

Federal İdare İş Mahkemesi

Çev: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi : 15.10.2013

Sayısı : 1 ABR 31/12

İşçiler, kendileri için işveren tarafından hizmet içi kullanım için tahsis edilmiş olan e-mail adreslerini grev çağırısında bulunmak amacıyla kullanamazlar.

Özü:

İşçilerin, işyerlerinde üyesi oldukları sendikanın grev çağırısını diğer işçilere duyurmak amacıyla, işveren tarafından kendilerine tahsis edilmiş olan e-mail adreslerini (ad.soyad@işveren.de) kullanamazlar. Bu doğrultuda işverenin, Medeni Kanununun 1004.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, eylemi men etme hakkı bulunmaktadır. İşverenden, kendisine yönelik hazırlanmakta olan bir iş mücadelesi eyleminin duyurulması konusunda, işyerinin hazır etmiş olduğu imkanlardan yararlanılması kabul etmesi beklenemez.

Olay:

Dava konusu olayı yargıya taşıyan işverendir. Davacı işveren, 870 çalışanı istihdam eden bir hastane işletmektedir. Düzenlenen bir talimatnameyle çalışanların kendilerine tahsis edilmiş olan e-mail adreslerini sadece hizmet amaçlı kullanmaları öngörülmüştür. Davaya taraf olan Çalışma Konseyi Başkanı B, verdi sendikasının üyesidir. 2011 yılında verdi sendikası uyarı grevi çağırısında bulunduktan sonra B, intranet aracılığıyla bu çağırığı çalışanlar arasında yayarak, greve katılmalarını konusunda talepte bulunmuştur. B, söz konusu e-mailin altına “işyerindeki verdi grubuna” ifadesini ekleyerek, kendi ismiyle göndermiştir.

İşveren, çalışma konseyinin bu eyleminin İşyeri Teşkilat Kanununun 74.maddesinin 2.fıkrasında ifade bulmuş olan tarafsızlık ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle, eylemin men edilmesini talep etmiştir. B, savunmasında eylemi çalışma konseyi olarak değil, verdi sendikasının üyesi olarak gerçekleştirdiğini dile getirmiştir. Bunun ile birlikte, işverenin Anayasanın 9.maddesinin 3.fıkrası hükmünde ifade bulmuş olan koalisyon özgürlüğü hakkı kapsamında da, grev çağırısının yayılması konusunu da kabul etmek durumunda olduğunu iddia etmiştir.

Davacı işverenin açmış olduğu dava, yargının tüm aşamaları tarafından kabul edilmiştir.

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Gerekçe:

İşverenin, B'ye hizmet görmek amacıyla tahsis edilmiş olduğu e-mail adresini, grev çağırısında bulunulmak amacıyla kullanılmasını men etme hakkı bulunmaktadır.

Ancak Eyalet İş Mahkemesinin görüşünün aksine men etme yetkisi, İşyeri Teşkilat Kanununun 74.maddesinin 2.fıkrası hükmü uyarınca değil, Medeni Kanununun 1004.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, dava konusu olayda uygulanması mümkün olmaktadır.

Men etme kararı konusunda, işçinin hizmet amacıyla tahsis edilmiş olan intraneti çalışma konseyi olarak mı yoksa bu görevinden bağımsız olarak mı kullandığının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Çünkü işverenden, Medeni Kanununun 1004.maddesinin 1.hükmü uyarınca, kendi intranet ağı içerisinde, kendisine yönelik bir grev çağırısının yayılmasını, kabul etmesini beklememek gerekir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 25.09.2013

Sayısı : 10 AZR 270/12

İşçiler, elektronik imza kullanma konusunda yükümlü tutulabilirler. Böyle bir durumda karar verme yetkisi ihlal edilmiş olunmamaktadır.

Özü:

İşverenler, çalışanlarından elektronik imzalarının düzenlenilmesini ve bu imzalarını kullanmalarını talep edebime hakları bulunmaktadır. Eğer ifa edilen işlerin görülmesi için elektronik imzanın kullanılması gerekiyor ve bu aynı zamanda bekleniliyorsa, bu durumda işçiden elektronik imzayı kullanılmasını talep edilmesi, kişinin karar verme yetkisinin ihlali anlamına gelmemektedir.

Olay:

Davacı, Cuxhaven Su ve Denizcilik İşletmelerinde çalışmakta olup, ihalelerin hazırlanılması ve ilan edilmesi konusunda yetkilidir. 1.1.2010 tarihinden itibaren tüm ihaleler, sadece elektronik ortamda Federal düzeyde bir İhale Platformunda ilan edilmektedir. Bu Platformun kullanılabilmesi için ise elektronik bir imzaya gereksinim duyulmakta olup, bu imza, İmza Kanununun hükümleri uyarınca sadece gerçek kişilere tahsis edilmektedir. Dava konusu olayda davacı, davacıdan bu yönde bir imza alınmasını talep etmiştir. Bunun için ise nüfus cüzdanındaki bilgileri yetkili kuruma bildirmesi gerekmekte olup, işlem için ortaya çıkan masrafların işveren tarafından ödenmesi söz konusudur.

Davacı açmış olduğu davası ile işverenin kendisinden, şahsına ait olan bilgileri üçüncü kişilerin kullanımına hazır edilmesi hususunda herhangi bir talepte bulunma hakkının olmadığını dile getirmiştir. Böyle bir durumun karar verme yetkisinin ihlali anlamına geleceğini, iddia etmiştir. Bunun ile birlikte hazır edeceği bilgilerin kötü niyetli kullanılmayacağına dair bir teminatının da bulunmadığını ayrıca ifade etmiştir.

Davacının, açmış olduğu dava yargının tüm aşamalarınca reddedilmiştir.

Gerekeçe:

Davacı, ihalelerin ilan edilmesi konusunda elektronik bir imza kullanmak ile yükümlü olduğu gibi bu imzanın düzenlenilmesini talep etmek ile mükelleftir. Davacı bu doğrultuda GewO'nun 106.maddesi hükmü uyarınca belirlenmiş olan talimat verme yetkisini kullanmıştır. Esas itibarıyla, davacıdan elektronik imza kullanılması konusunda yükümlü tutulması onun karar verme yetkisine müdahale anlamına gelmektedir, ancak dava konusu olayda davacıdan bu yönde bir beklenti

içersine girmek kabul edilebilecek bir eylemdir. Bunun ile birlikte davacının şahsına ait kimlik bilgilerin hazır edilmesi, onun özel yaşamına sadece sınırlı bir müdahale anlamına gelmektedir, çünkü bu doğrultuda hassas bilgilerin açıklanması söz konusu olmamaktadır. Ayrıca, elektronik imzanın tanzimi için hazır edilen bilgiler sadece yetkili olan bir kuruma aktarılmakta olup, hazır edilen bilgiler İmza Kanunu ile ayrıca güvence altına alınmaktadır.

Hessen Eyalet İdare Mahkemesi

Karar Tarihi : 12.09.2013

Sayısı : 8 C 1776/12.N

Çağrı Merkezlerinde ve diğer sektörlerde Pazar günleri çalışılması yasaktır.

Özü:

Hessen Eyaletinde yürürlükte olan bir yönetmelik hükmü uyarınca Pazar ve Tatil günlerinde çalışılmasına izin veren düzenleme, kanun dışıdır. Bu durum özellikle çağrı merkezlerinde (örneğin perakende satış ve online bankacılık alanlarında) Pazar günleri çalışılmasını mümkün kılan düzenleme için geçerlidir. Bu yönde bir düzenlemeye gidilebilmesi için Çalışma Süreleri Kanununda bir yetki verilmemiştir.

Olay:

Verdi sendikası ve güney Hessen Eyaletindeki iki kilise (Hessen ve Nassau Kiliseleri), Hessen Eyalet yönetiminin yayınlamış oldukları bir yönetmelikte, işçilerin Pazar ve Tatil günlerinde çalışılmasını imkan veren düzenlemenin yasalara aykırı bir düzenleme olduğunu iddia etmişlerdir. Bu kapsamda özellikle yönetmelik hükümlerinin aşağıda belirtilen düzenlemeleri öngörmüş olmasına itiraz etmişlerdir.

- Tüm yıl boyunca çağrı merkezlerinde günde sekiz saate kadar çalışılması,
- Yaz aylarında bira ve içecek üretim tesislerinde ve de dondurma üretiminde günde sekiz saate kadar çalışılması,
- Tüm yıl boyunca yerel yönetimlerin işlettikleri kütüphaneler, saat 13.00 dan itibaren günde sekiz saate kadar çalışılması,
- Tüm yıl boyunca elektronik ortamda işletilen loto ve toto bayilerinde günde sekiz saate kadar çalışılması.

Eyalet İdare Mahkemesi, Pazar ve Tatil günlerinde çalışılmasını mümkün kılan tüm bu istisnai uygulamaları yasa dışı olduğuna hükmetmiştir. Ancak konunun taşıdığı önemi nedeniyle de Federal İdare Mahkemesi nezdinde temyiz yolunu açık tutmuştur.

Gerekçe:

Getirilen yönetmelik ile Pazar ve Tatil günlerinde yukarıda belirtilen sektörlerde çalışmasını öngören düzenleme hükümsüzdür.

Bu yönde bir düzenlemeye gidilebilmesi için Federal yasa koyucu tarafından Çalışma Süreleri Kanununda herhangi bir yetki verilmemiştir. Kanunda her ne kadar istisnai durumlar için kademeli bir düzenlemede bulunma getirilmiş olursa

da, Federal İş Mahkemesi ve Federal İdare Mahkemesinin içtihatına göre, temel haklara müdahale edilmesi durumunda bu hususun Federal yasa koyucu tarafından düzenlenmesi ve bu hususun yürütmeye bırakılmaması gerekmektedir. Gerek Federal Anayasada, gerekse Hessen Eyaleti Anayasasında ön görülmüş olan Pazar ve Tatil günlerinde çalışma yasağı sadece din özgürlüğü temel hakkı gerekçesine dayanmamakta, onun ötesinde örneğin sendikalara dayanak oluşturan koalisyon özgürlüğü gibi diğer temel haklarının da korunması amacını gütmektedir.