

## Avrupa Adalet Divanı

**Karar Tarihi : 22.2.2024**

**Sayısı : C-283/21**

**Diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelerde geçirilen çocuk yetiştirme süreleri emeklilik süresinin hesabında dikkate alınır.**

### **Özü:**

Avrupa Birliği vatandaşların sahip oldukları serbest dolaşım hakları, diğer üye ülkelerde geçirmiş oldukları çocuk yetiştirme sürelerinin, malullük nedeniyle emeklilik sürelerinin hesabında dikkate alınmasına gerekçe oluşturabilir.

### **Olay:**

Davacı Hollanda da yaşamış ve şu an Almanya'da ikamet eden bir Alman vatandaşıdır. Halen Almanya'da tam malullük nedeniyle emekli aylığı almaktadır. Davacı, Alman Sosyal Mahkemelerine açmış olduğu davasıyla, emekli aylığı hesaplanırken Hollanda'da iki çocuğu için geçirmiş olduğu çocuk yetiştirme sürelerinin dikkate alınmadığını iddia etmektedir.

Davanın görüldüğü Reinland Westfahlen Eyalet Sosyal Mahkemesi yargılamayı askıya alarak Avrupa Adalet Divanına görüş için başvurmuştur. Eyalet Sosyal Mahkemesi, diğer üye ülkelerde geçirilmiş olan çocuk yetiştirme sürelerinin emeklilik aylığının hesaplanmasında dikkate alınmaması hususunun, birlik hukuku ile uyumlu olup olmadığının Avrupa Adalet Divanından değerlendirilmesini talep etmiştir.

### **Gerekçe:**

Davacı, ulusal sosyal güvenlik sistemlerin koordinasyonuna ilişkin Avrupa hukuk normları bağlamında bu yönde yetiştirme süreleri bağlamında öngörülmuş olan şartları taşımamaktadır (Bkz. 987/2009 sayılı Direktifin 44.maddesinin 2.fıkrasına). Davacı, çocuklarını yetiştirmeye başlamadan önce ve de yetiştirdiği dönem itibarıyla Almanya'da çalışmadığı gibi serbest olarak da faaliyet göstermemiştir. Ancak yetiştirme sürelerinden önce ve sonrası için eğitim ve istihdam edilmiş olması nedeniyle sigortalılık süreleri bulunmaktadır.

Dava konusu olan emeklilik aylığı bağlamında yetkili olan ülke Almanya'dır. Çünkü davacının Hollanda'da çalışması bulunmadığından dolayı bu ülkeden bu yönde bir emeklilik aylığını talep etme hakkı da bulunmamaktadır. Bu nedenle de dava konusu olan sürelerin dikkate alınma olanağı bulunmamaktadır.

\* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Böyle bir durumda, (Bu durumun gösteriliği biçimde olup olmadığının Eyalet Sosyal Mahkemesi tarafından tespit edilmesi gerekir) birlik hukuku normlarına göre, birlik üyesi ülke vatandaşları, üye ülkelerin egemenlik alanlarında serbestçe bulunma ve dolaşma haklarına sahiptirler (Avrupa Birliği Anlaşmasının 21.maddesi hükmü uyarınca teminat altına alınmıştır). Tam Malullük emekli aylığını ödemek ile yükümlü olan ülke (dava konusu olayda Almanya) diğer üye ülkelerdeki (dava konusu olayda Hollanda) yetiştirme sürelerini dikkate almak durumundadır.

## Mecklenburg-Vorpommern Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 2.11.2023**

**Sayısı : 5 Sa 35/23**

**Çalışma Belgesinin geçerliliği bakımından şekil şartı.**

### **Özü:**

Çalışma Belgesinden ilk bakışta bu belgenin kim tarafından düzenlenmiş ve ilgili kişinin işyerinde hangi görevi ifa etmiş olduğunun anlaşılması gerekir. Bu bağlamda Çalışma Belgesini imzalayan kişinin isminin ve görevinin açık bir biçimde yazılı olması gerekmektedir. DIN A4 boyutunda hazırlanan Çalışma Belgesi esas itibarıyla iki defa katlanarak bir zarfın içine koyulabilir.

### **Olay:**

Davacı, davalı işverenin yanında aylık Brüt 3.798 Euro ücret karşılığında Mayıs 2017 tarihinden itibaren Avukat olarak çalışmaya başlamıştır. İş ilişkisi 2021 yılın sonunda son bulmuştur. Davalı, davacıya Ocak 2022 tarihinde düzenlemiş olduğu Çalışma Belgesini iki defa katlayarak bir zarfın içerisine yerleştirmiş ve posta yoluyla göndermiştir.

Davacı, Çalışma Belgesinin birden fazla gerekçe ile yeniden düzenlenmesi gerektiğini iddia etmiştir. Özel adresinin çalışma belgesinde yer almaması gerektiğini, bunun yerine bir üst yazı ile yazının ekinde Çalışma Belgesinin gönderilmesi gerektiğini, belgenin iki defa katlanmaması, katlanması sebebiyle kopyalanabilir özelliğinin kaybolduğunu, bu haliyle kopyalanması durumunda ortadan bir çizginin oluşacağını, bu haliyle Çalışma Belgesinin okunabilirliği zarar gördüğü ve bu durumun karar verme sürecini etkileyeceğini belirtmiştir. Bunun ile birlikte, davalının normalde kullanmakta olduğu Avukat ve Vergi Danışmanı unvanın da imzası ile birlikte yer alması gerektiğini iddia etmiştir.

İş Mahkemesi davanın kısmen kabulüne karar vermiş, davacının temyiz talebi de kısmen kabul edilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davacının, davalıdan GewO'nun 109.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca nitelikli bir Çalışma Belgesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Davalı bu talebi karşılamamıştır.

Davacının, esas itibarıyla Çalışma Belgesinin kendisine gönderilmesi yönünde bir talep hakkı bulunmamaktadır, çünkü bu belgenin işverenden teslim alınması gerekmektedir (BAG, Urt. V.8.3.1995 – 5AZR 848/93). Buna rağmen, Çalışma Belgesinin posta ile ulaştırılması alışa gelmiş bir uygulamanın dışında değildir. Bu daha çok işçinin isteği doğrultusunda gerçekleşmektedir, çünkü bu yolla işçinin yeniden işyerine gelmesi ile birlikte ortaya çıkan zaman ve maliyet kaybı ortadan kalkmaktadır. Buna karşın, Çalışma Belgesinde ilgili kişinin ismi ile

birlikte adresine de açıkça yer verilebilir. Adresin yer veriliyor olması sebebiyle, belgenin değeri etkilenmemekte veya kısıtlanmamaktadır.

Çalışma Belgesinde daha ilk bakışta açık bir biçimde kim tarafından düzenlenmiş olduğunun ve düzenleyen kişinin işyerindeki görevinin ne olduğunun anlaşılması gerekir. Bu nedenle belgenin imzacı tarafından ismini ve işyerindeki görevin açık bir biçimde yazması gerekir. İmzacının işyerindeki görevinin açık bir biçimde yazması, düzenlenmiş olan belgede yer alan bilgilerin değerlendirilmesi konusundaki yetkinliği hakkında fikir vermektedir. Bu yönde bir bilgi eksikliği işçi aleyhine bir durumun ortaya çıkmasına neden olabilir (BAG, Urt. V. 21.9.1999 – 9 AZR 893/98). Çalışma Belgesini okuyan kimse, belgeyi düzenleyen ve işçi arasındaki ast üst ilişkisini başka araştırmalara gerek kalmaksızın rahat bir biçimde anlayabilmelidir (BAG, Urt. V. 4.10.2005 – 9 AZR 507/04). Çalışma hayatında, Çalışma Belgelerinde düzenleyen kişinin isim ve ifa etmiş olduğu göreve ilişkin bilgilerin yer alması, beklenmektedir.

DIN A4 formatındaki Çalışma Belgesinin zarfa yerleştirmek amacıyla iki defa katlanması mümkündür. Ancak katlanma sonrasında belgenin temiz bir biçimde kopyalanması veya taranabilecek biçimde olması gerekir. Davacının, piyasadaki normal Fotokopi Makineleri aracılığı ile belgenin temiz bir biçimde, dikey ve yatay bir biçimde çizgiler oluşmadan kopyalayabilme imkanına sahip olması gerekir.

## Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 19.12.2023**

**Sayısı : 8 Sa 244/23**

**Özel hibrit aracın işyerinde şarj edilmesi.**

### **Özü:**

Taraflar Düsseldorf Eyalet Mahkemesi huzurunda işe iade davası kapsamında uzlaşmışlardır. Davacının iş sözleşmesi, kendisine ait hibrit aracını işyerinde şarj etmesi üzerine feshedilmiştir. Mahkeme, fesih kararı yerine ihtarda bulunmanın yeterli olacağına hükmetmiştir.

### **Olay:**

Davacı, davalı işverenin yanında 1.7.2018 tarihinden itibaren Hostel'de gece vardiyasında çalışmak üzere resepsiyon görevlisi olarak istihdam edilmiştir. 12.1.2022 tarihinde kendisine ait olan Golf marka beyaz renkli özel aracını, Hostel'in önüne park ederek, şarj kablosunu 220 V gücündeki koridordaki prize takmak suretiyle şarj etmiştir. Davalının bu durumu fark etmesi üzerine 14.1.2022 tarihinde iş sözleşmesini derhal feshetmiştir.

Davacı, işe iade davası açmış, yerel iş mahkemesi davacıyı haklı bulmuştur (Duisburg İş Mahkemesi, 10.3.2023 – 5 Ca 138/22). Davalı işverenin temyiz başvurusunda bulunması üzerine temyiz yargılaması sırasında taraflar aralarında uzlaşmışlardır. Mahkemenin önerisi doğrultusunda iş ilişkisinin ihbar sürelerine uygun olarak 28.2.2022 tarihinden itibaren geçerli olacak biçimde feshedilmesini ve işverenin brüt 8.000 Euro tutarında tazminat ödemesi üzerinde anlaşmışlardır.

### **Gerekçe:**

Özel bir aracının izinsiz olarak maliyeti işverene yüklenerek şarj edilmesi esasen fesih için haklı neden oluşturur. Bu durum özellikle, bir şarj istasyonunda değil de 220 V prizinde yapıldığında neden oluşturur. Ancak dava konusu olayda şarj işleminin izinsiz yapıp yapılmadığı net değildir, bunun tespiti yönünde ilk derece mahkemenin delilleri değerlendirmesi gerekirdi.

Dava konusu olayda, iş sözleşmesinin feshi yerine ilkin işçiye ihtarda bulunması gerekirdi. Davacının aracını şarj ettiği 12.1.2022 gününde maliyet 0,41 Euro tutarındaydı. Çalışanların elektrikli araçlarını şarj edemeyeceklerine dair bir yasak bulunmuyordu. Örneğin cep telefonu ve diğer elektronik araçların şarj edilmesi işveren tarafından kabul edilmiştir. Bir aracın şarj edilmesi bunlar ile doğrudan kıyaslamak mümkün olmasa da yine de iş sözleşmesinin feshi yerine, ilkin bir ihtarda bulunulması yeterli olurdu.