

## Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER\*

### Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 12.12.2013

Sayısı : 8 AZR 838/12

**İşçinin hamile olması sebebiyle iş sözleşmesinin feshi, Eşit Davranılma Kanunu hükümleri doğrultusunda tazminat talebini doğurabilir.**

#### Özü:

Hamile olan bir işçinin, Analığın Korunması Kanununun hükümlerine aykırı bir biçimde iş sözleşmesi feshedilirse, bu durum cinsiyet nedeniyle ayrımcılık oluşturduğundan dolayı, işçi Eşit Davranılma Kanunu hükümlerine uygun olarak tazminat talebinde bulunabilir.

#### Olay:

Dava konusu olayda, davacı küçük bir işyerine sahip olan davalının yanında satış elemanı olarak çalışmıştır. 2011 yılının ortasında davacının hamile olduğu anlaşılmıştır. Temmuz 2011 tarihinde ise tıbbi nedenlerden ötürü, Analığın Korunması Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca davacının çalışması yasaklanmıştır. Davalı, davacıdan çalışmama yasağına uymamasını talep etmiş, ancak davacı buna riayet etmemiştir. 14.7.2001 tarihinde doktorlar, çocuğun yaşamadığını tespit etmesi üzerine izleyen gün gerekli müdahaleler yapılmıştır.

Davacı, meydana gelen olayı 14.07 tarihinde davalıya bildirmiş ve kendisinin iyileşmesinin ardından çalışmama yasağının ortadan kalkacağını ifade etmiştir. Davalı ancak buna rağmen iş sözleşmesini derhal feshederek, fesih bildirimini aynı gün yani 14.07.2011 tarihinde davacının posta kutusuna atmıştır. Davacı, fesih bildirimini hastaneden döndükten sonra 16.07.2011 tarihinde posta kutusunda bulmuştur.

İşbu dava sonucunda, iş ilişkisinin kanunlara uygun bir biçimde sona erdirilmediği anlaşılmıştır. Davacı, açmış olduğu davası ile davalıdan cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğu gerekçesiyle tazminat talebinde bulunmuştur. İş Mahkemesi açılan davayı ret, Eyalet İş Mahkemesi ise kabul etmiştir. Davalının Federal İş Mahkememiz nezdindeki başvurusu ise reddedilmiştir.

\* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

**Gerekçe:**

Eyalet İş Mahkemesi haklı olarak davacıya 3.000 Euro tutarında bir tazminatın ödenmesine kararlaştırmıştır. Davacı, davalı tarafından, hamile olması sebebiyle farklı muameleye tabi tutulmuş ve böylelikle cinsiyeti sebebiyle Eşit Davranılma Kanununun 3.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, ayrımcılığa maruz kalmıştır. Davalının mevzuata aykırı hareket ettiği Analığın Korunması Kanununun 9.maddesi hükmü çerçevesinde de anlaşılmaktadır. Fesih bildirimının yapıldığı anda, hamilelik durumu halen devam etmekteydi. Çünkü anne, ölü çocuğundan henüz 14.7.2011 tarihi itibarıyla ayrılmamıştır.

Bunun ile birlikte davalının, davacıdan çalışmama yasağına riayet edilmemesini talep etmiş olması, davacının hamilelin sona bulmasından önce iş ilişkisini feshetmiş olması, davalının açıkça davacıya hamileliği nedeniyle ayrımcılık uyguladığı anlaşılmıştır.

## Hessen Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 5.12.2013**

**Sayısı : 9 Sa 592/13**

**Sendikalar, havaalanında yasa dışı bir grev nedeniyle meydana gelen zararı karşılamak zorunda değildirler.**

### **Özü:**

Sendikalar, havaalanında meydan gelmiş olan yasa dışı bir grev nedeniyle, havaalanı işletmecisinin zararını karşılamak zorunda değildirler. Bu kapsamda havaalanı işletmesinin sendikadan tazminat hakkı doğmamaktadır, çünkü burada üçüncü bir taraf ilişkisi ortaya çıkmaktadır. İşletmecinin sendikadan tazminat talep etmesi yerinde değildir, nitekim grev yasal bir grev olsaydı bu durumda da uçuşlar yine gerçekleşmeyecekti.

### **Olay:**

Davalı, Havaalanı Güvenliği Sendikası (Gewerkschaft der Flugsicherung - GdF) Şubat 2012 tarihinde üyelerine, Frankfurt Havaalanında birkaç gün sürecek bir grev çağrısında bulunmuştur. Bu grev ile amaçlanan, ulaşım merkezinde, pistlerde ve kontrollerde çalışan yaklaşık 200 kişinin çalışma koşullarının iyileştirilmesiydi. Davacı işletme FRAPORT AG ve iki Havayolu Firmasının başvurusu üzerine, Frankfurt İş Mahkemesi, bu grevi yasaklamıştır.

FRAPORT AG ve iki Havayolu Firması, yasa dışı olarak ilan edilen grev nedeniyle meydana gelen zarar nedeniyle sendikadan toplam dokuz milyon Euro'dan fazla bir tazminat talebinde bulunmuşlardır. Tazminat talebin gerekçesi ise, gerçekleştirilemeyen uçuşlar ve gecikmeler ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan konaklama ve ağırlama giderleri ve de meydana gelen gelir kayıplarına dayandırılmıştır. Açılan dava gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi nezdinde kabul edilmemiştir, ancak Eyalet İş Mahkememiz konunun önemi gereği Federal İş Mahkemesine, temyiz yolunu açık tutmuştur.

### **Gerekçe:**

Davacı FRAPORT AG ve iki Havayolu Firmasının GdF'den, yasadışı grev uygulaması nedeniyle tazminat talep hakları yerinde değildir.

Havayolu Firmaların tazminat hakları üçüncü bir taraf olmaları nedeniyle yerinde değildir. Kendilerine doğrudan yönelik bir grev kararı uygulanmamıştır ve bu nedenle de, grev çağrısında bulunan sendikadan bir tazminat talep etmeleri de mümkün değildir. FRAPORT AG'nin ise bir tazminat alamamasının gerekçesi, grevin yasal bir grev olması halinde işleyeceği sürecin farklı olmayacağına, gerekçesine dayanmaktadır.

## Köln İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 18.10.2013**

**Sayısı : 3 Ca 1819/13**

**İşverenler, Noel kutlamalarında çalışanlarına sürpriz hediyeler vermek suretiyle ödüllendirebilirler.**

### **Özü:**

İşverenler, bir işyeri veya Noel kutlaması sırasında hazır buldukları için işçilerini ödüllendirebilirler (dava konusu olayda bir mini iPad ile). Kutlamaya katılmamış olan işçilerin bu doğrultuda bir talep hakları bulunmamaktadır. Bu durum, işçilerin kendi kusurlarından kaynaklanmayan bir neden, örneğin hastalık sebebiyle katılamamaları halinde de geçerli olmaktadır. Bu yönde bir hediyein işverenden, özellikle Eşit Davranılma Kanununun hükümleri doğrultusunda, talep edilmesi mümkün değildir.

### **Olay:**

Davacı, yaklaşık 100 kişi istihdam eden davalı ticaret işletmesinde çalışmaktadır. Davalı işveren 2012 yılı Noel kutlama partisine katılan 75 çalışanına birer adet iPad mini hediye etmiştir. İşveren, daha önceden haber vermediği bu hediyelerle önceden katılımın düşük kaldığı bu tarz kutlamalara, katılımı yükseltmek istemiştir.

Davacı, Noel kutlaması gününde hastalandığından dolayı çalışamaz durumda olması sebebiyle kutlamaya da katılmamıştır. Kendisi, açmış olduğu davasıyla onunda bir iPad'e hakkının olduğunu iddia etmiş ve bu talebini Eşit Davranılma Kanunu hükümlerine dayandırmıştır. Bunun ile birlikte iPad'in aynı zamanda ücretin bir unsuru olduğunu ve bu unsurun hastalık döneminde de ödenmesi gerektiğini dile getirmiştir.

### **Gerekçe:**

Davacının, davalıdan bir iPad'in verilmesini talep etme hakkı bulunmamaktadır. Bu yönde bir talep ne Eşit Davranılma Kanunu hükümleri, nede hastalık halinde Ücretin Ödenmesine Devam Edilmesine ilişkin Kanunun hükümleri doğrultusunda talep edilmesi mümkün değildir.

Davalı işveren, bir "sürpriz" ile işçilerini çalışma saatlerin dışında ödüllendirmek istemiştir. Bu kapsamda da verilen hediye iş amaçlı kullanılması için verilmediği gibi, bir ücretin unsuru olarak da değerlendirilebilmek mümkün değildir. Bu yönde verilen hediyelerle ilgili olarak işverenler aynı zamanda işçiler arasında farklı uygulamalara gidebilmeleri de mümkündür.