

Çev.: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER<sup>1</sup>

## **Avrupa Adalet Divanı**

Karar Tarihi: 17.3.2026

Sayı : C-258/24

**Katolik kilisesinden ayrılma tek başına feshi için yeterli bir gerekçe oluşturmaz.**

### **Özü:**

Bir Katolik kuruluş, bir çalışanın yalnızca Katolik Kilisesi'nden ayrılmış olması gerekçesine dayanarak iş sözleşmesini feshedemez. Böyle bir fesih, diğer hususların yanı sıra, söz konusu kiliseden ayrılmama yükümlülüğünün, yapılan işin niteliği ve bu kuruluşun ethosu<sup>2</sup> dikkate alındığında esaslı, hukuka uygun ve haklı olması şartına bağlıdır.

### **Olay:**

Davalı Katolik Gebelik Danışmanlığı, Almanya'daki Katolik Kilisesi bünyesinde faaliyet gösteren ve hamile kadınlara danışmanlık hizmeti sunan bir dernektir. Dernek, tüm çalışanlarından Katolik Kilisesi'nin yönergelerine uymalarını talep etmektedir; bu yönergelere göre her gebelik danışmanlığının amacı, doğmamış çocuğun yaşamının korunması olup, bu doğrultuda hamile kadının gebeliği sürdürmeye ve çocuğunu kabul etmeye teşvik edilmesidir.

Davacı danışman, Katolik Kilisesi üyesiyken bu üyelikten ayrıldığında, Katolik Gebelik Danışmanlığı bu nedenle iş sözleşmesini feshetmiştir. Nitekim yürürlükteki kilise hukuku hükümlerine göre Katolik Kilisesi'nden ayrılma, sadakat yükümlülüklerinin ağır bir ihlali olarak kabul edilmektedir.

Davacı, kiliseden ayrılmasını, Limburg Piskoposluğunun, kendisi gibi farklı inançlara sahip bir eşle evli olan ve eşi yüksek gelir elde eden Katolik kişilerden kilise vergisine ek olarak ayrıca bir kilise katkı payı talep etmesine dayandırmıştır. Dernek, aynı danışma merkezinde Katolik Kilisesi'ne mensup olmayan ve aynı sadakat yükümlülüklerine tabi bulunmayan, dolayısıyla aynı gerekçeyle işten çıkarılma riski taşımayan çalışanları da istihdam etmekteydi. Bu nedenle davacı, feshin geçersiz olduğu iddiasıyla dava açmıştır.

Uyuşmazlığa bakan Federal İş Mahkemesi, davacı danışmanın işten çıkarılmasının din temelinde doğrudan bir farklı muamele teşkil ettiği kanaatinde

<sup>1</sup> Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Öğretim Üyesi

<sup>2</sup> ÇN.: Antik yunanca kökenli olan Ethos kavramı günümüzde kilise hukukunda yaygın kullanım alanı bulunmakta olup, en basit biçimiyle; bireyin kuruluşun örf ve adetlere uygun hareket etmesi anlamını taşımaktadır.

ve bu farklı muamelenin haklı gösterilip gösterilemeyeceği hususunda şüphe duymaktadır. Mahkeme bu nedenle yargılamayı askıya alarak, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ışığında, istihdam ve meslek alanında eşit muameleye ilişkin Birlik hükümlerinin (2000/78/EC sayılı Direktif) yorumlanması amacıyla Avrupa Birliği Adalet Divanı'na ön karar başvurusunda bulunmuştur.

### **Gerekçe:**

Birlik hukuku, ethosu dini ilkelere dayanan özel bir kuruluşun, belirli bir kiliseye mensup olan ve bu dini ilkeleri uygulayan bir çalışandan, aksi takdirde işten çıkarılma tehdidi altında, iş ilişkisi süresince bu kiliseden ayrılmamasını talep edebilmesine imkan tanıyan bir ulusal düzenlemeyi:

- bu kuruluş, ilgili çalışanla aynı görevleri yerine getiren diğer kişileri, bu kişilerin söz konusu kilisenin üyesi olmasını talep etmeksizin istihdam etmekte ise ve

- söz konusu çalışan, kendisiyle ilgili olarak kamuya yansıyan biçimde kilise karşıtı bir faaliyette bulunmamış ise,

ve bu mesleki gereklilikler, söz konusu çalışanın faaliyetlerinin niteliği veya bu faaliyetlerin icra edildiği koşullar dikkate alındığında ve kuruluşun ethosu ışığında esaslı, hukuka uygun ve haklı değilse, karşıdır.

Bu değerlendirmenin somut olayda yapılması her ne kadar Federal İş Mahkemesi'ne ait olsa da, Avrupa Birliği Adalet Divanı bir dizi değerlendirme ölçütü ortaya koymaktadır:

Özellikle, söz konusu şartın gebelik danışmanı faaliyetleri bakımından “esaslı” olduğu görülmemektedir. Zira Katolik Gebelik Danışmanlığı bu tür pozisyonları Katolik Kilisesi'ne üye olmayan çalışanlarla da icra etmektedir. Bu durum, derneğin bizzat kendisinin bu kiliseye üyeliği zorunlu görmediğine, bunun yerine danışmanların Katolik Kilisesi'nin ilgili yönergelerine uymayı taahhüt etmelerini yeterli kabul ettiğine işaret etmektedir.

Ayrıca davacı, kiliseden ayrılmasını, eşinin Katolik olmaması ve yüksek gelir elde etmesi nedeniyle kendisine uygulanan ek kilise katkı payına dayandırmıştır. Bu ayrılma ile davacı, Katolik Kilisesi'nin ilke ve temel değerlerinden uzaklaşmamış ve bunlardan vazgeçmemiştir. Ayrıca, iş sözleşmesi kapsamında uymayı taahhüt ettiği söz konusu yönergelere artık riayet etmeyeceğine dair bir emare de bulunmamaktadır.

Her durumda, Katolik Gebelik Danışmanlığı'na düşen, ethosunun veya özerklik hakkının ihlal edileceğine ilişkin ileri sürülen riskin muhtemel ve ciddi olduğunu ortaya koymak; böylece söz konusu şartın gerçekten gerekli ve orantılı olduğunu ispat etmektir.

## **Avrupa Adalet Divanı**

Karar Tarihi: 30.10.2025

Sayı : C-134/24

### **Toplu İşten Çıkarmalar: Yetkili Makama Bildirim Yapılmaması**

#### **Özü:**

98/59 sayılı Toplu İşten Çıkarmalar Direktifinin 4. maddesi 1. fıkra 1. alt fıkrası, bir iş sözleşmesinin, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca yetkili makama bildirilmesi gereken toplu işten çıkarma kapsamında feshedilmesi hâlinde, 4. madde 1. fıkra 1'de öngörülen 30 günlük sürenin dolmasından önce geçerli olamayacağını öngörür. Bir işveren, iş sözleşmesini 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra hükmüne aykırı olarak, söz konusu toplu işten çıkarmayı yetkili makama bildirmeden feshederse, eksik bildirimini sonradan tamamlayarak fesih işleminin tamamlayıcı bildirim 30 gün sonrasında geçerli olacağını iddia edemez.

#### **Olay:**

98/59 sayılı Direktif'in 3. maddesi 1. fıkra 1. ve 4. alt fıkrası uyarınca: "İşveren, tüm planlanan toplu işten çıkarmaları yazılı olarak yetkili makama bildirmekle yükümlüdür. Bildirim, planlanan toplu işten çıkarma ve 2. madde uyarınca çalışan temsilcileri ile yürütülen istişareler hakkında tüm faydalı bilgileri içermelidir; özellikle işten çıkarma gerekçeleri, çıkarılacak çalışan sayısı, normalde çalışan sayısı ve işten çıkarma dönemini kapsar."

Direktif'in 4. maddesi 1. ve 2. fıkraları:

"(1) Yetkili makama bildirilen planlanan toplu işten çıkarmalar, 3. maddenin 1. fıkrasında belirtilen bildirim makama ulaştıktan sonra en erken 30 gün sonunda geçerli olur; bireysel fesihlerde geçerli fesih süreleri hükümleri saklıdır. Üye devletler, yetkili makama, 1. alt fıkradaki sürenin kısaltılmasını sağlama olanağı tanıyabilir.

(2) 1. fıkradaki süre, yetkili makam tarafından, planlanan toplu işten çıkarmaların yol açtığı sorunlara çözüm aramak için kullanılmalıdır."

Direktif'in 6. maddesi:

"Üye devletler, çalışan temsilcilerine ve/veya çalışanlara, bu direktif kapsamında öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesini temin edecek idari ve/veya yargı yollarının sağlanmasını temin eder."

Federal İş Mahkemesi, iki farklı şirketteki iki çalışanın, planlanan toplu işten çıkarmalar kapsamında fesihlerinin geçerliliğini değerlendirmiş ve bu bağlamda Avrupa Adalet Divanından 98/59 sayılı Direktif'in yorumlanmasını talep etmiştir.

C-134/24 sayılı Dosya:

Davacı 1994'ten beri bir Limitet şirketine çalışmaktadır. 1.12.2020 tarihinde şirketin varlığı üzerine iflas prosedürü başlatılmış ve davalı iflas yöneticisi olarak atanmıştır. 2.12.2020'de davalı, davacının iş sözleşmesini 31.3.2021 itibarıyla feshetmiştir.

Davalı, 30 takvim günü içinde beşten fazla çalışanın işten çıkarıldığını kabul etmiştir. Davacı, iş sözleşmesinin devam ettiğinin tespiti ve fesih sürecinin kesinleşmesine kadar çalıştırılmasının sağlanması talebiyle dava açmıştır; iş sözleşmesinin geçersiz olduğunu, zira toplu işten çıkarmanın İşçinin Haksız Feshe Karşı Koruma kanunu (KSChG) 17. madde 1. fıkra uyarınca yetkili makama bildirilmediğini ileri sürmüştür.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı kabul etmiştir; davalı bu karara itiraz ederek temyize başvurmuştur.

C-402/24 sayılı Dosya:

Davacı, 2012'den beri yaklaşık 348 çalışana olan bir havayolu şirketinde kaptan pilot olarak çalışmaktadır. 15.6.2020'de şirket, pilotların işten çıkarılmasına ilişkin olarak 17. madde 2. fıkra KSChG uyarınca çalışan temsil eden işyeri kurulu ile istişare sürecini başlatmıştır. 30.6.2020'de şirket, faaliyetlerini derhal durdurma kararı almıştır. 1.7.2020'de şirketin varlığı üzerine iflas prosedürü başlatılmış ve davalı iflas yöneticisi olarak atanmıştır.

Aynı gün, davalı toplu işten çıkarmayı yetkili makama bildirmiştir; bildirime çalışan temsilcilerinin nihai görüşleri eklenmemiştir ve ulusal hukuk uyarınca alternatif olarak sağlanabilecek istişare durumu yalnızca sürecin başlatıldığını ve devam ettiğini belirten bir notla sınırlı kalmıştır. Yetkili makam, bildirim alınmasını yalnızca belgelerin alındığını teyit ederek onaylamıştır. Temmuz başında davalı, çalışan temsilcisi olmayan kabin ve yer personelini işten çıkarmıştır.

29.7.2020'de davalı, toplu işten çıkarma kapsamında davacı ve diğer kaptanların iş sözleşmelerini üç aylık fesih süresi ile feshetmiştir. Davacı, fesih geçersizliğinin ve iş sözleşmesinin devamının tespiti için dava açmıştır; iddiasını desteklemek için KSChG uyarınca öngörülen istişare sürecinin yerine getirilmediğini ileri sürmüştür.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı reddetmiştir; davacı temyize başvurmuştur.

**Gerekçe:**

C-134/24 sayılı Dosya:

Direktif'in 4. maddesi 1. fıkra 1. alt fıkrası, iş sözleşmesinin, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca yetkili makama bildirilmesi gereken toplu işten çıkarma kapsamında feshedilmesi halinde, söz konusu feshin yalnızca yetkili makama

yapılan bildirim 30 gün sonrasında geçerli olacağını öngörür. Süre, bildirim makama ulaşmasıyla başlar.

3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra ve 4. madde 1. fıkra 1. alt fıkra, bir işverenin iş sözleşmesini söz konusu bildirim yapılmadan feshetmesi halinde, eksik bildirim sonradan tamamlayarak fesih işleminin 30 gün sonra geçerli olacağını iddia edemeyeceğini öngörür. Toplu işten çıkarma kapsamında, işverenin, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca öngörülen bildirim yapılmadan iş sözleşmesini feshetmesi ve fesih süresinin bildirim eksiklikleri giderilene kadar askıya alınması mümkün değildir.

Topluluk mevzuatında öngörülen prosedürlerin ve bu prosedürler kapsamında öngörülen yükümlülüklerin sıralaması, işverenin bildirim fesihten sonra yapıp geçici bir askıya alma ile feshi geçerli kılabilmesi durumunda geçersiz hâle gelir. Bu geçici askıya alma, 98/59 sayılı Direktif'te öngörülen prosedür yükümlülüklerinin geçerliliğini ve amacını, yani planlanan toplu işten çıkarmadan önce çalışan temsilcileri ile istişare ve yetkili makama bildirim yapılması gerekliliğini tehlikeye atar.

C-402/24 sayılı Dosya:

Direktif'in 3. maddesi, yetkili makama yapılan toplu işten çıkarma bildirim amacının, yetkili makam eksik veya hatalı bildirim kabul edip yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünür ve 4. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca 30 günlük sürede sorunlara çözüm aramayacağını varsayarsa tamamlanmış sayılmayacağını öngörür; ayrıca ulusal düzenlemeye göre işveren ve yetkili makam işsizliğin önlenmesi veya sınırlandırılması için işbirliği yapmak veya ulusal istihdam kurumu toplu işten çıkarma sürecinde resmi inceleme yapmakla yükümlüyse, bildirim amacına ulaşamaz.

Direktif'in 6. maddesi, hatalı veya eksik bildirim varlığında, 4. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca öngörülen 30 günlük sürenin başlamamasının, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca öngörülen bildirim yükümlülüğünü uygulamak amacıyla alınmış bir önlem olarak değerlendirilemeyeceğini öngörür.

## **Federal Anayasa Mahkemesi**

Karar Tarihi : 29.05.2025

Sayı : 2 BvR 934/19/

**Kilise üyeliğinin işe alım şartı olarak aranması: Federal İş Mahkemesi kararına karşı yapılan anayasaya aykırılık iddiasının kabulü**

### **Özü:**

Federal Anayasa Mahkemesi, kiliseye bağlı bir işveren tarafından yapılan ve Federal İş Mahkemesinin (Avrupa Adalet Divanına yaptığı ön karar başvurusunun ardından) işvereni, ilan edilen bir pozisyon için başvuran ve herhangi bir dine mensup olmayan bir adayı mülakata davet etmemesi nedeniyle tazminat ödemeye mahkum eden kararına karşı yöneltilen anayasa aykırılık iddiasını kabul etmiştir. Federal İş Mahkemesi kararı, işverenin Anayasanın 4/1-2 md. ile birlikte 140. Md. ve Weimar Anayasasının 137/3 md.<sup>3</sup> kaynaklanan din özgürlüğü hakkını ihlal etmektedir; zira Genel Eşit Muamele Kanunu'nun (AGG) sınırlama hükmünün uygulanması kapsamında yapılan menfaat dengesi, işverenin din özgürlüğü hakkını anayasal olarak gerekli ölçüde dikkate almamaktadır.

### **Olay:**

Anayasaya aykırılık iddiasının konusu, kiliseye bağlı bir işverenin belirli bir pozisyon için hangi koşullar altında kilise üyeliğini arayabileceği ve devlet mahkemelerinin bunu dini özyönetim hakkı bakımından ne ölçüde denetleyebileceği sorusudur.

Davacı, kiliseye bağlı bir işverendir. Bir proje pozisyonu için yayımlanan ilanda, diğer hususların yanı sıra şu ifadeye yer verilmiştir: "Protestan bir kiliseye veya ACK'ye bağlı bir kiliseye üyelik ve diyakonik misyona bağlılık beklenmektedir." Asıl davanın davacısı olan ve herhangi bir dine mensup olmayan aday, ilan edilen pozisyona başvurmuş, ancak dini aidiyetine ilişkin herhangi bir beyanda bulunmamıştır. Mülakata davet edilmemiştir. Bunun üzerine İş Mahkemesi'nde dava açarak, dini sebeplerle ayrımcılığa uğradığını ileri sürmüş ve AGG 15/2 md. uyarınca tazminat talep etmiştir. İş mahkemesi, davayı kabul etmiş ve davacı lehine tazminata hükmetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi ise davayı reddetmiştir. Mahkemeye göre, din temelinde farklı muamele, AGG 9/1. md. uyarınca hukuka uygun olduğuna hükmetmiştir.

Davacı tarafından başlatılan temyiz süreci kapsamında Federal İş Mahkemesi, Avrupa Adalet Divanı nezdinde bir ön karar prosedürü başlatmıştır. 2000/78/EC sayılı Direktif'in (Eşit Muamele Direktifi) 4. maddesinin 2. fıkrasının

<sup>3</sup> ÇN: Din özgürlüğüne ilişkin olarak yürürlükteki Federal Anayasa, Weimar Anayasasının ilgili maddelerine atıfta bulunmaktadır.

yorumunun açıklığa kavuşturulması gerekli görülmüştür. Bu hükmün anlamı, AGG 9/1 md. yorumlanması açısından belirleyicidir ve özellikle, bir faaliyetin niteliği veya icra koşulları bakımından, kuruluşun ethosu ışığında hangi şartların “esaslı, hukuka uygun ve haklı mesleki gereklilik” olarak kabul edileceğinin ve devlet mahkemelerinin kapsamlı bir denetim yetkisine sahip olup olmadığını belirlenmesi gerekmektedir.

Avrupa Adalet Divanı, bir başvurunun, dinin söz konusu faaliyetlerin niteliği bakımından esaslı, hukuka uygun ve haklı bir mesleki gereklilik olduğu gerekçesiyle reddedilmesinin etkili bir yargısal denetime tabi olması gerektiğine karar vermiştir. Eşit Muamele Direktifi 4/2 md. öngörülen kriterlerin denetimi, şüphe durumlarında devlet mahkemeleri gibi bağımsız bir mercie bırakılmadığı takdirde anlamsız hale gelecektir. “Esaslı, hukuka uygun ve haklı gereklilik” kavramının yorumlanmasında mahkemeler, bir yandan ilgili kilise veya kuruluşun ethosunun meşruiyetini sorgulamamaları gerektiğini, diğer yandan çalışanların din temelinde ayrımcılığa uğramama hakkının ihlal edilmemesini gözetmek zorundadır. Ulusal mahkemelere, AGG 9/1 md. gibi bir ulusal düzenlemenin Eşit Muamele Direktifi 4/2 md. ile uyumlu şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağına veya uygulanmaması gerekip gerekmediğine karar verme görevi düşmektedir.

Federal İş Mahkemesi, başvurunun davacıya tazminat ödemesine hükmetmiştir. AGG 9/1 md. alt. 1’in Birlik hukuku gerekleriyle uyumlu olmadığı ve uygulanmaması gerektiği belirtilmiştir. AGG 9/1 md. alt. 2 de din temelindeki farklı muameleyi haklı kılmamaktadır. Her ne kadar somut olayda mesleki gereklilik ile ilan edilen faaliyet arasında doğrudan bir bağlantı bulunsa da dini cemaatin öz anlayışı dikkate alındığında, kilise üyeliği faaliyetin niteliği veya icra koşulları bakımından esaslı, hukuka uygun ve haklı bir mesleki gereklilik olarak değerlendirilemez.

Anayasaya aykırılık iddiası kabul edilmiştir. Federal Anayasa Mahkemesi, Federal İş Mahkemesi kararını kaldırmış ve dosyayı yeniden incelenmek üzere ilgili mahkemeye iade etmiştir.

### **Gerekçe:**

Anayasaya aykırılık iddiası, başvurunun Avrupa Adalet Divanı içtihadının uygulanması suretiyle dini özyönetim hakkının ihlal edildiğini ileri sürdüğü ölçüde (incidental ultra vires itirazı) kabul edilebilir ve esastan da yerindedir. Federal İş Mahkemesi kararı, başvurunun Anayasanın 4/1-2 md. ile birlikte 140.md ve Weimar Anayasasının m. 137/3 md. doğan dini özyönetim hakkını ihlal etmektedir; zira AGG’nin sınırlama hükmünün uygulanması kapsamında yapılan menfaat dengesi, başvurunun dini özyönetim hakkını anayasal olarak gerekli ölçüde dikkate almamaktadır.

Temel hak ölçütlerine göre yapılması gereken, kiliseye bağlı işverenlerin menfaatleri ile çalışanların menfaatleri arasındaki dengelemede, ön karar prosedürü kapsamında verilen Avrupa Adalet Divanı kararının dikkate alınması gerekmektedir. Bu durum, dini özyönetim hakkının sınırlandırılması düzeyinde uygulanan iki aşamalı incelemeye ilişkin anayasa yargısı ölçütlerinin somutlaştırılmasına yol açmaktadır. Ulusal hukukun yorum ve uygulanmasının Birlik hukuku çerçevesine uyarlanması, Birlik hukukunun önceliği gereği zorunludur. Somut olayda da Birlik hukukunun önceliği ortadan kalkmamaktadır. Nitekim Avrupa Adalet Divanı kararı bir ultra vires işlem teşkil etmemektedir. Ayrıca, dini toplulukların iş hukuku alanındaki özyönetim hakkının kapsamı bakımından ulusal anayasa hukuku ile Birlik hukuku arasında aşılması imkansız çelişkiler de bulunmamaktadır.

Uyuşmazlık konusu pozisyonun Hristiyan karakterinin makul – ve dolayısıyla yeterli – şekilde ortaya konulmuş olmasına rağmen dikkate alınmaması nedeniyle Federal İş Mahkemesi, AGG 9/1 md. alt. 2'nin unsurlarını uygularken Avrupa Adalet Divanı içtihadına göre gözetilmesi gereken ölçütleri, dini özyönetim hakkı aleyhine olacak şekilde aşırı yorumlamıştır. Federal İş Mahkemesinin, ilan edilen faaliyetin niteliği ve bunun kilise üyeliği ile bağlantısına ilişkin kendi değerlendirmesini başvuruçunun değerlendirmesinin yerine koyması, başvuruçunun menfaatlerinin anayasal olarak gerekli şekilde dengelenmemesine yol açmaktadır.

Federal İş Mahkemesinin, başvuruçudan talep edilen Protestan bir kiliseye veya ACK'ye bağlı bir kiliseye üyelik şartının AGG 9/1 md. alt. 2 anlamında “esaslı” olup olmadığına ilişkin ciddi şüpheleri, başvuruçunun dini özyönetim hakkının gerekli şekilde dikkate alındığını göstermemektedir. Federal İş Mahkemesinin, söz konusu mesleki gerekliliğin haklı olmadığı yönündeki değerlendirmesi de dini özyönetim hakkını yeterince gözetmemektedir. Federal İş Mahkemesi, başvuruçunun ne özerklik hakkının ne de ethosunun ihlal edilme tehlikesini ortaya koyduğunu varsaymaktadır. Ancak bu noktada da başvuruçunun görevin içeriği ve önemi konusundaki değerlendirmesinin incelemeye dahil edilip edilmediği anlaşılmamaktadır.

## **Düsseldorf İdare Mahkemesi**

Karar Tarihi: 2.9.2025

Sayı: 2 L 2837/25

### **Özel bir davette resmi kıyafet unsurları giyen komiser yardımcısı adayının görevden çıkarılması**

#### **Özü:**

Özel bir davette (temalı parti) resmi kıyafetin giyen ve kurgulanmış bir yakalama eylemine katılan bir komiser yardımcısı adayı, karakter uygunluğuna ilişkin şüpheler nedeniyle deneme statüsündeki memuriyet ilişkisinden çıkarılabilir. Düsseldorf İdare Mahkemesi bu yönde karar vermiş ve adayın görevden çıkarılmasına karşı yaptığı ihtiyati tedbir başvurusunu reddetmiştir.

#### **Olay:**

Emniyet Müdürlüğü, bir komiser yardımcısı adayının uygunluğuna ilişkin şüpheler bulunduğunu değerlendirmiştir. Aday, diğer komiser yardımcısı adaylarıyla birlikte katıldığı özel bir davette, üzerinde “Polizei” ibaresi bulunan ve hizmet kıyafetinin parçası olan bir kazak ile koruyucu yelek giymiştir. Davete katılan diğer kişiler, adayın bu şekildeki görünümüne ilişkin video kayıtları yapmıştır. Ayrıca aday, video formatında bir misafir defteri hazırlanması kapsamında, uyuşturucu satıcısı olarak kurgulanmış bir davetlinin yakalanmasının canlandırılmasına katılmıştır.

Düsseldorf İdare Mahkemesi, adayın görevden çıkarılmasına karşı yaptığı ihtiyati tedbir başvurusunu reddetmiştir. Karara karşı Üst İdare Mahkemesi'ne itiraz edilebilir.

#### **Gerekçe:**

Hazırlık hizmetinde bulunan bir polis memuru, polislik mesleği için gerekli karakter veya kişisel uygunluğuna ilişkin haklı şüpheler bulunması halinde, geri alınabilir statüdeki memuriyet ilişkisinden çıkarılabilir.

Emniyet Müdürlüğü, söz konusu görev dışı davranışın, özellikle sosyal medya çağında yalnızca davete katılan kişilerle sınırlı kalmayıp daha geniş bir çevrede bilinir hale gelebileceği dikkate alındığında, toplumun polise duyduğu güveni açık ve kalıcı biçimde zedelediğini isabetli şekilde değerlendirmiştir. Bu nedenle adayın görevden çıkarılması hukuka uygundur.

