

## Federal İş Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 20.12.2022

**Sayısı:** 9 AZR 245/19

**Sağlık sebebiyle yıllık ücretli izinin hakkında zaman aşımı.**

### Özü:

İşçinin, yıllık ücretli izin hakkını kullanmasına engel olacak biçimde rahatsızlanmadan önce fiilen çalışmış olduğu bir yıl içerisinde, yıllık asgari ücretli izin hakkı salt, işverenin işçiyi zamanında iznini kullanması konusunda bilgilendirmiş olması ve 15 aylık geçiş sürenin sonunda, zaman aşımına uğramaktadır. Bu yöndeki uygulama Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun (BUrlG) 7.maddesinin 1. ve 3. fıkra hükümlerine göre şekillenmektedir.

### Olay:

Ağır özürlü olarak tanımlanmış olan davacı, Havalimanı işletmesinde yer ulaşım hizmetleri biriminde istihdam edilmektedir. 1.12.2014 ile Ağustos 2019 tarihleri arasında tümden iş göremez olması sebebiyle, sağlık sebeplerine dayalı olarak iş görme borcunu ifa edememiş ve bu nedenle de yıllık ücretli izin hakkını kullanamamıştır. Davacı, 2014 yılında kalan yıllık ücretli izin haklarının bulunduğunu iddia etmiştir. Davacı, bu hakkının zaman aşımına uğramadığını, çünkü durumu nedeniyle yıllık ücretli iznini talep etme imkanı bulunmadığını beyan etmiştir.

Gerek İş Mahkemesi gerekse Eyalet İş Mahkemesi davanın reddi yönünde hüküm kurmuşlardır.

### Gereke:

Davacının, sağlık sebepleri nedeniyle 2014 yılına ait olan yıllık ücretli izin hakkı zaman aşımına uğramamıştır.

Yıllık ücretli izin hakları esas itibariyle, işverenin daha önceden işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmasına ilişkin olarak gerekli bilgilendirmeyi yapmış olması ve buna rağmen işçinin bu hakkını kullanmaması koşulluyla, takvim yılının sonunda (BUrlG'nin 7.maddesinin 3/1.fıkrası) veya geçerli olan geçiş sürecinin sonunda (BUrlG'nin 7.maddesinin 3/3.fıkrası) zaman aşımına uğramaktadır. Ancak eğer işçi

\* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

sağlık sebeplerine dayalı olarak bu hakkını kullanma olanağı bulamamışsa bu durumda özel bir uygulama geçerlilik kazanmaktadır.

Dava konusu olayda olduğu üzere, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin yılda işçinin rahatsızlanarak iş göremez duruma gelmesinden önce fiilen çalışmış olması halinde özel bir durum geçerlidir. Böyle bir durumda, yıllık ücretli izin hakkının sınırlandırılması için işverenin, işçiyi zamanında, yani iş görmezlik durumunun ortaya çıkmasından önce yıllık izinin kullanılması konusunda bilgilendirilmiş olması şartı aranmaktadır.

## Thüringen Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 29.6.2022

**Sayısı:** 4 Sa 212/21

**Ağır hakarete rağmen geçersiz fesih.**

### **Özü:**

Davacının, insan onuruna yakışmayacak koşullar altında çalıştırılmış olduğundan (küflü bodrum katı, 11 derece sıcaklık, fareler, fare pisliği), sarf ettiği sözlerin sonuçlarını ne anlama geleceğini değerlendirme olanağı bulunmadığından hareketle, ağır hakarete bulunmuş olmasına karşın, derhal feshin geçersizliğine karar verilmiştir. Bu nedenle, fesih kararı alınmadan önce ihtarda bulunulması gerekirdi.

### **Olay:**

Eyalet İş Mahkemesi, derhal feshin geçersizliğine karar vermiştir. İşçinin ağır hakarete bulunmuş olmasına rağmen, bu olayın özeliğinden kaynaklı olarak işçiye önceden ihtarda bulunulması gerekirdi. Karar temyiz yolu kapalı tutulmuştur.

### **Gerekçe:**

Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu haklı bir gerekçeye dayanmamaktadır. Fesih kararı iş ilişkisini sonlandırmamıştır, çünkü bu karar alınmadan önce işverenin ihtarda bulunması gerekirdi. Bu nedenle fesih kararı geçersizdir.

Temyiz başvurusunda bulunan işveren, davacının ifadelerinin ağır hakaretler içermekte olduğunu, bu hakaretlerin suç sayılmakta olduklarını ve davacının bu hakaretlerin kendisi tarafından kabul edilmeyeceğini, bu nedenle de iş sözleşmesinin feshedileceği bilincinde olması gerektiğini iddia etmiştir. Temyiz makamı, bu görüşe katılmamaktadır.

Davacının, davalı işverenin şirket müdürü ve diğer çalışanlara karşı sarf etmiş olduğu ağır hakaret içerikli sözlerin esas itibarıyla normal koşullar altında işçinin ihtar edilmesine gerek kalmadan iş sözleşmesinin derhal feshin mümkün olup olmadığı değerlendirilmemiştir. Dava konusu olaydaki özel koşullar nedeniyle, - ki bunlardan esas itibarıyla davalı sorunludur - , davacının yapılan davranışının işveren tarafından kabul edilip edilmeyeceğinin ve ihtar edilmesi durumunda davranışını değiştirmeyeceği konusunun kesin olmadığı sonuçlarının farkında olup olmadığı, anlaşılamamıştır.

Davacının, 2016 yılında acmış olduğu işe iade davasında yapılan yargılama sonucunda haklı bulunması üzerine, iş ilişkisini küflü bir bodrum katında 11 santigrat derecede sürdürmek durumunda kalmıştır. Bunun ile birlikte yasal hakkı olan yıllık ücretli izini de ancak dava yoluyla kullanabilmiştir. Ayrıca, işverenin

talimatı doğrultusunda arşivleme işini yerine getirmek üzere çok daha kısa bir yol bulunuyor olmasına karşın, bürodan bir avlu üzerinde elinde ağır yükler taşımak suretiyle işini ifa edebilmiştir. Davacı, işverenin bu davranışını aşağılayıcı ve kötü niyetli bir tutum olarak değerlendirmiş ve meslektaşları tarafından alaya alınmıştır.

Böyle bir durum karşısında, bir işçinin gerek meslektaşları gerekse işverene karşı sarf etmiş olduğu sözlerin beraberinde getireceği sonuçların neler olabileceğini idrak etme yeteneğine haiz olacağı beklenilmemelidir. Bu özellikli durum karşısında, bir ihtarın yapılmış olması halinde, işçinin tutumunda bir değişikliğin olmayacağı ve istenen sonucun elde edilebileceği kesin değildir.

# Hamm Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 6.12.2022

**Sayısı:** 17 Sa 139/22

**Hammersking'e üyelik şüphesiyle iş sözleşmesinin feshi.**

## Özü:

Hamm Eyalet İş Mahkemesi kamu kesiminde istihdam edilmekte olan bir çalışanın, ırkçı ve kısmen nasyonal sosyalizm ideolojisine bağlı olduğu değerlendirilen bir grup olan Hammerkings'e üye olduğu şüphesi gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilmiş olan dava konusu olayı ele almıştır.

## Olay:

Davacı, 2005 yılından beri davalı Bochum Belediyesinde, bahçıvan olarak istihdam edilmiştir. Davalı, 34 yaşındaki davalı ile arasındaki iş sözleşmesini 2.8.2021 tarihinde derhal, derhal feshin geçerli olmaması halinde ise ihbar süreleri içinde 31.3.2022 tarihinde geçerli olacak biçimde feshetmiştir. Davalı, feshi gerekçesi olarak, davalının uluslararası çapta faaliyet gösteren Hammerkings'in, Almanya Cephesisinin, Westfahlen Bölümüne üye olması ve bu yol ile diğer çalışanlar üzerine baskı kurmasını, göstermiştir.

İlgili yapılanma Federal Anayasa Koruma Teşkilatı<sup>1</sup> tarafından izlenmekte olup, Anayasasının temel ilkeleri aleyhine hedefler güden, kısmen Nazi ideolojisini benimsemiş ırkçı bir örgüt olarak değerlendirilmektedir. Park-Bahçeler biriminde istihdam edilmekte olan ve çalışma ilişkileri kapsamında herhangi bir sorun yaşamamış olan davacı, bu yapılanmaya üyeliği hakkında herhangi bir beyanda bulunmamıştır. Davacı, açmış olduğu davası ile feshin geçersizine karar verilmesini talep etmiştir.

İş mahkemesi davanın kabulüne karar vermiş, feshin geçersizliğine ancak iş ilişkisinin ikale sözleşmesi yolluya 31.3.2002 tarihinde 30.000 Euro tazminat karşılığında sonlanmış olduğuna hükmetmiştir. Tarafların her birinin Eyalet İş Mahkemesine yapmış oldukları temyiz başvuruları reddedilmiştir. Federal İş Mahkemesine temyiz yolu ise açık bırakılmamıştır.

## Gereke:

Davacının, salt Hammerkings'e üyeliği nedeniyle somut iş tanımı göz önünde bulundurulduğunda ifa ettiği iş üzerine etkisi bakımında, iş ilişkisinin feshedilmesi için yeterli bir neden değildir. Bunun ile birlikte fesih gerekçesi olarak gösterilmekte olan mmünferit olay kapsamında baskı kurma çabalarına ilişkin tutumunda tek başına feshi için yeterli bir gerekçe oluşturmamaktadır.

<sup>1</sup> ÇN: Bundesamt für Verfassungsschutz, iç istihbarattan sorumlu Federal Kurumdur.

Ancak, davacının yargılama süreci boyunca sergilemiş olduğu tutum açıkça davalı Belediye ile iş ilişkisinin sürdürmesinin mümkün olamayacağını ortaya koymuştur. Davacı, fesih kararı öncesinde gerçekleştirilen görüşmeler kapsamında, iş ilişkisinin ikale yoluyla sonlandırılması önerisinin, kamu kaynaklarının dolandırılması anlamına geleceğini beyan etmiştir. Bu yöndeki beyan herhangi bir temele dayanmamaktadır. Bu gerçekler ışığında iş ilişkisinin sürdürülmesinin imkanı bulunmamaktadır.