

## Avrupa Birliği Adalet Divanı

Karar Tarihi : 22.12.2022

Sayısı : C-392 /21

**Ekran başında çalışanların spesifik gözlük maliyetlerin karşılanması gerekir.**

**Özü:** 90/270/EWG sayılı Direktifin 9.maddesinin 3.fıkrası hükmü, ekran başında işlerini ifa etmekte olan ve işinin ifası nedeniyle ortaya çıkan görme bozuklukların düzeltilmesine ve engellenmesine yönelik olarak kullanılması gereken gözlükleri de kapsamaktadır. Bunun ile birlikte bu kapsamdaki spesifik gözlükler sadece mesleklerin icra edilmesi boyutu ile sınırlandırılması mümkün değildir.

**Olay:** Romanya’da resmi bir makamda görevini ifa eden bir çalışan gözlük masraflarının işveren tarafından karşılanmasını talep etmektedir. Bu yöndeki talebini ekran başında işini ifa ediyor olması başta olmak üzere diğer birtakım gerekçelere dayalı olarak görme yeteneğinin kötüleşmiş olmasına dayandırmaktadır. Davalı masrafları üstlenmesini kabul etmemektedir (daha önceden sağlık sigortası da masrafların kabulünü reddetmiştir). Davacı bunun üzerine dava yoluna başvurmuştur.

Dava konusu olayı değerlendiren Romanya’daki istinaf mahkemesi davayı askıya alarak, Avrupa Birliği Adalet Divanından 90/270/EWG sayılı Direktif kapsamında, ekran karşısında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bağlamında dava konusu olayın değerlendirilmesini talep etmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda, ekran karşısında çalışma durumunda olanların, yapılan incelemeler sonucunda normal gözlüklerin yeterli olmadığı hallerde spesifik gözlüklerin, işin ifa edilebilmesi için karşılanmak durumunda olduğuna karar verilmiştir.

**Gerekeçe:** 90/270 sayılı Direktifin 9.maddesinin 3.fıkrası hükmünü, ekran karşısında çalışarak işin ifa edilmesi ile bağlantılı olarak ortaya çıkan veya engellenmesine yönelik olarak spesifik gözlüklerin kullanılması gerektiği durumlarda, bu yardımcı araçların karşılanması gerektiği biçimde yorumlamak gerekmektedir. Bunun ile birlikte bu yardımcı araçların salt mesleklerin ifa edilmesi boyutu ile sınırlandırılması mümkün değildir.

\* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Spesifik bir gözlüğün talep edilebilmesi için, muayenelerin yapılmış olması şart olmak ile birlikte, bu yönde bir talep hakkının doğabilmesi için mutlak olarak ekran karşısında çalışıyor olunması şartı aranmaz. Spesifik bir gözlük, ancak ortaya çıkan görme bozukluklarının düzeltilmesi veya bu bozukluğun ortaya çıkmasına engel olunmasına yönelik kullanılması gerekli ise ve bu ihtiyacın normal bir gözlük ile karşılanamıyor olması durumunda karşılanması gerekir. Bu nedenle Romanya mahkemesinin, dava konusu olan spesifik gözlüğün, davacının ifa etmekte olduğu işi ile ilgili olarak görme yeteneğinin sağlanmasına yönelik bir gereksinim olup olmadığını tespit etmesi gerekmektedir. Direktif hükümleri uyarınca spesifik gözlüğün işin ifa edilmesi için hazır edilmesi gerektiğine ilişkin düzenleme, bu yardımcı aracın sadece işyerinde işin ifası için kullanılabileceği anlamına gelmemektedir.

Bu nedenle 90/270/EWG sayılı Direktifin 9.maddesinin 3.fıkrası, çalışanın işini ifa edebilmesi için gereksinim duyduğu yardımcı aracının doğrudan işveren tarafından karşılanması gerektiği ya da çalışan tarafından karşılanması durumunda maliyetin işveren tarafından çalışana iade edilmesi gerektiği, ancak maddi bir destek ile sınırlı olamayacağı biçiminde yorumlanması gerekmektedir. Detektifte yer alan “hazır etmek” ifadesi ulusal yasa koyucuların, çalışanların daha önceden spesifik gözlüğü kendileri temin etme ve ardından masrafların işverenden iade edilmesini talep etme yönünde bir düzenlemeye gitmelerine engel teşkil etmemektedir.

## Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 27.9.2022

Sayısı : 1 Sa 39 öD/22

**İşçinin çalışma süreleri dışında zamanlarında resmi bildirimleri okuma yükümlülüğü bulunmaktadır.**

**Özü:** Çalışanlar boş zamanları esnasında hizmet çizelgelerinde değişikliğe gidilmiş olup olunmadığını kontrol etmek durumunda değildiler. Bunun ile birlikte işverenden gelen iletişim talebine cevap vermek – örneğin telefona cevap vermek – veya kısa mesajları okumak zorunda da değildir. Hizmet çizelgesine ilişkin yapılan bir değişiklik konusunda işçinin bilgi edinmesi durumunda, bu bilgilendirmenin işe başladığı an itibariyle yapıldığı kabul edilir.

**Olay:** Davacı, davalının işyerinde Acil Yardım Teknikeri olarak çalışmaktadır. Nisan 2021 tarihinde davalı kısa vadeli olarak ertesi gün için hizmet çizelgesinde değişikliğe gitmek istemiştir. Ancak değişikliği yapmak istendiği anda davacıya ne telefon nede kısa mesaj yoluyla ulaşıma imkanı bulamamıştır. Davacıya ancak iş başı yaptığı anda ulaşmak mümkün olmuştur. Davalı, davacının bu tutumunu, mazeretsiz olarak devamsızlık olarak değerlendirerek kendisine ihtarda bulunmuştur.

Davacı açmış olduğu davası ile çalışma süreleri hesabından<sup>1</sup>, çalışma sürelerinin düşürülmesinin iptalini ve de personel dosyasından ihtarının çıkartılmasını talep etmiştir. İş Mahkemesi davanın reddi yönünde karar vermiştir.

Eyalet İş Mahkemesi davanın kabulüne karar vermiş ve üst mahkemeye temyiz yolunu açık tutmuştur.

### **Gerekçe:**

Davalının, davacıya kısa vadeli olarak hizmet çizelgesinde bir değişikliğe gitmiş olduğuna dair bildirim ulaşmış olduğunu kanıtlayamadığından dolayı, davacının mazeretsiz olarak iş başı yapmaması söz konusu değildir.

Davacının cep telefonuna kısa mesajın ulaşmış olduğundan hareket edilmesi gerekmekte olursa da davalının mesajın içeriğinin davacı tarafından ertesi gün saat 7.30 da başlayacak mesaiden önce (hizmet çizelgesine göre davacının işbaşı yapması gereken saat dilimi) okmuş olduğundan hareket etmemesi gerekirdi. Çünkü, davacı boş zamanları esnasında, çalışma süreleri hakkında bilgi edinmek için, boş

<sup>1</sup> ÇN. Almanya'da Çalışma Süreleri Hesabı (Arbeitszeitkonto), çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine imkan tanıyan ve belirli ölçüde denkleştirme esasına dayalı bir istihdam modelidir.

zamanına ara vermek suretiyle, gelen resmi kısa mesajları okumak gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşverenin yönetim hakkına dayalı olarak işin ifasına ilişkin çalışma sürelerini düzenlemesine yönelik kısa mesajların davacı tarafından okunması, çalışma süreleri kapsamında gerçekleşmesi gerekmektedir. Mesajı okumak suretiyle davacı çalışma yükümlülüğünü de yerine getirmektedir.

Davacının, boş zamanları esnasında ulaşılama hakkı bulunmaktadır. Boş zamanları esansında bir kişinin kimler için ulaşılabilir olup olmayacağını belirleme hakkı, kişilik haklarının en önemli birleşmelerinden birisini oluşturmaktadır.

Davacı, telefona cevap vermek ve kısa mesajı okumamak suretiyle de sadakat ilkesini de ihlal etmemiştir.

## Siegburg İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 16.12.2022

Sayısı : 5 Ca 1200/22

**Hasta olduğunu bildirip buna rağmen partiye katılmak derhal fesih için haklı neden oluşturur.**

**Özü:** Bir işçi, işverene hasta olduğunu ve iki gün süreyle işe gelemeyeceğini bildirip “Wild Night Ibiza Party” katılırsa, iş göremez olduğuna dair gerçeği saptırmış olduğundan hareket etmek gerekmektedir. Bu nedenle bu eylem, derhal fesih için haklı bir neden oluşturabilir.

**Olay:** Davacı, davalının işyerinde bakıcı asistanı olarak 2017’den beri istihdam edilmiştir. 2.7.2022 Cumartesi ve 3.7.2022 Pazar günlerinde gece mesaisinde davacının çalışması için daha önceden planlama yapılmıştır. Davacı ancak, hasta olduğu gerekçesiyle işbaşı yapamayacağını bildirmiştir. Ancak hasta olduğunu bildirdiği günün gecesinde Hennef beldesinde düzenlenmiş olan “Wild Night Ibiza Party” katılmış ve bu esnada eğlenen davacının fotoğrafları çekilmiştir. Fotoğraflar davacı tarafından WhatsApp yoluyla paylaşıldığı gibi etkinliği düzenlenlerin web sayfasında yayınlanmıştır. Bunun üzere, davalı işveren iş sözleşmesini derhal feshetmiş, davalı ise işe iade davası açmıştır.

İş Mahkemesi davanın reddine karar verilmiş, ancak temyiz yolu açık bırakılmıştır. Bu karar aleyhine Eyalet İş Mahkemesi nezdinde temyiz davası açılabilir.

**Gerekçe:** Derhal fesih kararı haklı bir nedene dayanmaktadır. Fesih kararını haklı kılan temel gerekçe, davacının hasta olduğu yönündeki beyanı ile işvereni yanıltması ve böylelikle güvenini zedelemiş olmasıdır. Mahkeme, ibraz edilen fotoğraflardan davacının açıkça hasta olduğunu beyan etmiş olduğu günde, son derece sağlıklı ve keyfinin de yerinde bir şekilde “Wild Night Ibiza Party” katıldığını belirlemiştir.

Bu nedenle iş göremez olduğuna ilişkin yazılı beyan hükümsüzdür. Davacının iki gün boyunca psikolojik bir rahatsızlığın bulunduğunu ve bu durumunu daha sonradan rapor ile tespit edildiği yönündeki beyanı inandırıcı gelmemiştir. Mahkeme, davacının doğruyu söylememeye yatkın olduğu intibasına sahip olmuştur. Bu yöndeki bir kanaatin oluşmasının gerekçesi, davanın daha ilk aşamasında ortaya çıkmıştır. Çünkü davayı ilkin gribal semptomlar göstermiş olması kendisini rahat hissetmediğini ve ateşi olduğunu beyan etmiş, daha sonrada ise herhangi bir tedaviye gereksinim kalmadan iki günlük psikolojik rahatsızlığın ortadan kalmış olduğunu ifade etmiştir. Tutarsız olan bu beyanlar, inandırıcı gelmemiştir.

