

© Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2012. Bu çeviri, Avrupa Konseyi'nin insan haklarına destek Fonu'nun desteğiyle hazırlanmıştır (www.coe.int/humanrightstrustfund). Mahkeme'yi bağlamamaktadır. Daha fazla bilgi için, bu belgenin sonunda bulunan yazarın telif hakkı ile ilgili kısmı okuyabilirsiniz.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court. For further information see the full copyright at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

Heinisch/Almanya – 28274/08

Karar 21.7.2011 [5. Daire]

Madde 10

Madde 10-1

Bilgi iletme özgürlüğü

Bir hemşirenin, özel bir işveren tarafından yapılan tıbbi bakım ve tedavideki eksiklikleri ihbar eden bir şikâyet dilekçesi vermesinden dolayı, işten atılması: *İhlal*

Olaylar – Başvurucu Berlin *Land*'ının ana hissedarı olduğu bir şirket tarafından jeryatri hemşiresi olarak çalıştırılıyordu. Ocak 2003'ten Ekim 2004'e kadar, başvurucu ile bazı meslektaşları, birçok sefer, işverene personel eksikliğinden kaynaklı iş yoğunluğundan ve yapılan tedavilerle ilgili tutulan özetlerin eksik olmasından şikâyet etmişlerdir. Hastalık Sigortası Sandığı Tıbbi Denetim Komitesi, yaptığı denetim sonucunda, yapılan tedavilerde ciddi eksiklikler olduğunu ve özellikle de personel sayısı ile yapılan tedavi ve bununla ilgili olarak yapılan özetlerin yetersiz olduklarını tespit etmiştir. Kasım 2004 tarihinde, başvurunun avukatı, ilgili şirkete, personel sayısının yetersiz olduğunu belirten ve cezai sorumluluğunun doğmaması için yapmayı düşündüklerini kendisine bildirmesini isteyen bir yazı yazmıştır. Şirketin inkârları karşısında, başvurucu onu, reklâmında söz verdiği yüksek kalitede bakımı sunma yükümlülüğünü bilerek yerine getirmemekten dolayı nitelikli dolandırıcılık, sistematik olarak içinde bulunduğu zorlukları saklamak ve çalışanlarını verilen hizmetlerle ilgili özetleri tahrif etmeye teşvik etmekle suçlayan bir şikâyet dilekçesi vermiştir. Ocak 2005'te, savcılık, açmış olduğu hazırlık soruşturmasına son vermiştir. Aynı ayda, başvuruçuya, sağlık durumundan dolayı işe sık sık gelmemesi nedeniyle, 31 Marttan başlamak üzere, işine son verildiği bildirilmiştir. Başvurucu, arkadaşları ve bir sendikanın yardımıyla, işten çıkarılmasını “çalışanları susturmak için alınmış taktiksel bir disiplin tedbiri” olarak nitelendiren ve şirkete karşı verdiği şikâyet dilekçesinden bahseden bir bildiri dağıtmıştır. O zamana kadar şikâyet dilekçesinden haberi olmayan şirket, bildiriye yazıp dağıtmaktan şüphelendiği başvuruçuyu ön bildirimsiz bir şekilde işten atmıştır. Başvurucunun verdiği şikâyet dilekçesinin iş ilişkisinin hemen kesilmesini meşrulaştıran “zorlayıcı bir neden” oluşturduğu kanaatine varan ulusal yargı mercileri, başvurunun iş akdinin feshine karşı yaptığı başvurularını reddetmişlerdir.

Hukuk – Madde 10: Başvurucunun vermiş olduğu şikâyet dilekçesinin, 10. maddenin kapsama alanına giren bir ihbar olarak değerlendirilmesi gerektiği ve böylece, bunun sonucunda işine son verilmesi ile ulusal yargı mercileri tarafından bu tedbir hakkında verilen kararların ilgilinin ifade özgürlüğüne bir müdahale teşkil ettiği konusunda tartışma yoktur. Yasayla

öngörölmüş ve başkalarının (bu olayda ilgilinin işverenin) şöhet ve haklarının korunması meşru amacına ulaşmayı hedefleyen bir müdahale söz konusuydu.

Müdahalenin orantılılığına gelince, AİHM kamu sektörünün bir çalışanın söz konusu olduğu *Guja/Moldova* kararında belirttiğı ilke ve şartların özel hukuk iş ilişkilerine de uygulanabilir olduğunu ve çalışanların işverenin yasadışı bir davranış veya eylemini ihbar etme hakları ile işverenin şöhet ve ticari çıkarlarının korunması hakkının dengelenmesine uygulanacağı kanaatindedir.

Yaşlı hastaların aciz durumda oldukları ve kötüye kullanmaların önüne geçilmesi gerekliliğı dikkate alındığında, başvurunun yaydığı bilgiler, inkâr edilemez bir biçimde kamu yararını ilgilendiriyor ve dolayısıyla *Guja* kararındaki ilk şartı karşılıyordu. Bilgileri yaymanın başka yollarının olup olmadığıyla ilgili ikinci şarta gelince, AİHM başvurunun işvereni iş yükünün çok fazla olduğu yönünde birçok kereler uyardığını ve şikâyet dilekçesini vermeden önce de, işverene cezai yola başvurma riskinin bulunduğunu işaret ettiğini not eder. İşverenin davranışıyla ilgili hukuki nitelendirme – nitelikli dolandırıcılık – ilk defa başvurunun şikâyet dilekçesinde geçiyor olsa da, başvuru şikâyet dilekçesinin dayandığı olaylara işverenin dikkatini çekmiştir. Ayrıca, başvurunun başka iç şikâyetler sunmasının gereksiz olacağına ilişkin argümanı çürütölmemiştir. İfşa edilen bilgilerin gerçekliğiyle ilgili şarta gelince, AİHM başvurunun iddialarının olgusal temelden yoksun olmadıklarını – Tıbbi Denetim Komitesi de başvurunun ihbar ettiğı sorunları tespit etmişti – kaydetmekte ve başvurunun kasten yanlış bilgi yaydığı veya boşboğazlık yaptığını düşündürecek hiçbir şey görmemektedir. Hazırlık soruşturmasının terk edilmesi şikâyet dilekçesine konu iddiaların, her zaman, açıkça temelden yoksun veya boş oldukları anlamına gelmemektedir. Öte yandan, başvurunun iyi niyetinden ve dolayısıyla dördüncü şartın yerine getirilmiş olmasından şüphe etmek için hiçbir neden yoktur. Her ne kadar başvuru şikâyetlerini biraz aşırı ve genel ifadelerle dile getirmişse de, iddiaları tamamen olgusal temelden yoksun değildi ve işverene karşı yapılmış gereksiz kişisel bir saldırı oluşturmuyordu. Ayrıca, başvuru ihtilâflı olayların üçüncü kişilerin bilgisine sunulmasının gerekli olduğunu anladıktan hemen sonra, medyaya başvurmamış ve bildirileri dağıtmamıştır. Bunun yerine, başvuru şikâyet etmek niyetiyle bir avukata danışmıştır. İşverene verilen zararlar ilgili olan beşinci şarta gelince, başvurunun iddialarının işveren şirketin şöhetine zarar verdiği konusunda şüphe yoktur. Ancak, yaşlı insanların bir kamu şirketi tarafından bakımları konusundaki eksikleri öğrenme yönündeki kamusal yarar o kadar önemlidir ki bu şirketin şöhet ve haklarının korunmasına üstün gelir. Son olarak, verilen cezanın ağırlığıyla ilgili olarak, AİHM başvurunun iş hukukunda öngörölen en ağır cezaya çarptırıldığını kaydeder. İlgilinin kariyeri üzerindeki olumsuz sonuçlarının yanında, bu cezanın şirketin diğer çalışanları ile hemşirelik hizmetleri alanında çalışan insanlar üzerinde çok caydırıcı bir etkiye sahip olma ve onları, hastaların genellikle haklarını ileri sürmekten aciz oldukları ve hemşirelerin tedavi ve bakımla ilgili eksikliklerden ilk haberdar olan insanlar oldukları, bu sektördeki aksaklıkları açıklamadan caydırma olasılığı vardır.

Sonuç olarak, başvurunun iş akdinin ön bildirimsiz bir şekilde feshedilmesi orantısızdı ve ulusal mahkemeler, işverenin şöhetini koruma gerekliliğı ile başvurunun ifade özgürlüğünü koruma gerekliliğı arasında adil bir denge kurmamışlardır.

Sonuç: İhlal (Oybirliğiyle).

Madde 41 – Manevi zarar için 10 000 EUR.

© Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2012.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin resmi dilleri Fransızca ve İngilizce'dir. Bu çeviri, Avrupa Konseyi'nin insan haklarına destek Fonu'nun desteğiyle hazırlanmıştır (www.coe.int/humanrightstrustfund). Mahkeme'yi bağlamamaktadır ve Mahkeme, kalitesi konusunda herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarının veritabanı olan HUDOC üzerinden (<http://hudoc.echr.coe.int>) veya HUDOC'un bildirdiği başka veritabanları üzerinden yüklenebilir. Davanın isminin tamamen yazılması, yukarıdaki telif hakkıyla ilgili ifadelerin kullanılması ve insan haklarına destek Fonu'na referans yapılması şartıyla ticari olmayan amaçlarla kullanılabilir. Bu çevirinin tamamını veya bir kısmını ticari amaçlarla kullanmak isteyen herkesin, bu durumu belirtilen adrese bildirmesi rica olunur: publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication and reference to the Human Rights Trust Fund. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012.

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante: publishing@echr.coe.int.