

Çev.: Alpay HEKİMLER*

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 19.03.2019

Sayısı: 6 AZR 362/18

İşveren, işçinin ebeveyn iznine bağlı olarak yıllık ücretli izin hakkını kısıtabilir.

Özü:

Federal Ücretli İzin Kanununun 1. ve 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, yıllık ücretli izin hakkı, ebeveyn izninin süresince de geçerlidir. Ancak bu izin Federal Ebeveyn İzni Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca işveren tarafından kısıtlamaya gidilebilir. Bu hüküm Avrupa Birliği normları ile uyum içindedir.

Olay:

Davacı, davalı şirket müdürünün asistanı olarak çalışmıştır. İki yıllık bir süre için ebeveyn iznini kullandıktan sonra, izin sonrasında işveren ile aralarındaki iş ilişkisini feshetmiştir. Ancak davacı, davalıdan ebeveyn izni esnasında kazanmış olduğu yıllık ücretli izin hakkını, ihbar süresi zarfında kullanılmasını talep etmiştir. Davalı işveren, bu talep üzerine, işçinin kullanmamış olduğu yıllık izinlerinin kullanılmasına onay vermiş, ancak ebeveyn izni kapsamında doğan haklarının kullanımını kabul etmemiştir. Davacının açmış olduğu dava, yargılamanın tüm aşamaları tarafından reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davalı işveren, Federal Ebeveyn İzni Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, mevzuata uygun bir biçimde, davacının yıllık ücretli izin süresini ebeveyn izni esnasında on ikide bir oranında kısaltmıştır. İşveren, kanun koyucu tarafından kendisine tanınmış olan bu haktan yararlanmak istese, bu kararını haklı bir gerekçeyle dayandırması gerekmektedir. Böyle bir durumda, işçinin, işverenin bu haktan yararlanacağını bilmesi dahi yeterli kabul edilmektedir. İşverenin bu haktan yararlanacağı hususu ise, davalı açık bir biçimde kendisine tanınmış olduğu yıllık ücretli izin süresinde anlaşılmaktadır.

Yıllık ücretli izin süresinden kısıtlamaya gidilmesi Çalışma Sürelerini Düzenleyen 2003/88/EG sayılı Direktifin 7.maddesinin 1.fıkrası ile çatışmadığı gibi Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18 sayılı Direktifin 5.maddesinin 1.fıkrası hükmü ile de uyum içindedir. Avrupa Birliği normu, işçinin ebeveyn izni kullanıp bu nedenle iş göreme borcunu yerine getirememesi nedeniyle, aynı dönemde iş görme borcunu yerine getiren işçiler ile eşit tutulmasını öngörmemektedir.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.11.2018

Sayısı: 1 AZR 189/17

Yer yetersizliğinden dolayı, işyeri önünde bulunan işyeri otoparkında yapılan greve katılım çağırısı, hukuka uygun olabilir.

Özü:

İşçilere iş bırakma çağırısında bulunan ve grevi yürütecek olan sendika, işçilerin işyerine girmeden önce onların grevine katılımını sağlama hedefine yönelik olarak görüşme hakkı, grev hakkı kapsamı içine girmektedir. Bu yönde bir eylem, yer yokluğu gerekçesiyle – yerel imkanların cevaz vermemesi halinde - grev kararı alınan işyerinin önünde bulunan, işyerine ait otoparkta da yapılabilir.

Olay:

İşveren, şehir merkezinin dışında bulunan bir organize sanayi bölgesinin sınırları içerisinde bir Lojistik Merkezini işletmektedir. İşveren tarafından kiralanan alana, merkezi tek girişi olan bir bina ve bu binanın önünde bulunan 28.000 m2 alana sahip bir otopark dahil olup, bu otopark ağırlıklı olarak işlerine arabalarıyla gelen çalışanlar için tahsis edilmiştir.

Eylül 2015 tarihinde, işyerinde iki günlük bir süre için grev kararı alınıp, uygulanmıştır. Grev kararını alan sendika bu iki gün zarfında işyerinin tam girişinin önünde, ayaklı masalar kurarak sendika temsilcilerini ve greve katılan işçileri görevlendirmiştir. Bu eylemi esnasında broşür dağıtarak, greve katılmayıp çalışmaya devam eden işçilere greve katılma çağırısında bulunmuştur. Ancak sendika bu eylemi sırasında işçilerin işyerine girişine engel olmamıştır. Mart 2016 tarihinde gerçekleştirilen başka bir grevde bu eylem aynen tekrarlanmıştır.

Davacı işveren, açmış olduğu davası ile sendikanın işçileri bu tür eylemler ile mobilize etme yönündeki çağırılarının yasaklanmasını talep etmiştir. İş Mahkemesi davanın kabulüne, Eyalet İş Mahkemesi ise davanın reddi yönünde karar vermiştir. Federal İş Mahkemesine açılan temyiz davasının reddine karar verilmiştir.

Gerekçe:

Dava konusu olayda, grev kararını alan ve uygulayan sendika ile işverenin temel haklarının dengelenmesi gerekmekte olup, bu kapsamda işveren, kısa bir süreliğine duruma bağlı mülkiyet hakkının sınırlandırılmasını kabul etmesi gerekmektedir.

İşyerinin bulunduğu yer itibarıyla, sendikanın işçilere yönelik greve katılım çağırısında bulunması ve onlara etkide bulunması sadece işletmenin girişinin karşısında bulunan otoparkta yapılması olanağı bulunmaktadır. Sendikanın başka bir şekilde işçileri mobilize imkanı bulunmamaktadır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 23.08.2018

Sayı: 2 AZR 235/18

İşveren tarafından yasaklanmış olmasına karşın, iş saatleri içerisinde depozitolu şişelerin toplanmaya devam edilmesi, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesine haklı gerekçe oluştur.

Özü:

İşverenin açık bir biçimde yasaklamış ve işçiyi de ihtar etmiş olmasına karşın, işçinin iş saatleri içerisinde ısrarlı bir biçimde depozitolu şişeleri toplamaya devam etmesi, Medeni Kanununun 626.maddesi hükmüne göre, iş sözleşmesinin derhal feshini haklı kılar.

Olay:

Davalı, Havaalanındaki F Binasının temizlik işlerini yürütmektedir. Davacı, davalı işverenin yanında 1989 yılında temizlik görevlisi olarak gece vardiyasında çalışmaya başlamıştır. Davacının ana dili Yunancadır. Havaalanına ait olan tüm alanlarda, depozitolu şişelerin toplanması ve bunların daha sonrada depozito ücreti karşılığında iade edilmesi konusunda bir yasak bulunmaktadır. Bu yöndeki yasak, davalı işveren tarafından, işçilerine yönelik olarak Almanca ve Yunanca olarak hazırlanmış bir belgede belirtilmiştir.

2011 yılının sonunda, davalı işveren, davalı işçi ile aralarındaki iş sözleşmesini, havaalanı içerisindeki şişeleri toplayıp depozito karşılığında sattığı gerekçesiyle feshetmiştir. Ancak taraflar daha sonradan aralarına uzlaşmak suretiyle iş ilişkisinin sürdürülmesi yönünde karar vermişlerdir. Ocak 2014, Nisan 2015, Ekim 2015 ve Mayıs 2016 tarihlerinde davacı, yeniden şişe toplamaya başlamıştır. Son iki tarihteki eylemini ise belirlenebildiği kadarıyla iş saatleri içerisinde gerçekleştirmiştir. Bunun üzerine işveren kendisine iki defa ihtarında bulunmuştur. 5.6.2016 tarihinde havaalanı güvenliği tarafından yapılan arama sırasında, bir keza daha davacının çantasında ve ayrıca yanında bulundurduğu ikinci bir bez çantanın içerisinde, çok sayıda şişe bulmuştur.

Davacı işveren, çalışma konseyini bilgilendirdikten sonra, davacı işçi ile aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Davacı açtığı davası ile davalının şişe toplanılmasının yasaklandığına dair hukuken geçerli bir bildirimde bulunmadığını iddia etmiştir. Yapılan ihtarların geçersiz olduğunu ve bu ihtarların sadece Almanca olarak yapıldığından ötürü, hükümsüz olduğunu ayrıca iddia etmiştir. Davacının açmış olduğu davası, yargılamanın tüm aşamaları tarafından reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davacıya isnat olunan davranışı, iş sözleşmesinin Medeni Kanunun 626.maddesi hükmü uyarınca derhal feshini haklı kılmaktadır. İşverenin talimatlarına mütemadiyen uyulmaması, iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin ihlali anlamına gelmekte olup bu yönde bir eylem, iş sözleşmesinin derhal feshini esas itibariyle haklı kılmaktadır.

Davacı, dava konusu olay kapsamında yükümlülüklerini, iş saatleri içerisinde ısrarlı bir biçimde kendi çıkarına yönelik olarak şişe toplamaya devam etmesi suretiyle, ağır bir biçimde ihlal etmiştir. İşveren açık bir biçimde davacının bu eylemini, GewO 106.maddesi ve Medeni Kanunun 315.maddesi hükmü uyarınca, yasaklamıştır. Davacı, ancak bu açık yasağa rağmen, eylemini sürdürmüş ve böylelikle yükümlülüklerini de ihlal etmiştir. Davalı işverenin getirmiş olduğu yasak, iş saatleri içerisinde kalmak koşuluyla, hukuka uygundur. Çünkü davacı işçi, iş saatleri içerisinde iş tanımı olan temizlik işini ifa etmek ile yükümlüdür.