

Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 28.06.2019

Sayısı: 6 Sa 994/18

Polis Merkezinde çalışan kapıcının iş sözleşmesinin derhal feshi

Özü:

Polis Merkezinde kapıcı olarak çalışan işçinin bulduğu bir banknotu mevzuata uygun bir biçimde kaydetmeyip zimmetine geçirdiğine ilişkin kuvvetli bir şüphe oluşmuşsa, bu durumda kapıcının uzun yıllardan beri kurumda çalışmış olduğu dikkate alınmasına gerek kalmadan, iş sözleşmesi derhal feshedilebilir.

Olay:

Davacı, davalı eyalete bağlı olarak istihdam edilmiş ve en son bir polis merkezinde kapıcı olarak çalışmıştır. Görevini ifa ettiği esnada kendisinin tanımadığı bir kadın, 100 Euro değerinde bir banknot bulduğunu beyan etmiştir. Davacının dava konusu olay kapsamında banknotu alıp almadığı açıklığa kavuşmuş değildir. Ancak anılan Banknot ile ilgili ne emanet kayıtlarında, nede emanet işlemleri henüz devam eden eşyalar ile ilgili değerlendirme sisteminde herhangi bir kayda rastlanmamıştır. Bu gelişme üzerine davacı hakkında ceza soruşturması açılmıştır.

Davacı, söz konusu banknotu teslim almadığını, ilgili banknotu bulan şahsa, bu banknotu teslim alma konusunda herhangi bir yetkisinin bulunmadığını ilgili birime başvurması gerektiğini ifade ettiğini beyan etmiştir.

Personel Çalışma Konseyinin¹ bilgilendirilmesinin ardından davacı eyalet, davalı ile aralarındaki iş ilişkisini feshetmiştir. Davacının açmış olduğu işe iade davası gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedilmiştir.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

¹ Çevirmenin Notu: Federal Almanya'da yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre kamu kesiminde istihdam edilen kişilerin geniş kapsamlı katılım hakları bulunmakta olup bu katılım hakları "Personel Çalışma Konseyleri" aracılığı ile yerine getirilmektedir. Bu bağlamda iş ilişkisi sonlandırılmadan önce işveren tarafından Personel Çalışma Konseyinin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Gerekçe:

İşveren tarafından alınan fesih kararı haklı bir nedene dayanmaktadır.

Davalı tarafından, davacının bulunan banknotu zimmetine geçirdiğine dair kuvvetli şüphenin var olması nedeniyle, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi haklı gerekçe oluşturmaktadır. Davacının, uzun yıllardan beri, daha açık bir ifadeyle 30 yıldan beri davalının yanında istihdam ediliyor olması, iş sözleşmesinin derhal feshedilmesine engel teşkil oluşturmamaktadır. Mahkeme tarafından, banknotu bulan kişi ile ilgili alınan kapsamlı ifadesi sonucunda, mahkeme ilgili kişinin 100 Euro bulduğunu ve bu banknotu davacıya teslim ettiğine kesin kanaat getirmiştir.

Davacının ifadesinin daha mantıklı olduğuna ilişkin olarak herhangi bir kanıt bulunmadığı gibi bu yönde bir kanaat de oluşmamıştır. Banknotu bulan şahıs 100 Euro'yu beraberinde götürmüş olsaydı, e-mail yoluyla Polis Merkezini parayı teslim etmiş olduğunu bildirmesi ve bu süreçte tamamlanmış olan ceza soruşturması kapsamında davacı aleyhine tanıklık etmiş ve aynı zamanda Eyalet İş Mahkemesinde de tanık olarak ifade vermiş olmasının nedenini açıklamak mümkün olmazdı.

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 14.03.2019

Sayısı : 17 Sa 52/18

Whatsapp aracılığıyla iftira atmak derhal fesih için haklı neden oluşturur.

Özü:

Bir işçi Whatsapp aracılığıyla, bir meslektaşının itibarını diğer meslektaşları arasında önemli derecede zedelemek amacıyla hakkında uygunsuz ithamlarda bulunursa, işveren aralarındaki iş ilişkisini derhal feshedebilir.

Olay:

Davalı, davacıyı satış elemanı olarak işe almıştır. İşe girişin üzerinden iki gün geçtikten sonra, davacı iş çıkışından sonra bir bara gitmiştir. Davacının bulunduğu mekanda tanıdıkları ile karşılaşması sonucunda bir sohbet ortamı doğmuş ve bu esnada davacının tanıdıklarından biri, işverenin çalışanlardan birinin aynı zamanda işletme müdürünün babası olduğunu ve bu şahsın aslında daha önceden tecavüzden hüküm giydiğini ifade etmiştir. Bu iddia gerçekleri yansıtmamaktadır. Bu konuşmaların içeriğinden işveren ancak iş sözleşmesini feshettikten sonra haberdar olmuştur.

Gerçekleşen bu konuşmaların hemen ardından davacı, “Whats-App” haberleşme servisi aracılığıyla bir başka meslektaşına görüşmenin içeriğini aktarmış ve özellikle işletme müdürünün babasının hüküm giymiş bir tecavüzcü olduğuna özellikle işaret etmiştir. Davacının bu mesajını alan meslektaşı, mesajı doğrudan davacının işletme müdürüne getirmek suretiyle bilgi vermiştir. Bunun üzerine işletme müdürü, davacı ile işletme arasındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir.

İş Mahkemesi, davacının açmış olduğu işe iade davasını kabul etmiştir. Davalının temyiz başvurusu ise Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davacının iş sözleşmesinin derhal feshedilmiş olması Medeni Kanunun 626.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca haklı bir nedene dayanmaktadır.

Feshi haklı kılan temel neden davacının, işveren veya meslektaşlarının onurunu ağır bir biçimde zedeleyecek biçimde bir eylem içerisinde bulunmuş olmasıdır. Bu durum özellikle, davacı işçinin Ceza Kanununun 186.maddesi hükmünde ifade bulunmuş olan iftira suçunu işlemiş olması halinde geçerlilik kazanmaktadır. Ancak burada esas belirleyici unsur ceza hukuku kapsamında bu suçun işlenip işlenmediğinden öte, olayın tümü göz önünde bulundurulduğunda işveren tarafından iş ilişkisinin sürdürme imkanının bulunup bulunmadığının belirleyici olmaktadır.

Ceza Kanununun 186.maddesi hükmüne uyan iftira eylem, bu suçu işleyen şahsın ifadesinin iftira olup olmadığını bilip bilmediğinden hareket etmemektedir. İfadelerin yazı yoluyla yayılması, Ceza Kanununun 186.maddesinin 2.fıkrası hükmüne göre, bu yazıların belirli bir büyüklükteki kişi topluluğuna ulaştırılmasını gerekli kılmamaktadır. Davacının, meslektaşı hakkında tecavüzden hüküm giymiş bir şahıs olduğu yönündeki iddialar yayması, ilgili kişinin onurunu ağır bir biçimde zedelediği gibi, kamuoyunda itibarını zedeleme amacını gütmektedir.

Davacının bu yöndeki ağır yönlü iftirası haklı bir nedene dayanmaktadır. Bu bağlamda Anayasa ile teminat altına alınmış olan ifade özgürlüğüne eylemini dayandırmasının olanağı da bulunmamaktadır. İşçilerin şüphesiz olarak, işverenleri eleştirme hakları bulunmakta olup, gerektiğinde bu eleştirilerini biraz abartabilirler. Bu yönde yapılacak olan eleştiriler içinde ceza hukuku kapsamında tanımlanmış olan “kişi onurunun korunması” ilkesine riayet edilmesi gerekir. Dava konusu olayda aynı zamanda Ceza Kanununun 193.maddesinin dikkate alınması olanağı bulunmamaktadır.

Dava konusu olayın meydana geldiği anda taraflar arasında henüz üç günlük bir iş ilişkisinin varlığı söz konusu idi. Bu bakımdan davacının koruyucu hükümlerden yararlanmasının olanağı da bulunmamaktadır. Bunun ile birlikte dava konusu olayda, davacı açık bir biçimde amiri konumunda bulunan kişinin konumunu zedelemek istemiştir. İşveren, işçinin amiri konumunda olan bir kişinin konumunun zedelenmesine yönelik eylemleri kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Schleswig-Holstein İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 26.02.2019

Sayısı : 2 TaBV 14/18

Çalışma Konseylerin personel devir hızı istatistiklerini talep etme hakkı bulunmamaktadır.

Özü:

Çalışma Konseyi, işveren tarafından işletme içindeki akışı kontrol etmek amacıyla tuttuğu personel devir hızı istatistiklerini (Personalumsatzstatistik) kendilerine hazır edilmesini veya bu istatistikleri incelemeleri konusunda bir talep hakları bulunmamaktadır. Dava konusu olayda personel istatistikleri, personel planlamanın bir unsuru değildir.

Olay:

Dava konusu olayda taraflar, işveren ve bu işverenin işletmesinde kuruluş faaliyet gösteren çalışma konseyidir. Davalı işveren, işletmenin her bir biriminde personel maliyetlerini daha net tespit edebilmek amacıyla bir personel istatistiği oluşturmuş ve bu istatistik kapsamında her bir işçinin hastalık durumu, işletme cirosuna sağladığı katkı kayıt altına alınmıştır.

Çalışma Konseyi, işverenin anılan istatistiklerden bir suretin hazır edilmesi, eğer bu mümkün değilse bu istatistikleri incelemek talebiyle İş Mahkemesine başvurmuştur. İş Mahkemesi bu talebi reddetmiştir.

Gerekçe:

Çalışma Konseyinin, işveren tarafından tutulan istatistiklerden bir suretini talep etme veya bunları inceleme hakkı bulunmamaktadır.

İşyeri Teşkilat Kanununun 92.maddesinin 1.fıkrası hükmü, çalışma konseylerinin bilgilendirme hakları konusunu düzenlemektedir. Bu hüküm uyarınca çalışma konseylerinin, personel planları ve özellikle halen mevcut olan ve gelecekte ortaya çıkacak işçi talebi ile ilgili, zamanında ve kapsamlı bir biçimde, gerektiğinde belgeler ile birlikte bilgilendirilme hakları bulunmaktadır. İşyeri Teşkilat Kanununun 92.maddesinin 1.fıkrası, işyerinde halen mevcut olan ve gelecekte beklenen personel açığı ile ilgili olarak zamanında bilgilendirilmesini teminat altına alınmasını amaçlamaktadır.

Ancak bu bilgilendirme, salt personel planlamasına esas oluşturan belgeleri kapsamakta olup, hangi amaçla ve nasıl oluşturuldukları da bu doğrultuda önem taşımaktadır. Dava konusu olay kapsamında, bir tanımın ifadesine dayalı olarak, personel devir hızı istatistiklerinin personel planlaması amacıyla yönelik olarak oluşturulmadığı, esas amacın işletme içindeki personel maliyetlerinin karşılaştırılması amacıyla yönelik olarak oluşturulduğu tespit edilebilmiştir.

Çalışma Konseyi, İşyeri Teşkilat Kanununun 80.maddesinin 2.fıkrası hükmü uyarınca da istatistikleri talep edebilmesinin olanağı bulunmamaktadır. Bu madde hükmüne göre işveren, çalışma konseyine görevini zamanında ve tam olarak ifa edebilmesi için gerekli bilgilendirmeyi yapması gerekmektedir. Ancak bu yöndeki hak, sadece çalışma konseyinin tanımlanmış olan görevlerini yerine getirebilmesine yöneliktir. Daha açık bir ifadeyle, ilkin bu yönde çalışma konseyine bir görev tanımlanmış olması gerekmektedir. Çalışma Konseyinin, dava konusu olayda İşyeri Teşkilat Kanununun 92.maddesinin 2.fıkrasında düzenlenmiş olan, öneride bulunma hakkına, eylemini dayandırabilir ve bu doğrultuda çalışma konseyi işverene personel planlamasının yapılmasını ve bunun uygulamaya alınmasını teklif edebilir.

Ancak bunun için dava konusu olay kapsamında personel devir hızı istatistiklerinin ne oranda önem arz ettiği belirsizdir. Bunun ile birlikte çalışma konseyi zaten işçilerin hastalık durumları ve fazla mesai haklarında bilgilendirilmekte. Bilgi verilmeyen husus dava konusu olayda, personel maliyeti ile ilgili olan veriler olup, bu verilerin çalışma konseyinin faaliyetlerini sürdürebilmesi için ne oranda önem taşıdığı hususu belirsizliğini korumaktadır.