

Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi: 10.11.2021

Sayısı: 5 AZR 334/21

İşveren bisikletli kuryelere, bisiklet ve cep telefonu tahsis etmek zorundadır.

Özü:

Bisikletli kurye olarak çalışıp, içecek ve yiyecek dağıtım yapan ve siparişleri akıllı telefonlar üzerinden alan işçiler, işverenlerinden işlerini ifa edebilmeleri için gerekli olan zorunlu araçların – trafik kurallarına uygun bir bisiklet ve internet kapsamlı bir cep telefonu – tahsis edilmesini talep edebilirler. Bu yöndeki ilkenin uygulanmaması yönünde taraflar sözleşme ile düzenleme yoluna gidebilirler. İşveren tarafından belirlenen işyeri yönetmeliği kapsamında bu yönde bir düzenlemeye gidilmesi halinde, bu hüküm ise ancak işçinin kendi bisikletini ve cep telefonunu kullanması karşılığında, mali bir destek sağlanması halinde mümkün olabilmektedir.

Olay:

Davacı, davalının yanında bisiklet kuryesi olarak çalışmakta olup, müşteriler tarafından farklı restoranlardan internet üzerinden verilen yiyecek ve içecek siparişlerinin dağıtımını gerçekleştirmektedir. Kuryelik işi için, kendi bisikletini ve kendi cep telefonunu kullanmaktadır. İşçinin bu yöndeki yükümlülüğü, tarafların bağlatmış oldukları ve işyerinde genel şartların geçerli olacağı belirtilmiş olduğu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Davalı işveren ile işçi, işçiye çalıştığı kilometre başına 0,25 Euro tutarında tamirat bonusu altında bir alacak belgesinin düzenlenmesini, ancak bu belge karşılığında, sadece işverenin belirlemiş olduğu yerlerde bisikletin tamiratının yapılabileceği konusunda anlaşmışlardır.

Davacı, davası ile işverenden işini ifa edebilmesi için kendisine trafik kurallarına uygun bir bisiklet ve bir cep telefonunun tahsis edilmesini talep etmiştir. Davacının iddiasına göre, işverenin bir işin ifa edilebilmesi için gerekli araçların tahsis edilmesi yükümlülüğü ve sorumluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle sözleşmedeki hükmün gereksiz olduğunu iddia etmiştir.

Davalı işveren, iş sözleşmesindeki hükmün hukuka uygun olduğunu ve davanın reddi yönünde karar verilmesini talep etmiştir. Davalı ayrıca, bisiklet

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

kuryesi olarak çalışmakta olan kişilerin halihazırda zaten bisiklet ve cep telefonu sahibi olduklarından dolayı, sahip oldukları bu araçları kullanmaları, onların yıpranması ya da en azından önemli oranda yıpranması sonucuna neden olmayacaktır. Bunun ile birlikte bisikletin kullanılması sebebiyle ortaya çıkabilecek hasarların giderilesi yolunda gerekli tedbirlerin alınmış olduğu da davalı tarafından iddia edilmiştir.

Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu kabul edilmiş, ancak davalının Federal İş Mahkemesi nezdindeki talep reddedilmiştir.

Gerekçe:

İşyeri yönetmeliği hükümleri kapsamında, işçinin kendi bisikletini ve cep telefonunu kullanması gerektiği yönündeki düzenleme, davacının Medeni Kanun'un 307.maddesinin 2.fıkrası hükmüne göre dezavantajlı duruma düşürmekte olduğundan dolayı, geçersizdir.

Bu yönde getirilmiş olan düzenleme yoluyla davalı işveren, iş araçlarının temin edilmesi ve kullanılması yoluyla ortaya çıkan masraflardan kurtulmakta olduğu gibi, iş araçlarının kaybı, değer kaybı veya hasarı nedeniyle ortaya çıkabilecek riskleri taşımayarak, bunları davacıya yüklemektedir. Bu hüküm, tanımlanmış olan işin ifası için gerekli olan araçların işveren tarafından tahsis edilmesi ve bunların çalışır bir biçimde olmaları durumuna ilişkin yasa koyucun, iş ilişkisi kapsamında tanımlanmış olduğu temel ilkeye aykırıdır.

Ortaya çıkan kayıpların telafisi yönünde de yeterli düzeyde tedbir alınmamıştır. Medeni Kanun'un 670.maddesi hükmü uyarınca ortaya çıkan kayıpların giderilmesi, zararların tazmini anlamına gelmemektedir. Bu bakımdan özel bir hükme yer verilmesi gerekirdi. Bunun ile birlikte yürürlükteki mevzuatın tekrarı anlamına gelecek bir düzenlemeye gidilmesi de yeterli olmayacaktır. Davacıya hazır edilen tamirat bütçesi, işçinin bisiklet sürüş sürecine değil, sadece çalışma süresine bağlanmış durumdadır. Bunun ile birlikte davacıya tahsis edilen bütçeyi serbest bir biçimde kullanması da mümkün olmayıp, sadece işveren tarafından belirlenmiş olan işletmelerde, kullanması imkanı tanınmıştır. Böylelikle davacının istediği tamirhaneyi seçme özgürlüğü bulunmamaktadır. Cep telefonun kullanımı nedeniyle ise, ortaya çıkan kayıpların giderilmesine ilişkin bir tazminat ön görülmemiştir.

Bu gerekçeler kapsamında, davacının davalıdan Medeni Kanun'un 611a maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, bisiklet kuryesi olarak çalışması sebebiyle, işini ifa edebilmesi için zorunlu olan iş araçlarının – trafik kuralların uygun bir bisiklet, siparişlerin alındığı ve teslimat adreslerinin görüldüğü bir App kullanılabilen bir cep telefonu – işverenden hazır edilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 30.11.2021

Sayısı: 9 AZR 225/21

Kısa çalışma nedeniyle ortadan kalkan iş günleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınır.

Özü:

Kısa çalışma nedeniyle, çalışılan günlerin tamamen ortadan kalkması halinde bu durumun yıllık ücretli izin günlerinin hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Bireysel sözleşmeler yoluyla kısa çalışma uygulamasına geçilmesi nedeniyle çalışılan günlerin azalması, ne birlik hukuku ne de ulusal hukuk normları uyarınca istihdam yükümlülüğü ile eş tutulma olanağı bulunmamaktadır.

Olay:

Davacı, davalının yanında haftanın üç gününde fırın ve pastacılık ürünlerinden sorumlu satış elemanı olarak istihdam edilmektedir. Haftanın altı günü çalışması halinde davacının 28 günlük yıllık ücretli izin hakkı olurdu. Bu doğrultuda haftalık üç iş günü esasına dayalı olarak istihdam edildiğinden dolayı, 14 günlük yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır.

Pandemi sebebiyle davalı işveren kısa çalışma uygulamasına geçmiştir. Tarafların aralarında bağladıkları kısa çalışma sözleşmesine göre, davacının 2020 yılı Nisan, Mayıs ve Ekim aylarında çalışma yükümlülüğü tamamen ortadan kaldırılmış, Kasım ve Aralık aylarında ise toplamda sadece beş gün çalışması konusunda aralarında anlaşmışlardır.

Davalı işveren kısa çalışma uygulamasına geçilmesi sebebiyle, davacının yıllık ücretli izin hakkını yeniden hesaplamıştır. Hesaplama sonucunda davacının 2020 yılında toplam 11,5 gün yıllık ücretli izin hakkı bulunduğunu tespit etmiştir. Davalının bu tespiti üzerine, davacı İş Mahkemesi nezdinde dava açmıştır. Davacı, kısa çalışma uygulamasına rağmen, yıllık ücretli izin hakkının kısa çalışma yapılmamış gibi hesaplanması gerektiğini ve bu nedenle davalının yıllık ücretli izin hakkını kısma konusunda bir hakkın bulunmadığını iddia etmiştir. Bu nedenle 2020 yılı için 2,5 gün daha yıllık ücretli izin hakkı tanınmasını talep etmiştir.

Davacının açmış olduğu dava, İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedildiği gibi Federal İş Mahkemesi nezdindeki temyiz başvurusu da reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan 2020 yılı için fazladan 2,5 gün için yıllık ücretli izin hakkı talep etme hakkı bulunmamaktadır.

Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, çalışma sürelerinin altı işgününe eşit bir şekilde dağıtılması durumunda, işçinin yıllık ücretli izin hakkının 24 iş günü olarak tayin edilmiştir. İşçinin çalışma süresi haftalık altı iş gününden fazla veya daha az olarak dağıtılması söz konusu ise, yıllık ücretli izin günleri esas itibarıyla, yıllık ücretli izin hakkının kullanılacağı yıl içindeki çalışma ritminin dikkate alınması gerekmektedir. Böylelikle tüm çalışanlara eşit süreli yıllık ücretli izin hakkının tanınması sağlanabilmektedir (24 işgünü X işgünü sayısı bölü 321 iş günü). Bu durum, tarafların Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrası dışında, iş sözleşmesi yoluyla ayrı bir düzenlemeye gitmemeleri halinde – dava konusu olayda olduğu üzere – fazladan yıllık ücretli izin içinde geçerli olmaktadır.

Davacının haftada üç işgünü çalışmasının karşılığında esasen 14 günlük bir yıllık ücretli izin hakkı kazanmaktadır. (28 işgünü X 156 iş günü bölü 312). Kısa çalışma uygulamasına geçilmiş olması, hak edilen yıllık ücretli izinin yeniden hesaplanmasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü, bireysel sözleşme yoluyla kısa çalışmaya geçilmesi halinde ne birlik hukuku ne de ulusal hukuktaki normlar uyarınca, çalışma yükümlülüğün ortadan kaldığı iş günleri için çalışılmış günler ile eş tutulması yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Bu nedenle, davacının yıllık ücretli izin hakkı, işverenin 2020 yılı için hesaplamış olduğu 11,5 gün yıllık ücretli izin hakkından fazla değildir.

Federal Sosyal Mahkeme

Karar Tarihi: 8.12.2021

Sayısı: B 2 U 4/21 R

Yataktan Home Office giden yol, iş kazası sigortası kapsamındadır.

Özü:

Yataktan kalkıp doğrudan Home Office giden bir çalışanın takılıp düşmesi halinde, meydana gelen kaza, iş kazası sigortası kapsamındadır.

Olay:

Dava konusu olayda, davacı yatağından kalkıp doğrudan işbaşı yapmak üzere yatak odasının bulunduğu katın altındaki kattaki çalışma bürosuna yönelmiştir. Alışıklıkları gereği davacı, uyandıktan sonra kahvaltı etmeden doğrudan bürosunda çalışmaya başlamaktadır. Katlar arasındaki bağlantıyı sağlayan döner merdivenlerden inerken takılıp kayması sonucunda bir kaburga kemiğini kırmıştır. Davalı iş kaza sigortası, meydana gelen kaza nedeniyle, sigortadan edim talebini reddetmiştir.

Sosyal Mahkeme yapmış olduğu yargılama sonucunda, davacının yatağından Home Office bürosuna giden yolun sigorta kapsamında olan bir iş yolu olarak değerlendirmiş, Eyalet Sosyal Mahkemesi ise kaza sigortası kapsamında olmayan işe hazırlanmak için kullanılan bir yol değerlendirmesinde bulunmuştur. Federal Sosyal Mahkemesi, Sosyal Mahkemesinin görüşüne katılmıştır.

Gerekçe:

Davacı, evinde bulunan bürosuna (Home Office) gitmek üzere sabah kalktığı anda takılıp düşmesi neticesinde bir iş kazası geçirmiştir. Yerel Mahkemenin yapmış olduğu değerlendirmeler neticesinde, davacının merdivene yönelmesindeki amaç Home Office gitmek olduğundan dolayı, işe giden yol olarak değerlendirilmesi gerekmekte olup, bu bakımdan meydana gelen olayın, iş kazası olarak kabulünü gerekli kılmaktadır.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 15.02.2022

Sayısı: 6 Sa 903/21

Yüksek miktarda tazminatlar kanuna uygundur.

Özü:

Hamm Eyalet İş Mahkemesi, Iserlohn Belediyesinin 2019 yılında idari bir görev üstelenmiş olan çalışanı ile aralarındaki iş ilişkisini ikale yoluyla sonlandırılmasına karar verilip, alışılmısın çok üzerinde olan 265.000 Euro tutarında bir tazminatın ödenmesinin kararlaştırılıp, bu tazminatın da sonradan ödenmiş olmasının hukuka uygun olup olmadığı yönünde karar vermesi gerekmiştir. Eyalet İş Mahkemesi, İş Mahkemesinden ayrı olarak tazminatın uygun olduğuna, bu nedenle de Iserlohn Belediyesinin tazminatın geri ödenmesini talep etme hakkının bulunmadığına hükmetmiştir.

Olay:

Davalı, Ocak 2008 tarihinden beri Iserlohn Belediyesinde çalışmış olup, taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre kendisine aylık 3.700 Euro tutarında brüt ücret ödenmiştir. Davalının üstlerinin uygulamaya almak istedikleri yeni bir vardiya modeli ile aralarında anlaşmazlık çıkması üzerine, belediye kendisine aralarındaki iş ilişkisinin ikale sözleşmesi ile sonlandırılmasını, bu kapsamda yedi ay süresince çalışma yükümlülüğü olmadan ücret ödenmeye devam edilmesini ve 250.000 Euro tutarında bir tazminatın ödenmesini, yedi aylık sürenin daha önceden sonlandırılması halinde ise sonlandırılma tarihi esas alınarak hesaplanacak olan tutarın tazminata ilave edilmesini, teklif etmiştir. Bu teklif üzerine, taraflar arasındaki iş ilişkisi 30.4.2019 tarihinde son bulmuş ve Belediye toplamda 264.800 Euro tutarında bir tazminat ödemiştir.

Sonradan Savcılık konun soruşturulması kararını almış, tazminat tutarının karışığında mal varlığının dondurulmasına İş Mahkemesince karar verilmiş, ayrıca idari soruşturma açılmıştır. Dava konusu olayda Belediye Başkanı olarak görev yapmış olan kişi ile Personel Dairesi Başkanı hakkında sadakatsizlik suçlaması nedeniyle ise dava açılmış durumdadır.

Ceza davasını paralel olarak Nisan 2020 tarihinde Belediye'ye tazminatın geri ödenmesine ilişkin İş Mahkemesine açılmış olan davanın kabulüne karar verilmiştir. İş Mahkemesi, ikale sözleşmesinin Kuzey Ren Westfalya Eyaleti, Personel Yönetime Katılım Kanununun 74.maddesinin 3.fıkrası hükmü uyarınca Personel Kurulunu ikale sözleşmesi hakkında bilgilendirmediği ve özellikle

tazminat miktarının yüksekliği hakkında bir açıklamada bulunmadığı gereğince, hükümsüz olduğunda karar vermiştir.¹

Eyalet İş Mahkemesi, İş Mahkemesinin kararına katılmayarak, kararın bozulmasına hükmetmiş, ancak Federal İş Mahkemesi nezrinde temyiz yolunu açık bırakmıştır.

Gerekçe:

Personel Kurulun, sürece dahil edilmemiş olması Belediyenin ihmali olarak değerlendirmek gerekmektedir, ancak bu durum ikale sözleşmesinin geçersiz olduğu sonucunu doğurmamaktadır. Davalı işçinin, ikale sözleşmesine taraf olması sebebiyle ceza kanunlarına muhalefet ettiği veya genel ahlaka aykırı hareket ettiğini tespit edebilmek mümkün değerildir. Aynı durum, kamu kesiminde çalışan diğer kişilere oranla alışılmışın dışında, bu denli yüksek bir tazminatın denmiş olması dahi farklı bir sonuca bizi götürmemektedir. alışan burada daha çok kendisi için avantajlı hale gelen bir teklifi değerlendirmiş durumdadır.

¹ .N.: Federal Almanya'da işçiler gibi kamu kesiminde çalışan personelin de yönetime katılım hakları bulunmakta olup, bu hakların erevesi eyaletler düzeyinde belirlenmiş olan yasalar ve Federal Kanun ile şekillenmektedir.

