

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi : 27.06.2024

Sayısı : C-284/23

Hamilelik esnasında feshe karşı koruma.

Özü:

Hamile bir işçinin fesih kararının iptali yönünde Mahkeme nezdinde dava açabilmesi için, yeterli süreye sahip olmalıdır. Alman hukukunda öngörüldüğü gibi, bu yönde iki haftalık ek bir dava süresi, belirli koşullar altında bu bağlamda yeterli olmayabilir.

Olay:

Bakım evinde çalışmakta olan davacı fesih kararının iptali için İş Mahkemesine başvurmuştur. Davacı dava gerekçesini, hamile bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin mümkün olmayacağı iddiasına dayandırmıştır. İş Mahkemesi, davacının dava açma süresini aşmış olması nedeniyle davanın esas itibarıyla reddedilmesi gerektiği kanaatine varmıştır.

Davacının, hamile olduğunu öğrendiği ve davayı açtığı esnada Alman hukukuna göre öngörülmüş olan sürenin – fesih kararının tebliğinden itibaren üç hafta – geçmiş olduğuna, bunun ile birlikte yine Alman hukukunda öngörülmüş olan ek dava süresinin talep edilmesine ilişkin iki haftalık süre içinde de bir talepte bulunmadığına hükmedilmiştir.

Ancak buna rağmen İş Mahkemesi, Alman hukukunda öngörülmüş olan düzenlemenin 92/85/EG sayılı Direktifin hükümleri ile uyumu içinde olup olmadığının tespit edilmesi için Avrupa Adalet Divanına başvurmuş olup, yargılama süresini askıya almıştır.

Gerekçe:

Alman hukukuna göre, hamile olduğu esnada iş sözleşmesi feshedilmiş olduğunu öğrenen bir işçinin üç hafta içerisinde dava açma hakkı bulunmaktadır. Bu sürenin bitimi ile birlikte fesih kararı, ek dava açma süresi talep edilmediği sürece, kesinleşmiş olarak kabul edilmektedir.

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Bunun ile birlikte, hamile olduğunu bilmeyen bir işçinin sürenin bitiminde önce sadece iki hafta içerisinde dava açma hakkına sahiptir.

Bu yönde belirlenmiş olan bu denli kısa bir sürenin, özellikle üç haftalık süre ile karşılaştırıldığında, direktif hükümleri ile çatışabilmesi mümkündür. Dava konusu olay dikkate alındığında, hamileliğin başında olan işçinin uygun bir biçimde bilgi edinmesi ve gerektiğinde ek dava süresinin talep edilmesine ilişkin olarak hazırlıklarını tamamlayabilmesi ve de davanın açılması için ön görülmüş olan süre yetersiz olabilir.

Bu bağlamda yerel Alman İş Mahkemesinin, bu tespitin yerinde olup olmadığını belirlemesi gerekmektedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 1.8.2024

Sayısı : 6 AZR 38/24

Genel tatil ücreti için işin ifa edildiği yer belirleyicidir.

Özü:

Eyalet Kamu Görevlileri Toplu İş Sözleşmesi (TV-L) kapsamında istihdam edilenlerin genel tatil ücreti hak edip etmedikleri, istihdam edildikleri yerlerde ilgili günlerin genel tatil günü olup olmadığı hususu belirleyici olmaktadır.

Olay:

Daimi istihdam yeri Nordrhein-Westfalen Eyaletinde olan davacı, işverenin talimatı doğrultusunda 1–5.11 2021 tarihleri arasında Hessen Eyaletinde düzenlenmiş olan bir ileri eğitim programına katılmıştır. Nordrhein-Westfalen Eyaleti Resmi Tatil Kanunu'na göre 1 Kasım tarihine denk gelen Azizler Günü resmi tatil olmasına karşın Hessen Eyaletinde resmi tatil günü olarak kabul edilmemiştir.¹ Bu olgu karşısında taraflar, 1.11.2021 tarihi için işçinin tartışmasız bir biçimde Hessen Eyaletinde ifa etmiş olduğu iş için (ileri eğitime katılmak) genel tatil ücreti hak edip etmediği konusunda uyuşmazlık yaşamaktadırlar.

İş Mahkemesi davanın kabulüne, Eyalet İş Mahkemesi temyiz başvurusunun reddine, Federal İş Mahkemesi davanın kabulüne karar vermiştir.

Gerekeç:

Davacı, genel tatil ücretine hak etmektedir. Yürürlükte olan Eyalet Kamu Görevlileri Toplu İş Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda genel tatil ücreti için işçinin daimi olarak istihdamın gerçekleştiği yer belirleyicidir. Dava konusu olayda Nordrhein-Westfalen eyaleti daimi istihdam yeri olduğundan ve anılan eyalete ilgili gün genel tatil günü kabul edildiğinden, genel tatil ücretinin ödenmesi gerekmektedir.

¹ ÇN: Federal Almanya'da Ulusal Bayram günü Federal düzeyde belirlenmiş olmasına karşı, hangi gün ve günlerin genel tatil olarak kabul edildiği Eyalet yasaları ile belirlenmiş olduğundan dolayı, eyalet uygulamaları farklılık göstermektedir.

Sieburg İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 26.6.2024

Sayısı : 3 Ca 386/24

Meyve – Sebze reyonunda küflenmiş meyveler Discounter Şube Müdürünün iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturur mu?

Özü:

Bir discounter'ın (indirim marketi) meyve – sebze reyonunun denetimi sırasında çürümüş meyve ve sebzelerin tespiti her durumda şube müdürü yardımcısının iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaz.

Olay:

Davacı, davalı işverenin yanında yedi yıldan beri şube müdür yardımcısı olarak istihdam edilmiş ve görevleri arasında sebze – meyve reyonun düzenlenmesi de yer almıştır. Bölge Müdürlüğün yapmış olduğu bir denetim esnasında reyonda çürümüş ürünlerin tespiti üzerinde, davacı uyarılmıştır. Daha sonradan yapılan ikinci, bir denetim esnasında yeniden çürümüş ürünlerin tespiti üzerine, davacı ile davalı arasında iş ilişkisi davalı tarafından derhal feshedilmiştir. Davacı, fesih kararı aleyhine işe iade davası açmış ve reyonu sürekli denetlediğini iddia etmiştir. Örnekleme denetimleri sırasında ise çürümüş ürünlere rastlamadığını beyan etmiştir.

İş Mahkemesi davanın kabulüne karar vermiş, karar kesinleşmediğinden Eyalet İş Mahkemesi nezdinde temyiz yolunu açık bırakmıştır.

Gerekçe:

Davalının derhal fesih kararı haklı bir gerekçeye dayanmamaktadır. Davacının, meyve – sebze reyonunda yer almakta olan ürünlerin tazeliğinin denetim görevini kendisine bağlı olarak çalışan işçilerden birisine devir edebilmektedir. Bir şube müdür yardımcısının tüm görevleri bizzat yerine getirebilmesinin olanağı bulunmamaktadır. Bunun sonucunda davacının sadece örnekleme yoluyla denetimde bulunması yükümlülüğü bulunmaktadır. Davacının, örnekleme denetimleri konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmediği hususu ise davalı tarafında iddia edilmemiştir.