

Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi: 17.02.2016

Sayısı: C-429/14

Havayolu şirketleri oluşan rötâr nedeniyle, iş seyahatlerinde meydana gelen gecikmeler için işverenlere tazminat ödemek zorundadırlar.

Özü:

İş seyahatine çıkmış olan bir işçinin, uçuşun rötâr yapması nedeniyle gecikmesi ve bu sebebiyle işverenin zarara uğraması halinde, işveren hava yolu şirketinden Montreal-Sözleşmesinin hükümlerine göre tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır. Ancak ödenecek olan tazminatın miktarı, işçinin kendisinin dava açması halinde hak edeceği tazminatın miktarı ile sınırlıdır.

Olay:

Davacı işveren, Litvanya'da bir kamu işverenidir. İşveren, istihdam etmekte olduğu iki çalışını için, Vilnius'dan (Litvanya), Riga (Letonya) üzerinden Moskova (Rusya) ve Bakü'ye (Azerbaycan) seyahat etmeleri için Air Baltic Havayolları şirketinden uçak biletleri almıştır. Riga'dan Moskova'ya gerçekleştiren uçuş rötârlı olduğundan dolayı, davacı işverenin işçisi Bakü uçuşunu kaçırmış ve davalı Havayolu şirketi tarafından uçak bileti bir sonraki uçuş için değiştirilmiştir. Yapılan bu değişiklik sebebiyle işçi, 14 saatlik bir gecikmeyle Bakü'ye varabilmiştir.

Meydana gelen rötâr nedeniyle iş seyahati planlanandan daha uzun sürmüştür. Bu nedenle Litvanya yasalarına göre, davacı işveren, işçisi için toplamda 338 Euro tutarında ek seyahat masrafı ve sosyal sigorta primi ödemek durumunda kalmıştır. Davacı, açmış olduğu davası ile davalı Havayolu şirketinden ilgili bedelin kendisine tazminat olarak ödenmesini talep etmiştir.

Davacının açmış olduğu dava, Litvanya Yüksek Mahkemesi tarafından Avrupa Adalet Divanına gönderilmek suretiyle, dava konusu olayda olduğu üzere, havayolu şirketinin Montreal Sözleşmesinin yükümlerine göre işverene tazminat ödemek ile yükümlü olup olmadığının belirlenmesini, talep etmiştir. Avrupa Adalet Divanı, esas itibarıyla böyle bir durumda tazminat ödeme yükümlülüğünün ortaya çıktığına hükmetmiştir.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

Gerekçe:

Davacının, Montreal Sözleşmesinin 19., 22., ve 29.madde hükümleri uyarınca uluslararası hava taşımacılığı kapsamında, tazminat talebinde bulunma hakkı vardır. Sözleşmede yer alan hükümler, sözleşmenin önsözü ile birlikte değerlendirilmesi gerekmekte olup, bu kapsamda tüketicinin çıkarlarının korunması da esas amaçlar arasında yer almaktadır ve bu doğrultuda sadece seyahati gerçekleştiren şahsın uğradığı zararın dikkate alınması söz konusu değildir. Sözleşme kapsamında, bir kişinin işveren sıfatıyla uğradığı zararlarda bu doğrultuda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 10.11.2015

Sayısı: 2 Sa 235/15

Uzun bir süre önce meydana gelmiş bir cinsel taciz olayı da, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi için haklı neden oluşturabilir.

Özü:

Cinsel taciz olayı birkaç ay önce meydana gelmiş olursa dahi, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi için haklı neden oluşturabilir. Bu durum özellikle, işverenin meydana gelen olaydan bir yılı aşkın bir süre sonra haberdar olması ve olaydan haberdar olmasının ardından iki haftalık süre içerisinde, iş sözleşmesini feshetmesi durumunda geçerli olmaktadır.

Olay:

Davacı işçi, gıda alanında perakendeci olarak faaliyet gösteren işverenin yanında 1993 yılından beri, bölüm şefi olarak çalışmaktadır. Davalı işveren, işçi ile aralarındaki iş sözleşmesini 20.01.2015 tarihinde, işçinin ücretini ödemediği 80 cent değerinde bir parça salamı yemiş olduğu gerekçesiyle feshetmiştir. Davacı açmış olduğu işe iade davası ile söz konusu eylemiyle işvereni test etmek istediğini iddia etmiştir.

Davalı, fesih kararını vermesinin ardından, Bahr 2014 yılında meydana gelmiş olan bir olaydan haberdar olmuştur. İşçilerden biri, davalıya, davacının sadece ikisinin bir odada bulunduğu anda odanın kapısını kilitlediğini, davacının kendisini duvara dayayarak sırtından başlamak üzere kalçasına kadar okşadığını, anlatmıştır. İşçi, baştan bu olayı sadece marketin yöneticisine anlatmış ve bunu kimseye anlatmamasını rica etmiştir. İş Mahkemesi açılan davayı kabul etmiş, ancak Eyalet İş Mahkemesi reddetmiştir.

Gerekçe:

Davacı, Medeni Kanununun 626.maddesinin 1.fıkrası hükmüne uygun olarak işçi ile aralarındaki iş ilişkisini geçerli olacak biçimde feshetmiştir.

Toplanan deliller kapsamında, davacının ortaya koymuş olduğu, ben sadece işvereni test etmek istemiştım, biçimdeki ifadesi, sadece kendisini savunmak amacıyla ortaya atılmış bir ifade olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, davalı, işverenin zarara uğramasına sebep olacak tarzda, kendine ait olmayan bir ürüne el koymuştur.

Ancak bunun ile birlikte, davanın reddedilme gerekçesinin temelini, davacının işyerinde gerçekleştirmiş olduğu cinsel taciz olayı, esas oluşturmaktadır. Cinsel taciz olayının, işçinin anlatmış olduğu biçimi ile meydana geldiği, toplanan delillerden anlaşılmıştır. Olay önceden meydana gelmiş olmak ile birlikte, işveren bu olaydan çok daha sonradan haberdar olmuş ve bu nedenle de davalının iş sözleşmesini daha önceden feshedememiştir. Market yöneticisinin olaydan haberdar olması bu kapsamda işvereni bağlamamaktadır, çünkü olaya maruz kalan işçi, açık bir biçimde olayı kimseye anlatılmamasını istemiş ve olayın anlatılması için izin de vermemiştir. Meydana gelen olayın ağırlığı dikkate alındığında, davalıdan iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenmesi olanak dahilinde değildir.

Köln İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 10.2.2016

Sayısı: 9 Ca 4843/15

Sadece kadın işçiler yönelik olarak verilmiş olan iş ilanları, kanuna aykırılık oluşturmaz.

Özü:

Sadece kadın işçilere yönelik olarak verilmiş olan bir iş ilanı esas itibariyle Eşit Davranma Kanununun hükümlerine aykırılık oluşturmaktadır. Ancak istisnai durumlarda, bu yönde bir ayrımcılığı haklı kılabilecek bir neden de var olabilir. Böyle bir durum örneğin, araç satış bayinde, müşterilerin talebi ve stratejik gerekçeler kapsamında satış danışmanı olarak hem kadın, hem erkek istihdam etmek istemesi ve de hali hazırda sadece erkek satış danışmanı istihdam ediyor olması durumunda ortaya çıkabilmektedir.

Olay:

Davalı araç satış bayi, “Kadınlar Sıra Sizde” başlığı altında, bir satış danışmanı ilanı vermiş ve bu ilan kapsamında bir kadın işçiyi de satış danışmanı olarak istihdam etmeye başlamıştır. Davacı, erkek olması sebebiyle ayrımcılığa tabi tutulduğunu iddia ederek, Eşit Davranma Kanunu hükümlerine göre, davalı işverenden tazminat talebinde bulunmuştur. Davacının açmış olduğu davası İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir.

Gerekeç:

Davacının, davalıdan tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır. Davalının, sadece kadın satış danışmanı işe almak üzere vermiş olduğu ilan esas itibariyle Eşit Davranma Kanununun 1.maddesi hükmüne göre eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. Ancak bununla beraber, istisnai olarak erkek satış danışmanlarının bu kapsamda ayrımcılığa tabi tutulmuş olmaları, yasal bir engel oluşturmaktadır. Çünkü işveren bu eylemi ile müşterilerine iki cinsinde hizmet edebilmeleri yönünde yasalara aykırı olmayan bir hedefi yerine getirmeyi kendisine amaç edinmiştir.

Bunun ile birlikte dikkate alınması gereken bir husus da, davalı işverenin müşterilerinin azımsanmayacak oranda kadınların olmasıdır ki, (%25 ile %30 oranında) bu müşteriler daha önceden bir kadın satış danışmanlarının olup olmadığı konusunda davalı işverenden bilgi almışlardır. Bir diğer nokta da işverenin, özellikle kadın sürücüler tarafından tercih edilmekte olan araç modellerini de satıyor olmasıdır.

