

Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 13.06.2019

Sayısı : 6 AZR 459/18

Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesinin verilmesi ile birlikte feshi kararı geçerlidir.

Özü:

İş Güvencesi Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrasında düzenleme bulmuş olan Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesi verme yükümlülüğü, bu bildirgenin Federal İş Kurumuna verildiği anda, işverenin fesih konusunda kararlı olması halinde de geçerlidir. Bu bakımdan, Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesi, Federal İş Kurumuna verildiği andan itibaren - diğer koşulları da yerine getirmiş olma şartına bağlı olarak – işçiye fesih kararı tebliği edilmeden öncede, geçerlilik kazanmaktadır.

Olay:

1.6.2017 tarihinde, borçlu işveren hakkında iflas süreci başlatılmış ve davalı iflas masasına davet edilmiştir. Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesi ve bu bildirgenin eki niteliğindeki Çıkarları Denkleştiren Belge 26.6.2017 tarihinde Federal İş Kurumuna verilmiştir.

26.6.2017 tarihinde davalı fesih bildiriminde bulunmak suretiyle, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini 30.09.2017 tarihinde son vermek üzere feshetmiştir. Aynı tarihte diğer 44 işçinin işine de son vermiştir. Fesih kararı davacıya 27.06.2017 tarihinde tebliği edilmiştir. Davacının açmış olduğu işe iade davası ile Avrupa Adalet Divanının içtihatı doğrultusunda, işverenin Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesini fesih kararını almadan önce Federal İş Kurumuna vermek durumunda olduğunu iddia etmiştir. Bu bağlamda, fesih kararının ancak Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesinin, Federal İş Kurumuna verildikten sonra imzalanmasının mümkün olacağını dile getirmiştir.

Açılan dava İş Mahkemesi tarafından reddedilmiş, temyiz başvurusu Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir. Eyalet İş Mahkemesinin görüşüne göre, fesih kararı verilmeden önce, Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesinin Federal İş Kurumuna ulaşmış olması gerektiği görüşüne varmıştır. Ancak Eyalet İş Mahkemesi kararında, İş Güvencesi Kanununun 17.maddesinin 1. fıkrası hükmünün

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

fesih kararının verildiği anda mı, yoksa tebliği tarihinde mi uygulanacağını tespit edilmesi için, üst mahkemeye başvuru yolunu açık tutmuştur. Davacının Federal İş Mahkemesine yapmış olduğu temyiz başvurusu sonrasında, Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesinin kararını bozmuş ve yeniden görüşmek üzere Eyalet İş Mahkemesine göndermiştir.

Gereke:

İş Güvencesi Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesi, işverenin bu bildirgeyi Federal İş Kurumuna verdiği anda, işçiyi işten çıkarma konusunda kararlı olması durumunda da, geçerlidir. Bu açıdan, toplu işçi çıkarma uygulamalarında - diğer tüm koşullarında yerine getirilmiş olma şartına bağlı olarak - işçiyeye fesih bildirimini tebliği edilmeden önce, bildirgenin Federal İş Kurumuna verilmesi halinde geçerli olmaktadır.

İş Güvencesi Kanununun 17.maddesinin 2.fıkrasında düzenlenmiş olan görüşme yükümlülüğü Kanununun 17.maddesinin 1 ila 5 fıkraları ile bağlantılı istihdam politikaları kapsamındaki hedeflere ulaşmak için değerlendirilmesi gerekmektedir. Burada amaçlanan Federal İş Kurumunun zamanında toplu halde işçi çıkarma konusunda bilgilendirilmesi ve bu kapsamda gerekli tedbirleri alıp işten çıkarılacak olan işçilerin yeniden işe yerleştirilmeleri konusunda hazırlık yapmasıdır. Bu görevini yerine getirebilmesi için ise, tam olarak kaç işçinin ve hangi işçilerin işten çıkartılacağı bilgisine sahip olması gerekir. İşverenin fesih kararına ilişkin, Federal İş Kurumunun bir yönlendirmede bulunma hakkı bulunmadığı gibi bu yönde faaliyet de göstermek istememektedir.

Ancak, fesih kararı işçiyeye Federal İş Kurumuna Toplu İşçi Çıkarma Bildirgesinin verilmesinden sonra tebliği edilmesi mümkündür. Bu durum Avrupa Adalet Divanı tarafından 98/59/EG sayılı Direktifin 3.maddesi bağlamında karara bağlanmış durumdadır. Bu nedenle de Yüksek Mahkeme konunun değerlendirilmesi için Avrupa Adalet Divanına başvurma gereğini görmemiştir.

Dava konusu olay kapsamında ancak, fesih kararının usulüne göre alınıp alınmadığı konusu tespit edilememiştir. Bu nedenle Eyalet İş Mahkemesi tarafından, toplu işçi çıkarma sürecine bağlı olarak, davacının iş ilişkisinin usulüne uygun bir biçimde fesih edilip edilmediğini, İş Güvencesi Kanununun 17.maddesinin 3.fıkrası hükmünü dikkate alarak diyalog sürecinin işletilip işlenmediğini, ayrıca İşyeri Teşkilat Kanununun 102.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca sürece Çalışma Konseyinin dahil edilip edilmediğinin tespit etmesi gerekmektedir.

Köln Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 09.04.2019

Sayısı : 4 Sa 242/18

İşverenler, işçilerin önceki yıllarda kullanmamış oldukları ücretli izin hakları ile ilgili bilgilendirmede bulunmak zorundadırlar.

Özü:

Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 7.maddesi açık bir biçimde, işverenin işçiye yıllık iznini kullanması gerektiği, devir süresini aşması veya bu hakkını kullanması durumunda, yıllık izin hakkını kaybedeceğine ilişkin bilgi vermek üzere, düzenlenmiştir. İşverenin bu yükümlülüğü sadece içinde bulunan takvim yılı için geçerli olmayıp, daha önceki yıllarda kullanılmamış olan yıllık izinleri de kapsamaktadır.

Olay:

Davalı, bir eczane sahibidir. Davacı ise, davalının yanında ortalama haftalık 30 saatlik bir çalışma süresi ile kurye olarak istihdam edilmiştir. Davacı iş tanımı gereği, davalı adında adreslere ilaçları teslim etmekteydi. Tarafların aralarında bağtadıkları iş sözleşmesinin 9.maddesinde aşağıdaki hükme yer verilmiştir.

“İşçi yıllık ücretli izin hakkının, haftalık çalışma süresini düşürmek suretiyle kullanacaktır. Bu doğrultuda haftada 30 saat yerine haftada 27,5 saat çalışacaktır”.

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini feshetmiştir. İşveren, işyeri gerekliklerinden ötürü son 3 ay için işçiyi, iş görme yükümlülüğünden muaf tutmuştur. Davacı açmış olduğu davası ile davacıdan son yıllarda kullanmamış olduğu yıllık ücretli izin haklarının kendisine ödenmesini talep etmiş, davalı bu talebi kabul etmemiştir.

İş Mahkemesi davayı kısmen kabul etmiştir. Davacının Eyalet İş Mahkemesine açmış olduğu dava kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 7.maddesinin 4.fıkrası hükmü uyarınca 2014 ila 2016 yılları arasında kullanmamış olduğu yıllık ücretli izin haklarına ilişkin tutarı talep etme hakkı bulunmaktadır.

Davacının, Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 3.maddesi hükmüne göre, yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Tarafların aralarında bağtlanmış oldukları iş sözleşmesinde yer verilmiş olan hüküm, bu hakkı ortadan kaldırmamaktadır. Aksi halde bu hüküm işçinin haklarının kısılması anlamına gelirdi. Haftalık çalışma süresinin iş sözleşmesinde düzenlendiği biçimde kısaltılması, işçinin dinlenmesi hedefi ile uyumsuzdur. İş sözleşmesinin feshinden önceki üç yıla ilişkin ücretli izin hakkı Federal Yıllık İzin Kanununun 3.maddesi uyarınca zaman aşımına uğramamıştır. Kanunun 7.maddesi hükmü uyarınca, dava konusu ile bağtlanlı

olarak, yıllık izin hakkı ile ilgili zaman aşımı ancak işverenin işçiye izini kullanması konusunda gerekli bildirimlerde bulunmuş olmasına rağmen işçinin bu hakkını kullanmaması durumunda ortaya çıkardı.

Aachen İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 21.02.2019

Sayısı : 1 Ca 1909/18

İşverenler, işçilerin takma tırnak kullanmasını yasaklayabilirler.

Özü:

Huzurevinde sosyal çalışmacı olarak istihdam edilen işçilerin, çalışma saatleri içerisinde uzun, takma ve ojeli tırnak kullanmaları yasaklanabilir. İşçinin dış görünümünü istediği bir biçimde sergileme özgürlüğü, işverenin ve de huzurevinde yaşamlarını sürdüren kişilerin sağlığı ve huzuru ile mümkün olduğu içinde uyum içerisinde olmak gerektiğinden, geri plana atılmak durumundadır.

Olay:

Davacı, davalı tarafından işletilen bir Huzurevinde sosyal çalışmacı olarak istihdam edilmektedir. Davalı işveren tarafından, iş saatleri içerisinde takma tırnak kullanmaması yönündeki talep, davacı tarafından kabul edilmemiştir. Davacı açmış olduğu davası ile işverenin bu yöndeki talebi, onun kişisel görünümüne müdahale anlamına girdiği ve böylelikle iş saatleri dışında da etkileneceğini ve de bu uygulamanın doğrudan kişilik haklarına müdahale anlamına geldiğini iddia etmiştir.

Davalı işveren, takma tırnak kullanılması yönündeki talebini, Huzurevinde yaşamlarını sürdüren kişilerin korunması ve özellikle hijyen kaygısına dayandırmıştır. Davacının iş tanımı gereği, sürekli bir yoğurt kasesi açma, meyve soyma, paket açma, içecek şişeleri açma vs. gibi işleri yerine getirmek durumunda olduğu ve bu durumun sağlık açısından önemli riskler barındırdığını ifade etmiştir. Davalı aynı zamanda Sağlık Bakanlığı Bültenini ve de Robert Koch Enstitüsünün yayınlamış olduğu önerilerini delil olarak sunmuştur.

İş Mahkemesi, davacının davasını reddetmiştir.

Gerekçe:

Davacı, davalının işyerinde uygulanmakta olan “Tırnak Bakımı” ile ilgili getirilmiş olan kuralara uymak ile yükümlüdür. Bu bakımdan hijyen kuralları gereği takma tırnak kullanılmasına son vermek durumundadır. İşverenin bu yöndeki talimatı, yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin kendi kişiliğini dış görüntüsüne yansıtma konusunda sahip olduğu hakkı, işverenin Huzurevinde yaşamlarını sürdüren kişilerin sağlıklarını koruma hedefinin gerisinde kalmaktadır. Davalı, haklı bir biçimde Robert Koch Enstitüsünün önerilerini dayanak olarak göstermiştir. Bu kurum açık bir biçimde, Kliniklerde, Muayenelerde, Bakımevlerinde ve diğer tıbbi hizmet gören alanlarda, çalışanların hijyen kaygıları sebebiyle kısa kesilmiş tırnak kullanmaları gerektiğini ilan etmiştir.

