır. Davacının Outlook-Accountu kendi bireysel yazışmaları içinde kullanmış olması dava konusu olayda herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Çünkü davacı tarafından kullanılmış olan bilgisayar, kendisine bir iş aracı olarak tahsis edilmiş olup, ilk etapta işlerini görmesi için hazır edilmiştir. Bu bakımdan, davacının kişisel yazışmaların burada yer alıyor olması, özel hayata sınırlı bir müdahale olarak değerlendirilmesi gerekmekte olup, buradaki kayıtların delil olarak kabul edilmesini zorunlu kılmıştır.

## Berlin- Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 4.2.2014**

**Sayısı : 19 Sa 322/13**

**Bir işçi tarafından amirine veya meslektaşlarına karşı onurlarını zedeleyecek biçimde ifadeler kullanması, iş ilişkisinin feshedilmesine neden oluşturabilir.**

### **Özü:**

Bir işçi tarafından, amirine ve meslektaşlarına karşı onların onurlarını zedeleyecek ifadeler kullanması, iş ilişkisinin işveren tarafından feshedilmesine haklı neden oluşturabilir. Böyle bir durum özellikle bir işçi tarafından, iş faaliyetlerin devam ettiği esnada, kişilerin sarhoş olup, cinsel tacizlerin yaşandığını yalan yere iddia ettiği durumlarda ortaya çıkabilmektedir.

### **Olay:**

Davacı, davalı ilçe kaymakamlığında muhasebe bölümünde sekreter olarak çalışmıştır. Davacı, özellikle muhasebe şefinin, ancak aynı zamanda diğer çalışanların iş saatleri içerisinde sarhoş olup, cinsel yönde taciz edildiğine ilişkin son derece ağır ithamlarda bulunmuştur. Davalı, bu iddialar üzerine davacı ile aralarındaki iş ilişkisini, ihbar sürelerini dikkate alarak feshetmiştir. İş sözleşmesinin haksız yere feshedildiğine ilişkin dava, Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini, tanıkları usulüne uygun bir biçimde dinledikten sonra feshetmiştir. Davacı, meslektaşlarını haksız yere suçlayarak, iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini ağır bir biçimde ihlal etmiştir. Muhasebe biriminde yürütülen işlerin kısmen tam olarak gerektiği gibi yürütülüyor olması, davacının haksız ithamlarını, haklı kılmamaktadır. Bu bakımdan, davalının iş ilişkisini davacı ile sürdürmesini beklenmesi olanak dahilinde değildir.

## Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 24.3.2014**

**Sayısı : 9 Sa 1207/13**

**İşverenler işyerlerinde işçiye ait olan köpeğini kabul etmek zorunda değildir.**

### **Özü:**

İşverenler yönetim hakları kapsamında, işyerlerinde çalışanların hangi koşullar altında işlerin ifa edileceğini belirleme yetkileri bulunmaktadır. Bu yetki aynı zamanda işyerine bir köpeğin getirilip getirilemeyeceği hususunun belirlenmesini de kapsamaktadır. İşyerlerine, işçinin köpeğini getirmesine izin verilmiş olursa dahi, köpeğin agresif hareketleri nedeniyle iş akışını engellemesi halinde istisnai olarak o köpeğin getirilmesini de yasaklanabilir. Böyle bir durumda eşit davranma ilkesinin ihlalden bahsedilemeyeceği gibi, mobing uygulamasından da söz edilmesi mümkün değildir.

### **Olay:**

Davacı, davalı reklam ajansında çalışmaktadır. Bu işyerinde çalışanların köpeklerini işyerine getirmeleri serbesttir.

Bu düzenlemeden ilkin davacıda yararlanmış olup, hayvanları yardım derneği aracılığıyla Rusya'dan getirilmiş olan üçayaklı köpeğini, üç yıl süresince işyerine getirmiştir. Ancak daha sonradan, köpeğin derin bir travma içinde bulunuyor olması ve de sosyal bakımdan tehlike oluşturabilecek davranışlar sergilediğinden ötürü, köpeğin işyerine getirilmesi, işverence yasaklanmıştır.

Davacı, açmış olduğu davası ile eşit davranma ilkesine atıfta bulunarak, diğer çalışanların da köpeklerini işyerine getirebildiklerini ve kendi köpeğinin herhangi bir tehlike oluşturmadığını ifade ederek, iddiada bulunmuştur. Bunun ile birlikte köpeği için işyerine giriş yasağının getirilmiş olunması, köpek için mobing anlamına geldiğini iddia etmiştir. Davacının açmış olduğu dava, gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davacının, köpeğini işyerine getirme konusunda bir talepte bulunma hakkı bulunmamaktadır. İşverenler, yönetim hakları kapsamında işyerinde işin nasıl ifa edileceğine ilişkin hususları düzenleme konusunda serbesttirler. İşyerine bir köpeğin getirilip getirilemeyeceği hususunun da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir.

Davalı, daha önceden verilmiş olan izni geri alabilmesi mümkündür, çünkü bu yönde bir karar alması için haklı gerekçeleri bulunmaktadır. Elde edilen deliller kapsamında, davacının köpeğinin iş akışını engellediği ve işyerindeki meslektaşların kendilerini tehlike altında gördükleri anlaşılmıştır.