

## Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER\*

**Karar Tarihi:** 14.01.2020

**Sayısı:** 6 BvR 1333/17

**Hukuk stajyerinin başörtüsü yasağı Anayasaya uygundur.**

### Özü:

Belirli kamu hizmetleri ifa edilirken başörtüsü yasağının getirilmesi, inanç özgürlüğüne ve diğer temel haklara müdahale anlamına gelmektedir. Ancak inanç özgürlüğüne bu yönlü bir müdahale, Anayasaya uygundur. Bu bakımdan yasa koyucunun, hukuk stajyerinin, dünya görüşünü, inancını yansıtmaması bakımından tarafsız bir biçimde hareket etmesi yönündeki kararı, Anayasa bakımından uygundur.

### Olay:

Davacı, Almanya ve Fas vatandaşlığına sahiptir. Ocak 2017 tarihinden itibaren, Hessen Eyaletinde hukuk stajyeri olarak göreve başlamıştır. Kendisi Müslüman olup, kamuya açık olan yerlerde başörtüsü takmaktadır. Eğitimin başında iken Eyalet Yüksek Mahkemesi tarafından, kendisine verilen bir bilgilendirme metni ile Hessen Eyaleti Yasalarına göre, hazırlık eğitimi kapsamında, vatandaşlara karşı dini bakımdan tarafsız hareket etmesi gerektiği ve bu bağlamda, Adaletin ve Devletin temsilcisi sıfatıyla işlerini ifa ettiği esnada, başörtüsü takamayacağı konusunda bilgilendirilmiştir.

Bu uygulamaya ilişkin davacı, İdare Mahkemesine başvurarak Hessen Eyaletinin uygulamasının yürütmesinin durdurulmasını talep etmiştir. Hessen İdare Mahkemesi talebi reddetmiştir. Davacının İdare Mahkemesinde açmış olduğu davası askıya alınmıştır.

Anayasa Mahkememiz, belirli kamu hizmetleri ifa ederken başörtüsü takma yasağına ilişkin Anayasaya aykırılık iddiasını, reddetmiştir.

### Gerekçe:

Davacının, dava konusunu oluşturan yükümlülüğü Anayasanın 4.maddesinin 1.fıkrasında ifade bulmuş olan inanç özgürlüğüne müdahale anlamına gelmektedir. Ancak bu yöndeki inanç özgürlüğüne yapılan müdahale Anayasa ile çatışmamaktadır.

\* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

Bu bakımdan yasa koyucunun, hukuk stajyerinin dünya görüşü ve inancı bağlamında tarafsız bir biçimde yansıtması konusunda getirmiş olduğu yükümlük, Anayasa bakımından kabul etmek gerekmektedir. Devletin ve Adaletin sağlanması bakımından, üçüncü kişiler karşısında negatif inanç özgürlüğü bağlamında, dünya görüşü ve inanç özgürlüğü bakımından tarafsız Anayasa hukuku haklı bir neden oluşturmaktadır. İnancını açıkça ortaya koyan okullardan farklı olarak, toplumdaki inanç çokluğunu ortaya koyacak biçimde adalet kurumlarında devlet, vatandaşına karşı tamamen bağımsız olarak hareket etmek durumundadır. Bu bakımdan, yargıçların tarafsızlığı, dünya görüşü ve inancın barışını temsil etmesi gerekmektedir. Bir yargıcın, dini bir sembolü görevi esnasında kullanması uygun olmayıp, yargıcın tarafsızlığını şüpheye düşürmektedir.

Davacını olayında, başörtüsü takıyor olması belirli bir dine bağlılığını göstermekte olup, bunu her zaman çıkartabilmesi – boynunda haç taşıyan bir kimsenin, boynundaki kolyeyi çıkartması gibi - mümkün değildir. Başörtüsünü takıyor olması, onu bir yükümlülük olarak görmesinden kaynaklanmakta olup, bunun özellikle Hristiyanlıkta bu nedenli yaygın olan bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu bakımdan, davacının devlet işlerini ifa ederken, inancını açığa vurmaması konusundaki yükümlülükler, diğer dini gruplara mensup olanlara oranla çok daha belirgin bir biçimde etkilemektedir.

Bu konudaki yasağın Anayasaya uygunluğu açısından, sadece belirli alanlarda sınırlamaların söz konusu olması bakımından kendisini göstermektedir. Yasak, hukuk stajyerin, yargıç veya savcı sıfatıyla devlet adına Adaleti ifa görevi gördüğü esnayı kapsamaktadır. Hukuk stajyerleri, diğer devlet memurları gibi Anayasanın adalete ilişkin hükümlerini vücut buldurmak durumundadırlar. Bu kişilerin halen eğitimde bulunuyor olmaları ve muhtemelen eğitimlerinden sonra esas itibarıyla işlerini ifa edecek olmaları, Anayasanın belirlemiş olduğu ölçülerinin dikkate alınmamasını haklı kılmamaktadır.

## Federal İş Mahkemesi

**Karar Tarihi: 27.02.2020**

**Sayısı: 8 AZR 215/19**

**Toplu halde işten çıkarma bildirgesinin eksikliği sebebiyle, Air Berlin Havayollarının Cockpit Personelinin iş sözleşmesinin feshi geçersizdir.**

### Özü:

Federal İş Mahkemesinin 6.Dairesinin vermiş olduğu karar uyarınca, 98/59/EG sayılı Direktiflerin hükümleri doğrultusunda, Air Berlin bağlı istasyon olarak tanımlanan yerler, İşçinin Feshe Karşı Koruma Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, işyeri sayılmaktadır. İşçinin Feshe Karşı Koruma Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca ki bu hüküm 98/59/EG sayılı Direktifin 3.maddesi ile uyumludur, toplu halde işten çıkarmalarda bildirim Federal İş Kurumuna yapılması gerekmektedir.

### Olay:

Davalı, Ocak 2018 tarihinden beri, merkezi Berlin’de bulunan Air Berlin Havayolu şirketinin mal varlığını yönetmek üzere, iflas yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Kasım 2017 tarihinde şirketin iflas süreci başlatılmış olup, ilk başta süreci şirketin kendisi yönetmiş ve davalı da bu süreçte uzman olarak görevlendirilmiştir. Air Berlin’in, çok sayıda havalanın da istasyon olarak tanımlanan birimleri bulunmaktaydı. Bu istasyonlar için, yer personeli, kabin ve cockpit personeli istihdam etmiştir.<sup>1</sup> Davacı, Köln istasyonunda pilot olarak çalışmıştır.

Kasım 2017 tarihinde iflas sürecinin başlatılmasıyla birlikte, davacının ve diğer tüm cockpit personelinin iş ilişkileri, uçuşlarının durdurulmuş olması sebebiyle feshedilmiştir. Air Berlin, şirketin merkezinin bulunduğu yerde kendisi için yetkili olan

Nord Federal İş Kurumuna, federal düzeyde istihdam etmiş olduğu tüm cockpit personeli için, toplu halde işten çıkarma bildirgesinde bulunmuştur. Bu yöndeki eylemini, toplu iş sözleşmesine konu oluşturan işyeri düzeyindeki organizasyon yapısına dayandırmış ve yer, kabin ve cockpit personelini kapsayacak düzeyde, işlem tesis etmiştir.

Davacı, açmış olduğu davası ile işletmenin faaliyetlerinin durdurmuş olmasına ve fesih kararında sosyal bir gerekçenin bulunmadığını gerekçe göstererek, itiraz etmiştir. Davacı, hava ulaşım işinin halen kısmen diğer hava yolları şirketleri

<sup>1</sup> ÇN: Almanya’da uçuş personeli kabin görevlileri ve Cockpit çalışanları (Kaptan Pilot-Yardımcı Pilot vs.) ayrılmaktadır.

aracıya sürdürülmekte olduğunu ki bunlar arasında Wet Lease adlı bir şirketinde uçuşları sürdürmeye devam ettiğini, ifade etmiştir. Bu bakımdan fesih kararı alınırken de, sosyal seçimin İşçinin Feshe Karşı Koruma Kanununa göre yapılması gerektiğini iddia etmiştir. Bu bağlamda toplu halde işten çıkarma bildirgesinin hukuka uygun olmadığını da iddia etmiştir.

Dava, yargılamayı yapan ilk ve ikinci derece mahkemeler tarafından reddedilmiş, davacının Federal İş Mahkemesine açmış olduğu temyiz başvurusu kabul edilmiştir.

### **Gerekçe:**

Air Berlin Havayolunun, cockpit personelinin iş sözleşmesini feshetme kararı, toplu halde işten çıkarma bildirgesinin eksikliği sebebiyle, geçersizdir.

Federal İş Mahkemesinin 6.Dairesinin karar verdiği üzere, 98/59/EG sayılı Direktifin hükümleri kapsamında, istasyon olarak tanımlanan yerler, İşçin Feshe Karşı Koruma Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, işyeri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle de, Köln istasyonunda istihdam edilmiş olan cockpit personeli için, toplu işten çıkış bildirgesinin yetkili olan Köln Federal İş Kurumuna yapılması gerekirdi.

Bunun ile birlikte bildirim salt cockpit personelini kapsayacak biçimde değil, İşçinin Feshe Karşı Koruma Kanununun 17.maddesinin 3.fıkrası hükmü uyarınca, istasyonda görev yapan yer personeli ve kabin personelini de kapsamı gerekirdi. Bu bakımdan Nord Federal İş Kurumuna yapılmış olan bildirim bu koşulları sağlamadığından dolayı, fesih kararı, İşçinin Feshe Karşı Koruma Kanununun 17.maddesinin 1.fıkrası ile Medeni Kanununun 134.maddesi uyarınca, geçersiz olduğu hükmüne varılmıştır.

## Osnabrück İdare Mahkemesi

**Karar Tarihi: 28.08.2018**

**Sayısı: 3 B 51/18**

**Protestan din dersi öğretmeninin, aç ibadetini yerine getirmek amacıyla özel izin kullanma hakkı bulunmamaktadır.**

### **Özü:**

Davacının (Okul Müdürü), özel izin kullanma hakkı sadece kanunda yer verilen koşulların varlığı halinde (Hizmet görmesine engel oluşturmayacak ve önemli bir durumun varlığı halinde) bulunmaktadır. Dava konusu olayda her iki durumda mevcut değildir. Davacın haç ibadetinin yerine getirmesinin, işini ifa etmesi için önem oluşturduğuna yönelik bir durum tespit edilememiştir.

### **Olay:**

Davacı, Aşağı Saksonya Eyaletine bağlı memur statüsünde çalışmakta olup, okul müdürü olarak görev yapmaktadır. Haziran 2018 tarihinde, 10-14.9.2018 tarihleri arasında Norveç'e gerçekleştirilecek olan bir haç gezisine katılmak üzere özel izin talebinde bulunmuştur. Programın içeriği, katılımcılar ile birlikte yemek yenilmesini, sabah saatlerinde fiyortlarda veya manastır bahçelerinde sabah ayinlerini, Azize Brigitta ve Aziz Olav'ın hayatı ve etkileri konularında konferanslara ve dualara katılımı, uzun yürüyüş turlarını, meditasyon, ortak dua törenlerini, bira üretiminin gözlemlenmesi ve tadımını, kapamaktadır.

Davacının, özel izin talebi, görevini aksatmış olacağı gerekçesiyle reddedilmiştir. Okul Müdürü konumunda olan davacıya, görevde bulunmadığı sürece vekalet edecek kimse bulunmaması ve bunun ile birlikte haftanın beş gününde toplamda 16 saat dersi bulunduğu gerekçesi ile talebi reddedilmiştir.

Verilen karar üzerine davacı, davasını açarak talebin kabulüne yönelik hüküm verilmesini talep etmiştir. Davacı, mezhepler arası işbirliği kapsamındaki din dersi doğrultusunda, Katolik öğrencilere de ders vermekte olduğunu ve halende 60 saat fazla çalışmasının bulunduğunu ve bu sürenin denkleştirilmesinin mümkün olacağını iddia etmiştir. Ayrıca kendisine vekalet edecek bir kimsenin de bulunduğunu, buna ilişkin bir konseptin var olduğunu da beyan etmiştir. Bu bakımdan ders verme yükümlülüğünün yerine de getirilmiş olacağını ayrıca ifade etmiştir. Davacı, bu gerekçelerden ötürü, davalının Kasım 2018 tarihinde gerçekleşecek olan haç gezisine katılımına ilişkin ücretsiz özel izin talebine onay verilmesi yönünde işlemin ihdası konusunda karar verilmesini talep etmiştir.

**Gerekçe:**

Anayasa tarafından teminat altına alınmış olan hukuk güvencesinin, İdari Yargılama Usulü Kanununun 123.maddesinin 1.fıkrasına dayalı olarak, talimat yoluyla hüküm kurulması, sadece yargılama aşamasında başarı ihtimalinin bulunduğu durumlarda uygulanabilmesi olanağı bulunmaktadır. Talimatın verilmemesi durumunda, davacının telafi edilmesi imkanı bulunmayan zararların ortaya çıkması gerekir. Bu bakımdan dava konusu olayda şartlar oluşmamıştır. Davanın başarılı olma ihtimali düşük olmak ile birlikte, davacı için telafisi imkansız olan bir durum da söz konusu değildir. Davacının, ders verme yeterliliğini artırabilme konusunda mutlak anlamda haç gezisine katılmak durumunda olduğuna ilişkin yeterli düzeyde bilgi ve veriye ulaşamamıştır.

Bunun ile birlikte davacının, Özel İzin Yönetmeliğinin 11.maddesin 1.fıkrası hükmü uyarınca da izin talep hakkı bulunmamaktadır, çünkü bunun için geçerli bir nedeni bulunmadığı gibi, bu izin hizmetlerini ifa etmesi için engel oluşturmaktadır. Her şeyden önce, bu iznin verilmesi yönünde geçerli bir neden bulunmamaktadır. Geçerli bir nedenin varlığının kabulüne ilişkin, katı şartların sağlanması gerekir, çünkü özel izinlerin sadece istisnai ve alışa gelmişin dışında ortaya çıkan durumlar için verilmesi için ihdas edilmiştir. Bunun ile birlikte, eğitim ve ileri eğitim amaçlı özel izinlerin, Özel İzin Yönetmeliği hükümleri kapsamında nasıl düzenlendiği sorusunun yanıtı 2.maddein 1.fıkrasında verilmiştir. Buna bağlı olarak özel izin, eğitime katılım konusunda ki izin, mesleki anlamdaki hizmetlerin ifası için önemli olduğunda verilmesi söz konusu olmaktadır. Dava konusu olayda, Protestan din dersi veren öğretmen için, bu yönde bir yarar bulunmamaktadır. Katolik mezhep inancı kapsamında oluşturulan spirüel haç gezisinin, Protestan din dersi için pozitif etki yaratacağı ortaya konulamamıştır.