

Federal İş Mahkemesi

*Çev: Alpay HEKİMLER**

Karar Tarihi : 16.11.2010

Karar Sayısı: 6 AZR 573/09

İşçilerin, iş sözleşmeleri son bulmuş olsa dahi personel dosyalarını görmeyi talep etme hakları bulunmaktadır.

Özü:

İşveren, işçi ile aralarındaki iş ilişkisi son bulmuş olsa dahi kendilerine personel dosyalarını göstermek zorunda olabilirler. Bu yöndeki yükümlülük işverenin gözetme borcu kapsamında şekillenmektedir.

Olay:

Davacı, 2006 yılının başlarından 2007 yılının Haziran ayının sonuna kadar davalı sigorta şirketinde, hazar tespit bürosunun yöneticisi olarak istihdam edilmiştir. Taraflar arasındaki iş ilişkisi son bulmuş olmasına rağmen, davalı işveren personel dosyası kayıtlarını arşivinde tutmaya devam etmiştir. Daha önceden, çalışma belgesinde yer verilen; davacının işletmeye bağlılığının yetersiz olması yönündeki ifade nedeniyle, taraflar arasında çıkan uyuşmazlık yargıya taşınmış, ancak taraflar daha sonra aralarında uzlaşma yoluna gitmişlerdir.

Dava konusu olayda ise davalı, davalıdan kendisine ait personel dosyasını göstermesini talep etmiştir. Bu konudaki talebini de, davalının kendisini işletmeye yeterince bağlı olmadığını iddia ettiğini ve bu yöndeki iddiasını personel dosyasındaki hangi kanıtlara dayandığını ispatlaması gerektiğine dayandırmıştır. Kendisi ayrıca personel dosyasında yer alan bilgilerin gerçeği yansıtmadığından şüphelendiğini de ifade etmiştir. Bu yöndeki talebini esas itibarıyla Federal Bilgi Güvenliği Kanununun 34.maddesi hükmüne dayandırmıştır.

Ancak davalı işveren, davalının personel dosyasını görme konusundaki talebini kabul etmemiş ve bu konudaki kararının gerekçesini, davacının bu konuda herhangi bir talep hakkının bulunmadığına dayandırmıştır. Bunun ile birlikte aralarındaki çalışma belgesi davasının da sonuçlandığını, bu kapsamda davacının talebini haklı kılacak bir nedeninin bulunmadığı, davalı işveren tarafından ifade edilmiştir.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi tarafından reddedilen dava, Federal İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

*

Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Gerekçe:

Davalının, davacıya personel dosyasını göstermesi gerekmektedir.

İşçilerin, iş ilişkileri sona ermiş olsa dahi kendileri ile ilgili tutulmuş olan personel dosyasında yer alan veriler hakkında bilgi sahibi olmaları çıkarları leyine bir durumun oluşmasına neden olabilir. Ancak bu konudaki talep hakkı, Federal Bilgi Güvenliği Kanununun 34.maddesi hükmü kapsamında şekillenmemektedir. Anılan madde kapsamında düzenleme bulan hüküm kağıt formatında basılı olan bilgileri henüz kapsamamaktadır. Bu konuda gerekli değişikliklerin yapılmasına yönelik kanuni bir düzenleme halen parlamentonun gündemindedir.

Dava konusu olayda, davacının talep hakkı işverenin gözetme borcu kapsamında şekillenmektedir (Medeni Kanununun 241.maddesinin 2.fıkrası). İşverenin bu borcu, işçinin çıkarlarını korumasını da kapsamaktadır.

Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 29.09.2010

Karar Sayısı : 3 Sa 233/10

İşveren, işçinin hastalardan arta kalan yemeklerin yemiş olması sebebiyle ihtardan bulunmadan iş sözleşmesini feshedemez.

Özü:

Hastanede uzun yıllardan beri çalışmakta olan bir işçi, bir hastadan arta kalan pizzadan bir parça yer ve aynı işçi başka bir hastanın gulaşını yerse, işveren önceden ihtarda bulunmadan iş sözleşmesini feshedemez. Derhal fesih uygulaması ile amaçlanan kişinin cezalandırılması olmayıp, bu yol ile daha çok hedeflenen gelecekte sözleşme yükümlülüklerin ihlalinin engellenmesidir. Bu yönde geleceğe yönelik objektif bir değerlendirmenin yapılabilmesi için esas itibariyle işçinin önceden ihtar edilmesi gerekmektedir.

Olay:

Davacı işçi yirmi yılla yaklaşan bir süreden beri davalı Psikiyatri Hastanesinde hasta bakıcı olarak istihdam edilmektedir. Davacı için bağitlanmış olan toplu sözleşme hükümleri kapsamında genişletilmiş bir iş güvencesi uygulaması geçerlidir. Davacının, davalının yanında çalışmış olduğu yirmi yıllık dönem içinde aralarında herhangi bir sorun ortaya çıkmamıştır.

Davalı, davacının hastalardan birine ait olan pizzadan bir parça koparıp yediğini ve ayrıca başka bir hastanın arta kalan gulaşını da tükettiğini ve her iki gıdanın aslen hastalara ait olduğunu iddia etmektedir. Davalı bu yolla davacının hastaya ait olan bir gıdayı zimmetine geçirdiği ve bu yolla görevini kötü niyetli kullanmış olduğunu iddia etmektedir.

Davalı, davacının iş sözleşmesini önceden ihtarda bulunmadan, ancak çalışma konseyini diledikten sonra derhal feshetmiştir.

Gerekçe:

Davalı tarafından verilen derhal fesih kararı geçersizdir ve bu nedenle davalı ile davacı arasındaki iş ilişkisi sona ermemiştir. Dava konusu olayda davacının hastalardan arta kalan yemekleri yiyip yemediği tespit edilmemiştir. Bu yöndeki iddianın doğru olduğu kanıtlanmış olursa dahi, davacının iş sözleşmesi kendisini önceden ihtar etmeden önce davalı tarafından feshedilmesi mümkün olmazdı.

Haklı nedenle derhal fesih kararların denetlenmesinde, hatalı davranışın ceza hukuku kapsamındaki yaptırımlar ile değerlendirilmesi olanak dahilinde değildir. Derhal fesih aynı zamanda iş sözleşmesine aykırı davranmanın bir yaptırımı

olmamalıdır. Bu araç daha çok iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin ihlal edilmesi yönünde ortaya çıkacak risklerin engellenmesine yönelik bir araçtır. Bu nedenle yönlendirilebilir nitelikli yanlış bir davranış ile ilgili olarak önceden ihtar kurumuna başvurulması gerekmektedir. Davranışlarda bir değişimin olmayacağı yönünde bir beklenti oluşmuşsa veya işlenen kusur işveren tarafından kabullenmesi mümkün olmayacak düzeyde önemliyse, bu durumlarda ihtar mekanizmasının işletilmesine gereksinim kalmamaktadır.

Bu ilkeler doğrultusunda dava konusu olayda davalı işveren önceden davacıyı ihtar etmesi gerekirdir. Davacının kendisine ait olmayan yemekleri yemesi basit bir suç oluşturmakta ve iş ilişkisinin bu nedenle derhal sonuçlandırılması güç dengesinin bozulması anlamına gelmektedir. Dava konusu olayda ayrıca karar aşamasında, davacının uzun yıllardan beri işletmede çalışmakta oluşu ve taraflar arasında herhangi bir husumetin önceden var olmaması etken olmuştur.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 4.11.2010

Karar Sayısı: 8 Sa 711/10

Kantinde çalışan bir işçinin ücretini ödemeden patates kızartması ve köfteleri yemesi, doğrudan iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmamaktadır.

Özü:

Kantinde çalışmakta olan bir işçinin iş sözleşmesi, ücretini ödemeden bu kantinde hazırlanmış olan yemeklerden (dava konusu olayda patates kızartması ve köfte) yemiş olması sebebiyle, feshedilemez. Bu durum en azından işçinin bu eylemi saklı olarak gerçekleştirmemiş olması ve uzun yıllardan beri davalının yanında istihdam ediliyor olması halinde geçerli olmaktadır. Böyle bir durumda en azından son aşamaya gelmeden önce, yani fesih kararı alınmadan, işçiye ihtardan bulunulması gerekmektedir.

Olay:

1959 doğumlu davacı 19 yıldan beri davalı Üniversitenin Campus-Gastronomie işletmesinde istihdam edilmekte olup, kendisi için geçerli olan toplu sözleşme hükümleri uyarınca iş ilişkisi sadece derhal fesih ile sonuçlandırılması mümkündür.

Davalı, davacının mutfaktan çıkarken koridorda yemek üzere iki köfte ve patates kızartması aldığını iddia etmektedir. Davacının amirinin kendisine ücretini ödemeden gıda ürünlerini almasının mümkün olamayacağını hatırlatmış olmasına karşın, davacı bu kez bir başka amirin önünde iki adet köfte daha alarak bunları yemek üzere dinlenme odasına çekildiği, davalı tarafından iddia edilmiştir. Bunun üzerine amirin, kendisini o anda dinlenme hakkına sahip olmadığını ve büroya gelmesini talep etmiş, ancak davacının, bu yöndeki çağrıya cevap vermediği gibi yoluna devam ettiği ve işverenin kendisini rahat bırakmasını ve ne yaptığını bildiğini söylemiş olduğu, iddia edilmiştir. Bu olaylar üzerine bir üst yöneticiye haber verilmesi üzerine, davacının görüşmeye hazır olduğu belirtilmiştir.

Davalı bu gelişmeler üzerine davacı ile aralarında bağlatmış oldukları iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. İşveren, fesih kararının alınmasının gerekçesini hırsızlık eylemine dayandırmış, doğrudan hırsızlık yaptığı kanıtlanamasa da en azından bu yönde bir şüphenin bulunduğu vurgu yapılmıştır. Bunun ile birlikte fesih kararında ayrıca davacının talimatlara uymadığına da işaret edilmiştir.

Gerekçe:

Davalı tarafından verilen fesih kararı geçersizdir. Aynı durum davacı tarafından kısmen inkar edilen olayın gerçekleşmiş olduğu davalı tarafından kanıtlanmış olunsaydı da, geçerli olacaktır.

Dava konusu olayın ortaya konulduğu biçimi itibariyle, davacının izinsiz bir biçimde patates kızartması ve köfteleri yemiş olması derhal fesih için haklı bir neden oluşturmamaktadır. Bu kapsamda aynı zamanda davacının işletmede 19 yıldan beri çalışıyor olması ve davacının bağtlanılmış olan toplu sözleşme hükümleri uyarınca iş ilişkisinin sadece derhal feshedilmesi yoluyla sona erdirilebileceğine ilişkin hükmün dikkate alınması gerekmektedir.

Davalının, davacıyı bürosuna gelmek üzere davet etmiş ve gelmemesi durumu da derhal fesih için haklı bir neden oluşturmamaktadır. Bu kapsamda ilkin davacıya yazılı bir ihtarda bulunulması gerekirdi.