

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

GENEL KURUL
KARAR

FERHAT ŞİMŞEK BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : 2019/42221

Karar Tarihi : 9/10/2024

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Başkanvekili : Hasan Tahsin GÖKCAN
Başkanvekili : Basri BAĞCI
Üyeler : Engin YILDIRIM
Rıdvan GÜLEÇ
Recai AKYEL
Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Selahaddin MENTEŞ
İrfan FİDAN
Kenan YAŞAR
Muhterem İNCE
Yılmaz AKÇİL
Ömer ÇINAR
Metin KIRATLI
Raportör : Şeyda Nur ÜN
Başvurucu : Ferhat ŞİMŞEK
Vekili : Av. Tuncay SEVEN

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; bir banka çalışanının sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlardan ötürü iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle ifade özgürlüğü ile özel hayata saygı hakkının, işe iade davasının uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 26/12/2019 tarihinde yapılmıştır. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.

4. Birinci Bölüm başvurunun Genel Kurul tarafından incelenmesine karar vermiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

5. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar şöyledir:

6. Başvurucu 1982 doğumlu olup 2009 yılından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Anonim Şirketinde (Banka/işveren) belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır. Başvurucu, iş sözleşmesinin feshedildiği sırada Bankanın bir şubesinde yönetmen yardımcısı/proje yönetim asistanı olarak görev yapmaktadır.

7. Banka 25/7/2016 tarihinde "Sosyal medya üzerinde yaptığınız paylaşımların/beğenilerin Bankamızın saygınlığını ve imajını zedelediği gibi itibar kaybına neden olduğu tespit edilmiştir. Bu fiiliniz insan kaynakları yönetmeliğinin '.' başlığı ile düzenlenen 2.3 '....' maddelerine aykırılık teşkil etmektedir. Bu itibarla ... 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş akdinin geçerli nedenle feshini düzenleyen 18. maddesi gereğince iş sözleşmeniz feshedilmiştir." gerekçesiyle başvurusunun iş sözleşmesini feshetmiştir.

8. Başvurucu, fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek Banka aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır. Davanın görüldüğü Ankara 28. İş Mahkemesi (İş Mahkemesi) 14/3/2017 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"Dosya arasında bulunan sosyal medya paylaşımları incelendiğinde, 17/07/2016 günü alınan ve on dört saatten önce paylaşıldığı anlaşılan çıktı içeriklerinde 'dün gece oynanan oyun sonrası, köklü görevden almalar kime yaradı, kimin ekmeğine yağ sürüldü, darbe yapınca köprülerin bir yönünü kesmek yeterliymiş, öğrendik ki 20-30 subay darbe yaparken diğer binlercesi pokemon oynuyorlarmış' vb ifadelerin yer aldığı, yaşanan olağanüstü durum üzerine halkın birlik ve beraberlik gösterdiği böylesi bir zamanda gerek birlik beraberliği zedeleyici gerekse haberdar olan davalı işverende şüpheye yol açabilecek nitelikteki sözlerin davacı tarafça internet ortamına yüklendiği de inkar edilmediğine göre, davalı bankanın çalışanlarına olağanüstü dönemlerde daha özenli ve sorumlu davranmalarını beklemesi ve aksi durumda iş aktinin feshine karar vermesi doğaldır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında feshin geçerli nedene dayandığının tespiti ile davanın reddine..."

9. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine dosyayı inceleyen Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 10/7/2017 tarihinde İş Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve karar verilmesine yer olmadığına karar vermiştir. Gerekçeli kararında Bölge Adliye Mahkemesi iş sözleşmesinin feshinin 23/1/2017 tarihli ve 29957 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 685 sayılı Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (685 sayılı KHK) kapsamına girdiğini ve bu nedenle dosyanın Olağanüstü Hâl İşlemleri İnceleme Komisyonuna (OHAL Komisyonu) gönderilmesi gerektiğini belirtmiştir.

10. Bölge Adliye Mahkemesinin kararı üzerine dosya, OHAL Komisyonuna gönderilmiştir. OHAL Komisyonunca yapılan inceleme sonucunda 12/10/2017 tarihli karar ile işveren tarafından iş sözleşmesinin 25/7/2016 tarihinde feshedildiği, OHAL kapsamında doğrudan (ekli listede davacının ismine yer verilmek suretiyle) kanun hükmünde kararname (KHK) ile tesis edilen bir tedbirin uygulanmadığı belirtilerek bu kapsamda Komisyonun inceleme görevi olmayan dosyanın tekrar mahkemesine iade edilmesine karar verilmiş ve İş Mahkemesince dosya yeniden değerlendirilmesi için Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmiştir.

11. Dosyayı inceleyen Bölge Adliye Mahkemesi 19/2/2018 tarihinde, İş Mahkemesinin kararının kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahkemesine iadesine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"Dairemizce dosya üzerinde yapılan yeniden inceleme sonucunda; her ne kadar davacının sosyal medya hesabından paylaştığı içerikler nedeniyle iş akdi feshedilmiş ise de; davacının sosyal medya hesabından paylaştığı içeriklerin tekrar incelenip davacının savunmasında 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi ile ilgili FETÖ/PDY terör örgütü aleyhine de paylaşımlar yaptığı hususunu belirtmiş olması karşısında bununla ilgili delil ve paylaşımların toplanmadığı anlaşılmakla davacı tarafın gösterdiği delillerin toplanması ayrıca Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22.11.2017 gün, 2017/42856-25621 K. sayılı ilamındaki '.. davacının iş akdinin feshine neden olan bilgi ve belgeler işverence ibraz edilememiştir. Davacının iş akdinin feshine dayanak objektif değerlendirmelerin neler olduğu, hangi bilgi ve belgelerin feshe gerekçe yapıldığı davalı Kurumdan araştırılmalı; ayrıca davacı hakkında mevcut ise adli ya da idari soruşturma evrakları, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın Terörle Mücadele, Kaçakçılık, Organize Suçlar ve İstihbarat ile ilgili birimlerinden ve Bilgi Teknolojileri Kurumundan varsa davacı ile ilgili bilgi ve belgeler ile yine Bankasya'ya açılmış mevduat hesapları, hesap hareketleri ve bankacılığa ilişkin işlemler olup olmadığı sorulmalı, tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı gerekçe ile sadece fesihte şekli yönden inceleme yapılarak davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...' şeklindeki tespitler de dikkate alındığında ilk derece mahkemesince emsal bozma ilamında belirtilen hususlar ile ilgili gerekli inceleme ve araştırmaların yapıpıp tarafların gösterdiği deliller toplanıp sonucuna göre karar verilmesi gerektiğinden ilk derece mahkemesi kararının 353-(1) a-6 maddesi gereğince kaldırılmasına, dosyanın davanın yeniden görülmesi için mahkemesine iadesine..."

12. Yeniden yargılama sonucunda İş Mahkemesi 6/12/2018 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"... Davalı Bankanın, Bölge Adliye Mahkemesi kararından sonra ibraz ettiği dilekçe ve ekindeki sosyal medya çıktılarının incelenmesinden davacının 15 Temmuz silahlı terör örgütü FETÖ darbe girişimi ile ilgili olarak 'Dün gece oynanan oyun sonrası hangi görüşten olursanız olun, bu soruları kendinize sorun, bütün darbeler hükümete yapılyorsa neden bir tane hükümet elemanı vali, kaymakam'a bir şey olmadı, darbeden haberi olmayanlar bir kaç saat sonra nasıl darbeci diye 2.745 hakimi görevden aldı. Bu kadar kısa zamanda nasıl darbeci oldukları tespit edildi. Ülkede sadece 3-5 savaş uçağı mı var? Diğerleri tamirde mi?... Darbecilerin cumhurbaşkanı otelden ayrıldıktan sonra oteli basmaina ne demeli?... Olayın kazananı kimse yapan da odur...' gibi birçok paylaşımlarda bulunduğı, davacının da ikrarı ile aynı gün paylaşımı sildiğı sabittir.

Ülkemizin son derece talihsiz bir şekilde 15 Temmuz'u yaşaması karşısında davacının silahlı darbe girişimini oyun olarak nitelendirmesi işveren tarafından kabul edilebilir bir davranış değildir. Yazılı fesih bildiriminde fesih gerekçesi de açık ve net olarak belirtilmiştir. Sosyal medya hesabından davacı tarafından yapılan bu paylaşımlar bankanın kurumsal imajını zedeler niteliktedir. Davalı banka davacının iş akdini geçerli nedenle fesih ettiğinden davanın reddine karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir."

13. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine dosyayı inceleyen Bölge Adliye Mahkemesi 8/11/2019 tarihinde kesin olmak üzere davanın reddine karar vermiştir. Gerekeçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

" ... Şüphe feshi, işverenin işçisinin suç işlediği veya iş sözleşmesine esaslı şekilde aykırı davrandığını ispatlayamadığı veya henüz ispatlayacak durumda olmadığı hallere özgü istisnai nitelikte bir fesih türüdür.

Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı giderilemeyen şüphe, güvenin yoğun olduğu iş ilişkisinde, işverenin o işçiden beklediği işgörme ediminin ifasını anlamsız hale getirir. İşçinin kişiliğinin önemli bir yer tuttuğu iş sözleşmesinde, işverenin duyduğu güçlü şüphe işçinin o iş için uygunluğunu da ortadan kaldırır... Bu yönüyle şüphe feshi, işçiye verilen bir ceza olmamakla birlikte, işverenin kendisinin ve işletmesinin menfaatlerini korumak için sözleşmesel bir araçtır...

Şüphe feshi için, bu şüpheyi haklı kılan ciddi, önemli ve somut vakıaların varlığının ispatı gerekmektedir. Ancak burada ispatı gereken şey vakıanın kendisi değil, şüpheyi haklı kılan vakiadır. Nitekim, işçinin davranışının İş Kanununda düzenlenen haklı veya geçerli sebeplerden birisi kapsamında olduğu açıkça anlaşılmakta ise, böyle bir durumda zaten şüphe feshi yapılamaz. Şüphe feshinin tayininde, sırf işverenin subjektif değerlendirmesi yeterli değildir. Buna göre, şüpheyi ait unsurların mevcut olup olmadığı, söz konusu şüphenin işverenin işçiye duyduğu güveni ağır biçimde zedeleyip zedelediği ve son olarak bu şüphe sebebiyle işverenin işçiyi çalıştırmaya devam edip edemeyeceği her somut olayın özelliğine göre, hakim tarafından resen değerlendirilmelidir.

Dosya kapsamında mevcut CD içeriğine göre davacının Bank Asya da hesabı bulunması ve sosyal medya üzerinden yapılan paylaşımların içeriği dikkate alındığında davalı işverenin iş sözleşmesini fesih nedeni dikkate alındığında feshin şüphe feshi niteliğinde olduğu, işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığını anlaşılmış, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakia mahkemesi hakiminin objektif, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; ilk derece mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davacı tarafın istinaf başvurusunun esas yönünden reddine..."

14. Başvurucu, nihai kararı 27/11/2019 tarihinde öğrendikten sonra süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

15. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

..."

16. 4857 sayılı Kanun'un "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19. maddesi şöyledir:

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."

17. 4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması..."

B. Uluslararası Hukuk

1. İfade Özgürlüğü Yönünden

18. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) *Melike/Türkiye* (B. No: 35786/19, 15/06/2021) kararında başvurucunun sosyal medya beğenileri nedeniyle görevine son verilmesini ifade özgürlüğünün ihlali olarak görmüştür. Somut olayda bir milli eğitim kurumunun temizlik hizmetlerinde sözleşmeli işçi statüsünde görevli olan başvurucu, sosyal medyada üçüncü kişilerin paylaşımlarını beğenmesi nedeniyle tazminat ödenmeksizin, toplu iş sözleşmesine istinaden yetkili disiplin kurulunun verdiği bir kararla işten çıkarılmıştır. Başvurucu, hakkındaki karara karşı iş mahkemesinde dava açmıştır. İş mahkemesi, başvurucunun beğendiği sosyal medya içeriklerinin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmeyeceğini ve başvurucunun çalıştığı okulda huzuru ve barışı etkileyebilecek nitelikte olduğunu, dolayısıyla saldırı mahiyetindeki içeriklerin ebeveynlerde ve çocuklarda kaygı oluşturabileceğini belirtmiş; diğer bazı içeriklerin de siyasi nitelikli olduğuna hükmederek başvurucunun davasını reddetmiştir.

19. AİHM söz konusu kararda ulusal mahkemelerin ilgili içerikleri, yayımlandıkları bağlamdan kopardıklarını ve bir bütün olarak değerlendirmediklerini tespit etmiştir. AİHM'in tespitlerine göre beğenilen paylaşımlar; makamların baskıcı uygulamaları hakkında ağır eleştiriler, bu uygulamalara karşı gösteri düzenleme çağrıları, bir baro başkanının öldürülmesine karşı gösterilen öfke, idari makamların denetlediği kurumlarda yetim çocukların taciz edildiğine ilişkin iddialar ve tanınmış bir dini figürün cinsiyetçi olarak algılanan bir ifadesine yönelik tepkiler gibi konuları içermektedir. AİHM; başvurucunun görevine nazaran temsil görevinin çok kısıtlı olduğunu, sosyal medyadaki beğenilerinin çocuklar, ebeveynler, diğer öğretmenler veya çalışanlar üzerindeki etkisinin ciddi olmayacağını değerlendirmiştir. AİHM bu nedenle disiplin kurulunun ve mahkemelerin başvurucunun eylemlerinin işyerindeki huzuru ve düzeni bozduğuna karar verirken somut olaydaki tüm koşulları dikkate almadığını değerlendirmiş, başvurucunun işten çıkarılması hakkında verilen gerekçelerin yeterli olmadığına hükmetmiştir. Son olarak disiplin kurulunun verdiği kararda, toplu iş sözleşmesinde öngörülen en ağır ceza olan tazminatsız işten çıkarma cezasının bilhassa başvurucunun kıdemi ve yaşı değerlendirilmeksizin uygulanması nedeniyle başvurucunun ifade özgürlüğüne yapılan müdahale ile izlenen meşru amaç arasında makul bir denge olmadığını tespit etmiştir (*Melike/Türkiye*, §§ 38-56).

2. Özel Hayata Saygı Hakkı Yönünden

20. AİHM içtihatlarında, *özel hayatın* eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş bir kavram olduğu belirtilmektedir. Özel hayata saygı hakkı alt kategorisinde geçen *özel hayat* kavramı AİHM tarafından oldukça geniş yorumlanmakta ve bu kavrama ilişkin tüketici bir tanım yapılmaktan özellikle kaçınılmaktadır (*Koch/Almanya*, B. No: 497/09, 19/7/2012, § 51). Bununla birlikte Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) denetim organlarının içtihatlarında *bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi ve gerçekleştirmesi ile kişisel bağımsızlık* kavramlarının özel hayata saygı hakkının kapsamının belirlenmesinde temel aldığı anlaşılmaktadır (*Sidabras ve Džiautas/Litvanya*, B. No: 55480/00, 59330/00, 27/7/2004, § 43; *K.A. ve A.D./Belçika*, B. No: 42758/98, 45558/99, 17/2/2005, § 83; *Pretty/Birleşik Krallık*, B. No: 2346/02, 29/4/2002, § 61; *Christine Goodwin/Birleşik Krallık* [BD], B. No: 28957/95, 11/7/2002, § 90).

21. AİHM'e göre mesleki hayat *özel hayat* kavramı dışında tutulamaz. Özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini etkilediği ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. AİHM bireylerin genellikle iş yaşamında dış dünyayla ilişkiler kurduğunu hatırlatarak bireyin kimliğini oluşturmamasının ve sosyalleşmesinin önemli bir aracı olan dış dünyayla ilişki kurma hakkının bireyin iş çevresini de kapsadığını, bu durumun serbest meslek bağlamında özellikle geçerli olduğunu ifade etmiştir (*Niemitz/Almanya*, B. No: 137/1088, 16/12/1992, § 29; *Özpınar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45; *Campagnano/İtalya*, B. No: 77955/01, 23/3/2006, § 53).

22. AİHM mesleki hayatla ilgili başvuru türlerinde *özel hayat* kavramını iki farklı yaklaşıma göre uygulamaktadır: özel hayata ilişkin bir unsurun anlaşmazlık nedeni olup olmadığı (sebebe dayalı yaklaşım) ve itiraz edilen tedbirin sonuçları bakımından özel hayata dokunan bir meselenin olup olmadığı (sonuca dayalı yaklaşım). AİHM'e göre özel hayata ilişkin unsurların mesleğin icrası bakımından aranan nitelik ve yeterlilik şartları bakımından gözetilmiş veya kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alındığı durumlardan kaynaklanan başvurular sebebe dayalı yaklaşım çerçevesinde, özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilir (*Denisov/Ukrayna* [BD], B. No: 2011/76639, 25/9/2018, §§ 100-103).

23. AİHM, kişinin meslek hayatını etkileyen bir tedbir için öne sürülen gerekçelerin kişilerin özel hayatına ilişkin olmadığı ancak söz konusu tedbirin kişinin özel hayatına yönelik ciddi olumsuz etkilerinin bulunduğu veya bulunma ihtimali olduğu durumların konu edildiği başvuruların sonuca dayalı yaklaşım çerçevesinde Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamında girebileceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda söz konusu olumsuz etkilere ilişkin değerlendirmede AİHM; kişinin yakın çevresi üzerindeki, özellikle de maddi bakımdan ortaya çıkan sonuçları, diğerleri ile ilişki kurma ve geliştirme imkânları ile itibarı üzerindeki olumsuzlukları dikkate almaktadır (*Denisov/Ukrayna*, § 107).

24. AİHM, sonuca dayalı yaklaşım uyarınca inceleme yapılabilmesi için söz konusu meslekle ilgili tasarrufun özel hayat üzerinde doğurduğu etkilerin belirli önem ve ciddiyette olması şartını aramakta; asgari ağırlık seviyesine ulaşmış olması gerektiğini vurgulamaktadır. AİHM, sadece bu sonuçların çok ağır olduğu ve kişinin özel hayatını önemli derecede etkilediği durumlarda Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanabilir olduğunu kabul etmektedir (*Denisov/Ukrayna*, §§ 113, 116).

25. Özel hayata saygı hakkı yönünden diğer uluslararası hukuk kaynaklarının sistematik verildiği kararlar için bkz. *Ayla Demir İşat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, §§ 68-81; *C.A. (3)* [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, §§ 58-75, *E.Ü.*, §§ 33-51; *Esra Ünlü*, §§ 20-27.

V. İNCELEME VE GEREKÇE

26. Anayasa Mahkemesinin 9/10/2024 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. İfade Özgürlüğünün İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

27. Başvurucu;

-Sosyal medya hesabındaki paylaşımların işveren tarafından hukuka aykırı olarak ele geçirildiğini, iş sözleşmesinin feshinden önce savunmasının alınmadığını, lehine olan delillerin toplanmadığını, iş sözleşmesinin feshinin kanuna uygun olmadığını ve geçerli fesih kapsamında kalmadığını,

-Siyasi görüşleri sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, sosyal medya paylaşımlarının içerik olarak eleştiri mahiyetinde olduğunu, 15 Temmuz darbe girişiminden hemen sonrasında birçok kimsenin olaylara sorgulamacı biçimde yaklaştığını, kendisinin de paylaşımları kısa bir süre sonra sildiğini, darbe girişimi aleyhine yaptığı paylaşımların gözardı edildiğini iddia etmiştir.

28. Bakanlık görüşünde; mevcut başvuruda başvurunun ihlal iddiaları konusunda Anayasa Mahkemesi tarafından yapılacak incelemede Anayasa ve ilgili mevzuat hükümlerinin, Anayasa Mahkemesi içtihadının ve somut olayın kendine özgü koşullarının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı önceki beyanlarını tekrar ederek Bakanlık görüşünü kabul etmediğini belirtmiştir.

2. Değerlendirme

29. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder. Başvurucunun iddialarının sosyal medya hesabında bir kısım paylaşımda bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesine yönelik işlemler bütününe dayandığı görülmektedir. Bu hâliyle başvuru öncelikle ifade özgürlüğünü ilgilendirmektedir. İfade özgürlüğü kişinin haber ve bilgilere, başkalarının fikirlerine serbestçe ulaşabilmesi, düşünce ve kanaatlerinden dolayı kınanmaması ve bunları tek başına veya başkalarıyla birlikte çeşitli yollarla serbestçe ifade edebilmesi, anlatabilmesi, savunabilmesi, başkalarına aktarabilmesi ve yayabilmesi anlamına gelir. Çoğunluğa muhalif olanlar da dâhil olmak üzere düşüncelerin her türlü araçla açıklanması, açıklanan düşünceye paydaş sağlanması, düşünceyi gerçekleştirme ve gerçekleştirme konusunda başkalarını ikna etme çabaları ile bu çabaların hoşgörüyle karşılanması çoğulcu demokratik düzenin gereklerindendir. Dolayısıyla toplumsal ve siyasal çoğulculuğu sağlamak, her türlü düşüncenin barışçıl bir şekilde ve serbestçe ifade edilmesine bağlıdır. Bu itibarla düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğü demokrasinin işleyişi için yaşamsal önemdedir (*Bekir Coşkun* [GK], B. No: 2014/12151, 4/6/2015, §§ 33-35; *Mehmet Ali Aydın* [GK], B. No: 2013/9343, 4/6/2015, §§ 42, 43; *Tansel Çölaşan*, B. No: 2014/6128, 7/7/2015, §§ 35-38). Bu yönüyle başvurunun Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğü kapsamında incelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

30. Anayasa'nın "*Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti*" başlıklı 26. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar..."

Bu hürriyetlerin kullanılması, milli güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanununöngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir"

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

31. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

i. Genel İlkeler

32. Başvuru konusu olayda uyumsuzluk, iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek feshedilmesine ilişkindir. Bu kapsamda temel hak ve özgürlüklere yönelik negatif ve pozitif yükümlülükler arasındaki sınırların kesin biçimde tanımlanması ve birbirinden ayrılması her durumda mümkün değildir. Devlet için öngörülen negatif yükümlülükler, her durumda temel hak ve özgürlüklere keyfi surette müdahaleden kaçınmayı gerekli kılar. Pozitif yükümlülükler de temel hak ve özgürlüklerin korunmasını ve bireyler arası ilişkiler alanında olsa da temel hak ve özgürlüklerin güvencelerini sağlamaya yönelik olarak olaya özgü tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Adnan Oktar* (3), B. No: 2013/1123, 2/10/2013, § 32; *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 46). Ancak hemen belirtmek gerekir ki devletin ister pozitif isterse de negatif yükümlülükleri söz konusu olsun uygulanacak ilkeler de çoğunlukla önemli ölçüde benzeşmektedir (*Hesna Funda Baltalı ve Baltalı Gıda Hayvancılık San. ve Tic. Ltd. Şti.* [GK], B. No: 2014/17196, 25/10/2018, § 70).

33. Devletin ifade özgürlüğünün korunmasına yönelik yükümlülükleri çerçevesinde uyumsuzlukların çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulması, uyumsuzlukların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesi, bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesi sorumluluğu bulunmaktadır. Yine bireylerin temel hak ve özgürlüklerine üçüncü kişilerin müdahalesinin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınması ve mahkemelerce korunma sağlanması da söz konusu yükümlülükler kapsamındadır. Kamusal makamlarca gerekli yapısal önlemler alınmış olsa da uyumsuzluk konusu davayı yürüten mahkemelerce verilen kararlarda üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere korunma imkânı sağlanmadığı durumlarda bu yükümlülükler gereği gibi yerine getirilmemiş olacaktır. Bu, kamusal makam olan mahkemeler aracılığıyla bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasız bırakıldığı anlamına gelecektir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, §§ 47-49).

34. Bu doğrultuda iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik olarak işverence gerçekleştirilen müdahaleye ilişkin iddiasını içeren uyumsuzlukların karara bağlandığı davalarda yargı mercilerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde

dengelenmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır ( m r Kara ve Onursal  zbek,   50; Kasım  ift i ve diğ erleri, B. No: 2019/33243, 4/7/2022,   32; Ayhan Deniz ve diğ erleri [GK], B. No: 2019/10975, 14/6/2023,   37).

35. Yargı mercileri tarafından tarafların çıkarları dengelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan çıkarın üstün olup olmadığı, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı somut olayın koşullarına göre ele alınmalıdır. Ayrıca yargılamalar sırasında gerçekleştirilen işlemlerin ve neticede verilen kararın gerekçesinin bizatihi temel hak ve özgürlüklere ilişkin olarak bir ihlale yol a maması için yargı mercilerince gereken  zen gösterilmelidir (bazı farklılıklarla birlikte bkz. Ömür Kara ve Onursal  zbek,   51; Kasım  ift i ve diğ erleri,   33; Ayhan Deniz ve diğ erleri,   38).

ii. Somut Olayın Değ erlendirilmesi

36. Somut olayda Banka, başvurucunun sosyal medya paylaşımlarının Bankanın itibar ve imajını zedelediğini belirterek başvurucunun iş sözleşmesini feshetmiştir. İş Mahkemesi de benzer gerekçeyle başvurucunun söz konusu paylaşımlarının işverenin itibarını zedelediği ve paylaşımların işverence kabul edilemez olduğu kanaatine varmıştır. Nihai olarak Bölge Adliye Mahkemesi ise başvurucunun 15 Temmuz darbe teşebbüsü sonrası sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle başvurucu hakkında terör örgütleri ile irtibat ve iltisaklı olduğuuna dair şüphe hasıl olduğunu belirterek feshin şüphe feshi niteliğinde ve geçerli fesiş kapsamında kaldığını belirtmiştir.

37. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi, başvurucunun sosyal medya paylaşımları nedeniyle işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin bozulduğu ve bu sebeple iş sözleşmesinin feshedilmesinin şüphe feshi kapsamında kaldığı yönündeki Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesini değ erlendirmeye tabi tutacaktır.

38. şüphe feshinin özünde işçi tarafından işlendiği ispatlanamayan ancak işçinin işlediğine ilişkin somut olgular bulunan bir suç veya borca aykırı ağır davranış olmalıdır. Bu kapsamda şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin devamı adına gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakialara dayanan güçlü bir şüphenin olması ve ayrıca olayın aydınlatılması için işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın eylemin gerçekleştiğinin kanıtlanamaması gerekir. Nihayetinde feshin son çare olması ilkesinin şüphe feshi açısından da uygulanması gerekir. şüphenin ağırlığı, işçinin yaşı, kıdemi ve işverende oluşan güven kaybı gözönünde bulundurulmak suretiyle tarafların menfaatleri tartılarak bir değ erlendirme yapılmalı ve böylelikle şüphe feshinde keyfi uygulamaların önüne geçilmelidir (benzer yönde bkz. C.A. (3)   47 vd.).

39. Bu kapsamda şüphe üzerine iş sözleşmesi feshedilen işçilerin açığı işe iade davalarında işverenin feshde dayanak yaptığı tüm delillerini sunması, yargı mercilerince ilgili kurum ve kuruluşlardan şüpheyi doğuran olay ve olgulara dair bilgi ve belgelerin sorulması, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı veya geçerli nedene dayalı olup olmadığına dair denetime elverişli tüm delillerin araştırılarak toplanması ve bu hususun açıklığa kavuşturulması, elde edilen delillere göre yapılacak değ erlendirme sonucu şüphenin ciddi, güçlü, objektif olduğunun ve söz konusu şüphenin güven ilişkisini ortadan kaldıracak düzeye ulaştığının somut şekilde ortaya konulması gerekmektedir (benzer yönde bkz. C.A. (3)   50).

40. Mevcut başvurudaki feshin nihai gerekçesi; başvurunun 15 Temmuz darbe teşebbüsü sonrası sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle başvuru hakkında terör örgütleri ile irtibat ve iltisaklı olduğuna dair duyulan şüphe ve bu şüphenin işverenle başvuru arasındaki güven ilişkisini zedelemesidir. Başvuru anılan paylaşımlarında genel olarak darbeye teşebbüsün gerçek olmadığını, bir mizansen sergilendiğine inandığını söylemiştir.

41. İlk derece mahkemesi başvurunun yaptığı sosyal paylaşımlarda 15 Temmuz silahlı darbe girişimini oyun olarak nitelemesinin işveren açısından kabul edilebilir bir davranış olmadığını, işverenin bunu yazılı fesih bildirimi gerekçesinde de açık bir şekilde ifade ettiğini, paylaşımların işveren Bankanın kurumsal imajını zedeleyici nitelikte olduğunu değerlendirmiş ve bu nedenle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği sonucuna ulaşmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi ise başvurunun Bank Asyada hesabı olduğunu vurgulayarak paylaşımların içeriği karşısında işverenin iş sözleşmesini sonlandırmasının şüphe feshi niteliğinde olduğu, bu koşullarda işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği gerekçesiyle ve feshin geçerli nedene dayandığı değerlendirilmesiyle istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir. Bu durumda mahkemelerin başvurunun yaptığı paylaşımlar ve bu paylaşımlar nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin sonlandırılması konusundaki değerlendirmelerinin ilgili ve yeterli gerekçe ihtiva etmediği söylenemeyecektir.

42. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Bu bakımdan işverenin geçerli fesih için gerekli olan sebepleri ortaya koyduğu, başvurunun mali haklarını gidermek suretiyle ve mağduriyetine yol açmayacak şekilde iş sözleşmesini sona erdirdiği, yargı mercilerinin de tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediği ve müdahalenin ölçülü olup olmadığını somut olayın koşullarına göre ele aldığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Bölge Adliye Mahkemesinin feshe dair değerlendirmesinin ilgisiz ve yetersiz olduğu söylenemeyecektir. Nitekim Anayasa Mahkemesi de somut olay ve olguları mevcut başvuruyla benzer olan *Burhan Diktepe* (B. No: 2018/10550, 21/12/2022) başvurusunda benzer gerekçelerle ve müdahalenin ölçülü olduğu değerlendirilmesiyle başvurunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar vermiştir.

43. Sonuç olarak somut olayda ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın anılan hakkı anlamsız kılacak nitelikte olmadığı, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı ve orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

44. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

Hasan Tahsin GÖKCAN, Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Selahaddin MENTEŞ ve Kenan YAŞAR bu sonuca katılmamıştır.

B. Özel Hayata Saygı Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

45. Başvurucu, bireysel başvuru formunda ifade özgürlüğünün ihlal edildiği iddialarının yanı sıra iş sözleşmesinin Bankanın saygınlığının ve imajının zedelenmesi gerekçesine dayanılarak feshedilmesine karşın yargılamanın FETÖ/PDY ile irtibat ve iltisak

gerekçesine dayalı olarak yürütüldüğünü, bu kapsamda terör örgütleri ile irtibatlı ve iltisaklı olmak konumuna düştüğünü ve bu sebepten işini kaybettiğini iddia etmiştir.

2. Değerlendirme

46. Başvurucunun iddialarının sosyal medya hesabında bir kısım paylaşımında bulunması nedeniyle terör örgütleri ile irtibatlı olduğu sonucuna varılarak iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemler bütününe yönelik olduğu görülmüştür. Anayasa Mahkemesi C.A. (3) kararında iş sözleşmelerinin feshine ilişkin meselelerin özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınabilmesi için ciddi ve asgari bir ağırlık düzeyinde olduğunun ortaya konulması gerektiğini ifade etmiş ve bazı ölçütler belirlemiştir (ölçütler için bkz. C.A. (3), §§ 93-95). Bu bağlamda feshe dayanak olan şüphenin nedeninin başvurunun terör örgütüyle irtibatlı ya da iltisaklı olması şeklinde açıklandığı, aldığı ücretlere son verildiği, mesleki tecrübesinin çok olduğu ve mevcut durum itibarıyla duyduğu üzüntü ile endişenin iç ve dış dünyasında meydana getirdiği etkinin ciddi düzeye ulaştığı konusunda ileri sürdüğü iddiaların kabul edilmemesine neden olabilecek bir faktörün bulunmadığı hususları dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede başvurunun mesleki hayatına yönelik müdahalenin başkaları ile ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânını önemli ölçüde zayıflatacağı, sosyal ve mesleki itibarını koruyabilmesi açısından ciddi sonuçlara yol açacağı, dolayısıyla özel hayatına önemli bir ağırlık derecesinde yansıtacağının ve etki doğuracağının muhtemel olduğu değerlendirilmektedir. Bu yönüyle başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamında da incelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

47. Anayasa'nın "*Özel hayatın gizliliği*" kenar başlıklı 20. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz."

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

48. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

49. Başvuru konusu olayda uyuşmazlık, iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek ve terör örgütleri ile irtibat ve iltisak iddiasına dayalı olarak feshedilmesine ilişkindir. Bu kapsamda ifade özgürlüğünün korunmasına yönelik devletin yükümlüklerine ilişkin ilkeler aynı şekilde özel hayata saygı hakkının korunması yönünden de geçerlidir. Bu kapsamda özel hayata saygı hakkının korunmasına yönelik genel ilkeler için bkz. §§ 31-34.

50. Güven ilişkisinin bozulmasına bağlı fesihlerde Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı, iş ilişkisinin tek taraflı bir irade beyanıyla sonlandırılmasını yasaklamamaktadır. Ancak işveren tarafından hayata geçirilen iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin tedbirin zorunlu ve başvurulabilecek en son çare olarak

nitelendirilebilmesi için ifade özgürlüğü başlığı altında yer verilen hususların (bkz. §§ 39-45) somut olarak ortaya konması, bunun sonucunda işçinin işverenin menfaatine ve beklentilerine aykırı davrandığının belirlenmesi gerekir.

51. Somut olayda başvurunun sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi yönünden yargı mercilerinin, başvurunun söz konusu eyleminin şüphe feshi kapsamında kaldığına yönelik değerlendirilmelerinde tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediği ve müdahalenin ölçülü olup olmadığını somut olayın koşullarına göre ele aldığı görülmüştür. Bu kapsamda ifade özgürlüğü başlığı altında yapılan detaylı değerlendirmelerden ayrılmayı gerektirir bir husus bulunmamaktadır.

52. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının da ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

Hasan Tahsin GÖKCAN, Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Selahaddin MENTEŞ ve Kenan YAŞAR bu sonuca katılmamıştır.

C. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

53. Başvurucu, yargılamanın 3 yıl 2 ay 13 gün sürdüğünü ve makul sürede sonuçlanmadığını iddia etmiştir.

54. Anayasa Mahkemesi *Veysi Ado* ([GK] B. No: 2022/100837, 27/4/2023) kararında; ilk bakışta ulaşılabilir olan ve ihlal iddialarıyla ilgili başarı şansı sunma ve yeterli giderim sağlama kapasitesi olduğu görülen Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel başvurunun *ikincil niteliği* ile bağdaşmayacağı sonucuna vararak başvuru yollarının tüketilmemiş olması nedeniyle kabul edilemezlik kararı vermiştir. Mevcut başvuruda da söz konusu karardan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

55. Açıklanan gerekçeyle başvurunun bu kısmının diğer kabul edilebilirlik nedenleri incelenmeksizin *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. İfade özgürlüğü ile özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,**

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle **KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,**

B. 1. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün **İHLAL EDİLMEDİĞİNE** Hasan Tahsin GÖKCAN, Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Selahaddin MENTEŞ ve Kenan YAŞAR'ın karşıoyları ve **OYÇOKLUĞUYLA,**

2. Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının İHLAL EDİLMEDİĞİNE Hasan Tahsin GÖKCAN, Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Selahaddin MENTEŞ ve Kenan YAŞAR'ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

C. Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde BIRAKILMASINA,

D. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 9/10/2024 tarihinde karar verildi.

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. İncelenen dosyada başvuran kendi internet hesabındaki grubunda söz konusu paylaşımı yaptığını kabul etmekte, ancak yaklaşık 15 dakika sonra sildiğini ve hatta darbe girişimi aleyhine paylaşımlar yaptığını savunmaktadır. Yerel mahkemenin gerekçesinde sözü edilen paylaşımlara dair çıktının alındığı tarih ve saatler itibarıyla bu paylaşımların 16 Temmuz günü öğleden önce, hatta sabah saatlerinde yapıldığı izlenimi doğmaktadır. Nitekim akabinde silindiği için paylaşımların sonraki saatlerde de olduğuna dair bir bilgi ve belge dosyada yer almamıştır.

2. 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri (m. 18-20) ve yargısal yorumlara bakıldığında şüphe feshi için iki yasal neden söz konusudur. İlki işçinin bir suç işlediği, ikincisi ise işçinin sözleşmeye aykırı bir davranışta bulunduğu şüphesidir. Bu konularda ciddi şüpheler elde eden işverenin akdi fesih yetkisi bulunmaktadır. Öte yandan işverenin kanıtlanamayan suç işlediği veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğu kanısıyla yapacağı feshin yasal fesih niteliğinde mi yoksa yetkinin keyfi nedenlerle mi kullanıldığının iş mahkemesince denetlenmesi gerekmektedir. Zira İş Kanunu uyarınca işçinin *iş güvencesine* tabi olduğu gözetilmelidir. Yasal şartlar gerçekleşmediği halde diğer bir nedenle iş akdinin feshedilmesi, iş güvenliği hakkını ortadan kaldıran bir aracı olarak kullanılabilir. Bu nedenle yasal iş güvencesinin gerçekten işlev görebilmesi yargı denetimiyle doğrudan bağlantılıdır.

3. Anayasa Mahkemesi bu konudaki kararlarında iş akdinin feshinin yasal çerçevede kabul edilebilmesi için fesih nedenlerinin, başka deyişle feshe dayanak olan olguların ciddi, güçlü, objektif olduğunun ve şüphenin güven ilişkisini ortadan kaldıracak düzeye ulaştığının kanıtlanması gerektiğini ifade etmektedir (diğerleri arasında bkz. *C.A. (3) [GK]*, B. No: 2018/10286, 2/7/2020, p. 50).

4. İşveren tarafından iş akdi, başvuranın paylaşımları nedeniyle “Bankanın saygınlığının ve imajının zedelendiği” gerekçesine dayandırılmıştır. İlk derece mahkemesi de yargılamayı bu yönde yapmış ve “paylaşımın işverenin kurumsal imajını zedeler nitelikte olduğu” gerekçesiyle davayı sonuçlandırmıştır. Buna karşın Bölge Adliye Mahkemesindeki istinaf incelemesi sonunda gerekçe ikamesi yapılarak konunun şüphe feshi kapsamında ele alınması gerektiği belirtilmiş ve bu yönde karar verilmiştir. İş akdinin fesih nedenini göstermek İş Kanununun 18. maddesi uyarınca işverenin yükümlülüğü içindedir. Mahkeme ise bu nedenle gerçekliğini, yasallığını denetleyecektir. Dolayısıyla iş güvenliği hakkının da güvencesi olması gereken mahkemenin işverenin yerine geçerek farklı (ikame) bir gerekçeyle fesih nedeni oluşturması iş hukukuna da anayasal güvencelere de aykırılık teşkil edebilecektir. Bu olayda uygulama ne yazık ki bu şekilde gerçekleşmiştir.

5. Diğer taraftan işverenin Kanundaki tabirle *geçerli fesih nedenine* dayandığı halde işçinin savunması alınmadan iş akdini feshettiği gözetildiğinde, mahkemelerin ve Bölge Adliye Mahkemesi dairesinin, iş güvenliği hakkının önemli bir güvencesini oluşturan bu yasal zorunluluğu (4857 – m. 19) gözardı etmeleri dikkat çekicidir. Ne yazık ki bu husus çoğunluk gerekçesinde de dikkate alınmamıştır.

6. Anayasa mahkemesi özel hayata saygı hakkı ve ifade özgürlüğü haklarını incelerken mahkemelerin usul güvencelerine uygun bir yargılama yapmasını da beklemektedir. Gerek ilk derece mahkemesi, gerekse BAM Dairesinin kararlarında işçinin sosyal medya paylaşımının ne şekilde sözleşmeye aykırılık oluşturduğu veya suç teşkil edebileceği konusunda bir inceleme yapılmamıştır. İşverenin gösterdiği fesih nedeni

açısından inceleme yapan bir mahkeme kararında olması beklenen; ülkeyi derinden etkileyen çok önemli bir olaya dair yanlış veya saçma da olsa maksatlı olarak yapılan paylaşımlar ile, başvuranınkindede olduğu gibi kısa süre sonra bunun silinmesinin bir anlam ifade edip etmediği, paylaşım yapılan medya ortamının dar veya geniş bir ortam olup olmadığı, paylaşımın yayılıp Banka'nın itibarını zedeleme olasılığının bulunup bulunmadığı, vb. hususların tartışılmasıdır. Buna karşılık mahkeme gerekçesinde yalnızca “...paylaşımların içeriği dikkate alındığında davalı işverenin iş sözleşmesini feshin nedeni dikkate alındığında feshin şüphe feshi niteliğinde olduğu, işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği...” biçiminde, işverenin gerekçesini tekrar eden, onun yerine geçerek feshin haklılığının anlaşılmasını okuyandan bekleyen bir gerekçe oluşturulmuştur. Bu yaklaşım mahkemelerin kararlarında maddi ve hukuku sorunlarla ilgili ve yeterli gerekçe bulunması zorunluluğunu karşılamaktadır.

7. Son olarak Bölge Adliye Mahkemesi Dairesinin 19.2.2018 tarihli önceki kararında, “*davacının terör örgütü aleyhine de paylaşımlar yaptığı hususunu belirtmiş olması karşısında bununla ilgili delil ve paylaşımların toplanmadığı anlaşılmakla, davacı tarafın gösterdiği delillerin toplanması...*” ve ayrıca ilgili kurumlardan ve güvenlik birimlerinden davacı hakkında bilgilerin sorulup sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiği, gerekçesiyle kararın ortadan kaldırıldığı ve dosyanın mahkemesine gönderildiği anlaşılmaktadır. Ne var ki ilk derece mahkemesinde yeniden yapılan yargılama sonrasında verilen kararda bozma kararı gerekçesinde sözü edilen araştırmaların yapıpı yapılmadığı anlaşılmamaktadır. Bu belirsizlik BAM Dairesinin sonraki karar gerekçesinde de giderilmiş değildir. Şu halde mahkemelerce maddi olguya dair hususlar açıklığa kavuşturulduktan sonra karar verildiği söylenememektedir.

8. Yukarıda sözü edildiği üzere davanın reddine dair karar da uyuşmazlığın temel unsurları hakkında ilgili ve yeterli bir gerekçe içermemektedir. Bu durum karşısında mahkemelerin yargılamada usul güvencelerine uymadığı sonucuna ulaşılması gerekmektedir. Usul güvencelerine aykırılık ise ilgili maddi hakların ihlal edilmesine yol açmıştır. Açıklanan nedenlerle başvuranın özel hayata saygı ve ifade özgürlüğü haklarının ihlal edildiği görülmektedir.

Başkanvekili
Hasan Tahsin GÖKCAN

Üye
Engin YILDIRIM

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. Bankada çalışan başvurunun sosyal medya hesabından yapmış olduğu paylaşımlarından ötürü iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkı ile ifade özgürlüğünün ihlal edildiği iddiasıyla yapılan bireysel başvuruda Mahkememiz çoğunluğunca başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ve 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edilmediği şeklindeki kararına katılmamaktayım.

2. Başvurucu ile ilgili bu dosyaya konu sosyal medya paylaşımları incelendiğinde, 17/07/2016 günü alınan ve on dört saatten önce paylaşıldığı anlaşılan çıktı içeriklerinde başvurunun 15 Temmuz 2016 tarihli silahlı FETÖ darbe girişimi ile ilgili olarak *"Dün gece oynanan oyun sonrası hangi görüşten olursanız olun, bu soruları kendinize sorun, bütün darbeler hükümete yapılyorsa neden bir tane hükümet elemanı vali, kaymakam'a bir şey olmadı, darbeden haberi olmayanlar bir kaç saat sonra nasıl darbeci diye 2.745 hakimi görevden aldı. Bu kadar kısa zamanda nasıl darbeci oldukları tespit edildi. Ülkede sadece 3-5 savaş uçağı mı var? Diğerleri tamirde mi?... Darbecilerin cumhurbaşkanı otelden ayrıldıktan sonra oteli basmasına ne demeli?... Olayın kazananı kimse yapan da odur...."* şeklinde paylaşımlarda bulunmuştur.

3. Başvurunun çalıştığı Banka 25/7/2016 tarihinde sosyla medya üzerinden yapılan paylaşımların Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediği gibi itibar kaybına neden olduğunu tespit ederek 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş akdinin geçerli nedenle feshini düzenleyen 18. maddesi gereğince başvurunun iş sözleşmesini feshetmiştir.

4. Açılan işe iade davası ile ilgili olarak İş Mahkemesi davalı bankanın geçerli nedenle fesihle başvurunun iş akdinin feshedildiğini belirttiği 6/12/2018 tarihli red kararında şu gerekçeye yer vermiştir:

"Ülkemizin son derece talihsiz bir şekilde 15 Temmuz'u yaşaması karşısında davacının silahlı darbe girişimini oyun olarak nitelendirmesi işveren tarafından kabul edilebilir bir davranış değildir. Yazılı fesih bildiriminde fesih gerekçesi de açık ve net olarak belirtilmiştir. Sosyal medya hesabından davacı tarafından yapılan bu paylaşımlar bankanın kurumsal imajını zedeler niteliktedir."

5. Kararın istinaf edilmesi üzerine ise Bölge Adliye Mahkemesi 8/11/2019 tarihinde kesin olmak üzere davanın reddine *"Dosya kapsamında mevcut CD içeriğine göre davacının Bank Asya'da hesabı bulunması ve sosyal medya üzerinden yapılan paylaşımların içeriği dikkate alındığında davalı işverenin iş sözleşmesini fesih nedeni dikkate alındığında feshin şüphe feshi niteliğinde olduğu, işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığını anlaşılmış, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakia mahkemesi hakiminin objektif, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; ilk derece mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı"* şeklindeki gerekçeyle karar vermiştir. Dikkat edileceği üzere burada istinaf mahkemesi ilk derece mahkemesi kararından farklı olarak feshin şüphe feshi niteliğinde olduğunu ifade etmiştir.

6. Başvurucunun sosyal medya hesabından yapmış olduğu paylaşımlardan ötürü iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkı ile ifade özgürlüğünün ihlal edildiği iddiasıyla yaptığı başvuruda Mahkememiz çoğunluğu, başvurucunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ve 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar verirken derece mahkemelerinin başvurucunun yaptığı paylaşımlar ve bu paylaşımlar nedeniyle işveren tarafından iş akdinin sonlandırılması konusundaki niteleme ve değerlendirmelerinin ilgili ve yeterli gerekçe ihtiva etmediğinin söylenemeyeceği (bkz.: §§ 41, 51) gerekçesine dayanmıştır.

7. Elbette ki sıcakı sıcakına 15 Temmuz 2016 tarihli FETÖ'cü darbe girişiminin yaşanmakta olduğu bir zaman diliminde darbe teşebbüsüne yönelik bu biçimdeki açıklamaları gerçekleştirenlerle ilgili hukuki veya cezai yolların devreye sokulması ve işveren bankanın darbeyi öven bir kişi ile çalışmayı sonlandırması mümkün ve gerekli olabilir.

8. Bununla birlikte yürütülen bu hukuki süreçlerin sonrasında kişilerin bireysel başvuru yapması durumunda Anayasa Mahkemesinin bu süreçteki incelemesinin bazı yönleri ile teknik ve hukuken sınırlı bir niteliği haiz olduğunu dikkate almak gerekmektedir. Zira Anayasa Mahkemesinin bireysel başvurularla ilgili yapacağı inceleme derece mahkemelerinin gerçekleştirdiği incelemeden bazı yönleri ile farklılık arz etmektedir.

9. Bireysel başvuru inceleme yöntemi bağlamında teknik ve sınırlı inceleme yapması gerektiği içindir ki Mahkememiz çoğunluk kararının bu boyutları ile sorunlu olduğunu ifade etmek gerekir. Zira Anayasa Mahkemesi bu konuda ilk elden inceleme ve değerlendirme yapmak yerine bankanın iş akdini feshederken kullandığı gerekçeleri değerlendiren derece mahkemelerinin kararlarından hareketle inceleme yaparak başvuruyu sonuçlandırmak durumundadır.

10. Nitekim Anayasa Mahkemesinin bu konuda nasıl bir inceleme yöntemi ile bireysel başvuruyu ele alacağı noktasında yakın tarihli *Ayhan Deniz ve diğerleri* ([GK], B. No: 2019/10975, 14/6/2023) kararı bu standardı ortaya koymaktadır. Bu kararda da yine ağırlıklı olarak aralarında 15 Temmuz 2016 darbe teşebbüsü dönemindeki paylaşımları da kapsayan biçimde FETÖ lehine açıklamalar yapan başvuru işçilerin iş akitlerinin feshi üzerine mahkemelerin verdiği işe iade kararlarının reddi şeklindeki karar gerekçeleri üzerine Anayasa Mahkemesi özel hayata saygı hakkı ile ifade özgürlüğünün ihlal edildiği sonucuna ulaşırken şu değerlendirmeyi yapmıştır:

“(…) Yargıtay tarafından da onanan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde benzer davalara ilişkin gözetilmesi gereken ilkeler sıralanmış, soyut olarak açıkça ifade edildiği hâlde başvurucuların söz konusu açıklamalarının somut olarak işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmemiş; işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği ve işçinin, hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit edilmemiş; işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu açıklanmamıştır. Başvurucuların yaptıkları paylaşımlar ile işverenleri olan Şirketin şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına verdikleri zararlar gösterilmediği gibi paylaşımların hangi surette iş sözleşmesi ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikleri olduğu ve karşılıklı duyulan güveni sarsacak bir davranış olarak nitelendirildiği ortaya konulamamıştır (İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin gerekçesi için bkz. § 10).

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Anayasa Mahkemesi; başvuranların söz konusu eylemlerinin 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler kapsamında değerlendirilmesine yönelik olarak söz konusu mahkemelerin ihtilafa konu içeriklerin niteliklerini ve kullandıkları bağlamı, aynı zamanda söz konusu paylaşımların muhtemel etkilerini yeterli derecede ve detaylı bir şekilde incelediklerini tespit etmiştir. Güncel konularda ve sürmekte olan toplumsal tartışmaları ilgilendiren paylaşımların iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması karşısında mahkemeler, başvurucular ile işveren arasındaki güven ilişkisinin koptuğu ve paylaşımların iş yerinde olumsuzluğa yol açtığı kabulüne dair ilgili ve yeterli gerekçeler sunamamıştır. Başvurucuların paylaşımlarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına neden olduğu yönündeki kabulün işverenin tek taraflı beyanına dayandığı ancak paylaşımların sonuçları itibarıyla iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususunun işveren ve mahkemeler tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmıştır.” (Ayhan Deniz ve diğerleri [GK], B. No: 2019/10975, 14/6/2023, §§ 46-47).

11. Oysa somut başvuruya konu olayda ne ilk derece mahkemesi ne de istinaf mahkemesi bahse konu paylaşımların başvurunun iş akdinin Banka tarafından feshedilmesini neden zorunlu kıldığını ilgili ve yeterli gerekçe ile ortaya koymuştur. Buna rağmen başvurunun yaptığı paylaşımlar ve bu paylaşımlar nedeniyle işveren tarafından iş akdinin sonlandırılması konusunda derece mahkemelerinin yaptığı niteleme ve değerlendirmelerin ilgili ve yeterli gerekçe ihtiva etmediğinin söylenemeyeceği biçimindeki çoğunluk kararında yer verilen tespitin (bkz.: § 41) derece mahkemelerinin karar gerekçelerine bakıldığında olgusal gerçeklikle bağdaşmadığını ifade etmek gerekir. Zira derece mahkemelerinin kararlarında bu karşıoyda yukarıda aynen alıntılanan kısımlar dışında (bkz.: yukarıda §§ 4, 5) başvurunun bahse konu paylaşımının başvuru ile Banka arasındaki ilişkiyi ne şekilde olumsuz yönde etkilediği ve iş yerinde nasıl olumsuzluğa yol açtığı konusunda yapılmış bir değerlendirme yer almamaktadır. Bu yönü ile Mahkememiz çoğunluk kararındaki tespit doğru değildir.

12. Dolayısıyla derece mahkemeleri bu konuda Anayasa Mahkemesinin Ayhan Deniz ve diğerleri kararında ifade ettiği anlamda bir gerekçe ortaya koyabilmiş değildir. Bu nedenle bu eksiklik Anayasa Mahkemesinin içtihadının devamı adına bu bireysel başvuruda da ihlal sonucuna ulaşılmasını gerektirmektedir.

13. Esasında buradaki ihlal kararı usul temelli bir ihlal olup, bu biçimdeki bir ihlal, derece mahkemelerinin bu konuyu yeniden değerlendirmesini ve ilgili ve yeterli gerekçe ile başvurunun paylaşımının neden hizmet akdinin sonlandırılması şeklindeki bir müdahale noktasında Anayasa'nın 13. maddesindeki demokratik toplum düzeninin gerekleri yönünden zorunlu bir toplumsal ihtiyaca karşılık geldiğini ve başvurunun bahse konu paylaşımlarının işverenle arasındaki güven ilişkisini ne şekilde olumsuz yönde etkilediğini ikna edici, ilgili ve yeterli bir gerekçe ile ortaya koymasını gerekli kılmaktadır. Yine aynı şekilde başvurunun iddialarını karşılayıp bunlara yönelik değerlendirmelerde bulunulması da derece mahkemelerinin kararlarında yer almalıdır.

14. Bununla birlikte derece mahkemeleri kararlarında bahse konu paylaşımların neden ifade özgürlüğü kapsamında sayılamayacağı, bu paylaşımı yapanın terör örgütü ile irtibat ve iltisakı nedeniyle Bankada çalışmasının artık mümkün olamayacağı ve başvurunun paylaşımlarının ifade özgürlüğü kapsamından öte FETÖ-PDY ile irtibat ve iltisak noktasında nasıl bir bağlantısı olduğu hususlarında değerlendirmede bulunmamışlardır. İşte bu biçimdeki gerekçe eksiklikleri bu bireysel başvuruda usul temelli bir ihlal kararı verilmesini zorunlu kılmıştır.

15. Oysa derece mahkemelerinin kararlarındaki bu eksikliklere rağmen Mahkememiz çoğunluğu başvuru yapanın yaptığı paylaşımlar ve bu paylaşımlar nedeniyle işveren tarafından iş aklının sonlandırılması konusunda ilk elden değerlendirme yaparak sonuca ulaşan bir yöntemle hareket etmiştir. Bu biçimdeki bir inceleme yöntemi bireysel başvuru inceleme usulü ile bağdaşmamaktadır. Çoğunluk kararında yapıldığı biçimde bireysel başvuru incelemelerinde olay ve olguların ilk elden incelenip değerlendirilmesi esasında derece mahkemelerinin yapması gereken işi Anayasa Mahkemesinin yapması anlamına gelir ki bu durum bireysel başvuru sistemi açısından fevkalade ciddi sorunlara yol açacaktır.

16. Zira bireysel başvuru sistemi “ikincilik” esasına dayalı biçimde çalışmaktadır. Bu sistemde ihlal iddiaları ilk olarak derece mahkemeleri tarafından incelenip somut olarak mahkemeler tarafından karşılanmalıdır. Anayasa Mahkemesi ise ancak derece mahkemelerinin kararlarındaki gerekçelerden hareketle inceleme yaparak bu karar gerekçelerindeki hukuki yaklaşımların hak ihlaline sebebiyet verip vermediğini değerlendirme yetkisine sahiptir. Bu yönü ile Anayasa Mahkemesinin ilk elden değerlendirme yapması, derece mahkemelerinin söylemediğini kendisinin söylemesi bireysel başvuru sistemindeki ikincilik ilkesinin tersyüz edilmesi sonucunu doğurur.

17. Nitekim Anayasa Mahkemesi kararlarında da bireysel başvuru yolunun “ikincil niteliği belirgin” bir hak arama yolu olduğu vurgulanmaktadır. Temel hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği iddialarının öncelikle genel yargı mercilerinde, olağan kanun yolları ile çözüme kavuşturulması esastır. Bireysel başvuru yoluna, iddia edilen hak ihlallerinin bu olağan denetim mekanizması içinde giderilememesi durumunda başvurulabilir (Bayram Gök, B. No: 2012/946, 26/3/2013, § 18). Bireysel başvuruya konu somut olayların oluşumuna ilişkin delillerin değerlendirilmesi idari ve yargısal makamların ödevidir (Rıfat Bakır ve diğerleri, B. No: 2013/2782, 11/3/2015, § 68). Anayasa Mahkemesinin ilgili bu makamların yerine doğrudan geçecek şekilde delillerin değerlendirmesini yapmasının veya yürütülmesi gerekli olan soruşturma işlemlerini belirlemesinin söz konusu olamayacağı özellikle vurgulanmalıdır. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesinin görevi, bu makamların maddi olaylara ilişkin yaptıkları değerlendirmenin yerine kendi değerlendirmesini koymak değildir (Hıdır Öztürk ve Dilif Öztürk, B. No: 2013/7832, 21/4/2016, § 185).

18. Bireysel başvuru incelemelerinde benimsenmesi gereken bu açık standarda rağmen somut başvuruda başvuru yapanın ifade özgürlüğünün ihlal edilmediği sonucuna ulaşırken Mahkememiz çoğunluğu bireysel başvuruya ilişkin olay ve olguları ilk elden değerlendirerek hareket ederken somut olay ve olguları mevcut başvuruya benzer olduğunu ifade ederek *Burhan Diktepe* kararını (B. No: 2018/10550, 21/12/2022) emsal olarak göstermiştir (bkz.: § 44).

19. Oysa bu konuda hem bireysel başvuru inceleme yöntemi boyutu ile hem de bu bireysel başvuruda ulaşılan sonuç itibarı ile emsal alınacak karar *Ayhan Deniz ve diğerleri* karardır. Burhan Diktepe kararı hem daha eski tarihli hem de Bölüm tarafından verilmiş bir karardır. Ayhan Deniz ve diğerleri kararı ise esasında Burhan Diktepe kararındaki inceleme yönteminin bireysel başvuru incelemesi bağlamında sorunlu olduğu gerekçesiyle terkedildiği ve Genel Kurul’dan çıkan bir ihlal karardır. Hal böyle iken sonraki tarihli olan Genel Kurul kararı mevcut iken bireysel başvuruya konu olay ve olguları inceleme yöntemi boyutu ile sorunlu biçimde ele alan Bölüm kararı emsal gösterilerek somut başvuruda sonuca ulaşılması içtihadı açıdan da öngörülemez bir durum ortaya çıkarmaktadır. Kaldı ki *Ayhan Deniz ve diğerleri* kararının somut olay ve olgularının da mevcut başvuruya benzer nitelik arz etmekte olduğu burada belirtilmelidir.

20. Öte yandan Banka 25/7/2016 tarihinde başvurusunun sosyal medya üzerinde yaptığı paylaşımların Bankanın “saygınlığını ve imajını zedelediği gibi itibar kaybına neden olduğu”nu tespit ederek 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş akdinin geçerli nedenle feshini düzenleyen 18. maddesi gereğince iş akdini feshetmesine ve açılan işe iade davasında ilk derece mahkemesi davayı aynı gerekçeyle feshetmede sorun görmemesine rağmen istinaf mahkemesi hükmü kesinleştirirken iş akdinin sonlandırılmasını bu konuya ilişkin bir gerekçe ortaya koymadan şüphe feshine çevirmiştir. Mahkememiz çoğunluğu da istinaf mahkemesinin kararında bir sorun görmemiştir.

21. Bu yönü ile bakıldığında Bankanın itibar kaybı gerekçesiyle iş akdini feshetmesine rağmen istinaf mahkemesi ve Mahkememiz çoğunluğunun şüphe feshine dayalı bir gerekçeyi kullanması bir anlamda “gerekçe ikamesi” niteliğinde olup bu yönü ile de bu nitelikteki bir yaklaşımın hukuken sorunlu olduğunu, bu tür bir gerekçe oluşturma gayretinde bulunmanın bireysel başvuru incelemelerinde Anayasa Mahkemesinin yetkisi kapsamında olmadığını ifade etmek gerekmektedir.

22. Sonuç olarak yukarıda sıralanan gerekçelerle sosyal medya hesabından yapmış olduğu paylaşımlardan ötürü iş akdinin feshedilmesi nedeniyle başvurusunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ve 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiği kanaatinde olduğundan Mahkememiz çoğunluğunun aksi yöndeki kararına katılmamaktayım.

Üye
Yusuf Şevki HAKYEMEZ

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. Başvurucu Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Anonim Şirketinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta iken sosyal medya hesabından yapmış olduğu paylaşımlar nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiştir.

2. Başvurucu, fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek Banka aleyhine işe iade talepli tespit davası açmış, dava reddedilerek istinaf kanun yolunda kesinleşmiştir.

3. Başvurucu, makul sürede yargılanma hakkı, özel hayata saygı hakkı ve ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiği iddiası ile süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

4. Mahkememiz başvuruda, makul sürede yargılanma hakkının kabul edilemez olduğuna, özel hayata saygı hakkı ve ifade özgürlüğü hakkının ise kabul edilebilirliğine bizimde iştirak ettiğimiz üzere oybirliği ile karar vermiştir. Mahkememiz başvurunun, özel hayata saygı ve ifade özgürlüğü haklarının ise ihlal edilmediğine oy çokluğu ile karar vermiştir. Aşağıda belirtilen sebeplerle Mahkeme çoğunluğunun bu kararına iştirak edilmemiştir.

A. İfade özgürlüğünün İhlal Edildiğine İlişkin İddia

5. Somut olayda, bir banka, başvurunun sosyal medya paylaşımlarının banka itibarını zedelediği gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Açılan işe iade davasında İş Mahkemesi de bu paylaşımların işveren açısından kabul edilemez olduğunu belirterek feshi haklı bulmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi ise başvurunun 15 Temmuz darbe girişimi sonrası yaptığı paylaşımlar nedeniyle terör örgütleriyle ilişkisinden şüphe duyulduğunu ve feshin geçerli olduğunu değerlendirmiştir.

6. Şüphe feshinin uygulanabilmesi için, işçinin işlediği ispatlanamayan ancak somut olgulara dayalı bir suç veya borca aykırı ağır bir davranışa ilişkin güçlü bir şüphenin bulunması gerekir. Bu şüphe, iş ilişkisini devam ettirmek için gerekli güveni zedelemelidir. Ayrıca, işverenin olayı aydınlatmak için elinden geleni yapmasına rağmen eylemin kanıtlanamaması ve işçinin savunmasının alınması şarttır. Feshin son çare olarak görülmesi ve şüphenin ağırlığı, işçinin durumu ile işverende oluşan güven kaybı dikkate alınarak tarafların menfaatlerinin dengelenmesi gereklidir.

7. Şüphe nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçilerin açtığı işe iade davalarında, işverenin tüm delilleri sunması, mahkemelerin ilgili bilgi ve belgeleri araştırması ve şüphenin ciddi, güçlü ve objektif olduğunun, güven ilişkisini zedelediğinin somut olarak kanıtlanması gerekmektedir.

8. Mevcut başvurudaki feshin nihai gerekçesi; başvurunun 15 Temmuz darbe girişimi sonrası sosyal medya paylaşımları nedeniyle hakkındaki terör örgütleriyle bağlantılı olduğuna dair şüphe oluşması ve bu şüphenin işverenle arasındaki güveni zedelemesidir. Başvurunun, darbe girişiminin gerçek olmadığını düşündüğünü ifade ettiği paylaşımlar, subjektif görüşlerini yansıtmaktadır. Ancak, bu paylaşımların kamu tartışmaları çerçevesinde yapıldığı göz ardı edilmemelidir. Kamu menfaatini ilgilendiren konularda temel hak ve özgürlükler korunmalı ve yetkililerin takdir marjı daraltılmalıdır. Kamu menfaatini

ilgilendiren bir husus olduğu dikkate alındığında, kullanılan ifadelerin belirli bir husumet içermesi ve bazı sözlerin belli bir ağırlığa sahip olma ihtimalinin bulunması bu gerekliliği ortadan kaldırmaz (benzer değerlendirmeler için bkz. *Melike/Türkiye*, B. No: 35786/19,15/06/2021, §§ 47, 48; (Ayhan Deniz ve diğerleri [GK], B. No: 2019/10975, 14/6/2023, § 45).

9. İş sözleşmesinin feshine sebep sosyal medya paylaşımının niteliği, hangi ortamda nasıl yapıldığı ve yaygın olup olmadığı gibi unsurların incelenerek müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk ölçütü yönünden zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığının ilgili ve yeterli bir gerekçeyle ortaya konulması gerekir.

10. AİHM, *Melike/Türkiye* (B. No: 35786/19, 15/6/2021) kararında -diğer unsurlar yanında- söz konusu içeriklerin ilgili sosyal ağ üzerinde çok geniş bir kitleye ulaştığının makamlar tarafından iddia edilmediği, başvurunun iş yerinde sınırlı bir temsil gücüne sahip olduğu ve paylaşımın okuldaki öğrenci, öğretmen ve diğer çalışanlar üzerinde bir etkisinin olduğunun gösterilemediğine vurgu yapmıştır (*Melike/Türkiye*, §§ 51-53). AİHM'e göre bu beğenilerin öğrenciler, öğrenci velileri, öğretmenler veya aynı iş yerindeki diğer çalışanlar tarafından fark edilip edilmediği veya bildirilip bildirilmediği ve bu ifadelerin iş yerinin düzenini ve huzurunu tehlikeye atacak nitelikte olaylara neden olup olmadığı verilen kararlarda dikkate alınmamıştır (*Melike/Türkiye*, § 52).

11. Somut olayda başvuru, iş sözleşmesinin feshine neden olan sosyal medya paylaşımlarını kapalı bir grupta yaptığını ve bu paylaşımları aynı gün sildiğini, ayrıca darbe karşıtı içerikler de paylaştığını belirtmektedir.

12. Bu kapsamda başvuru hakkındaki davada sosyal medya paylaşımının niteliğini, hangi ortamda nasıl yapıldığı ve yaygın olup olmadığı gibi unsurların yargısal denetim kapsamında incelenerek müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk ölçütü yönünden zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığının ilgili ve yeterli bir gerekçeyle ortaya konulması gerekirken somut olayda yargı mercilerinin anılan hususlara yönelik herhangi bir değerlendirme yapmadığı görülmektedir.

13. Yine söz konusu içeriğin ilgili sosyal medya platformlarında çok geniş bir kitleye ulaştığı yönünde de bir iddia bulunmamaktadır. Dahası, görevinin niteliği dikkate alındığında, başvuranın çalıştığı iş yerindeki bilinirliği ve temsil edebilirliğinin kısıtlı olup olmadığı ve sosyal medya platformu üzerindeki eylemlerinin diğer çalışanlar üzerinde önemli bir etkisinin olup olmayacağı yönünde de bir değerlendirme yapılmamıştır.

14. Öte yandan işveren Banka itibarının zedelendiği için iş akdini feshetmişse de yargı mercileri başvurunun terör örgütüyle irtibatı ve iltisakı olduğunu araştırmış, Bank Asya'daki hesabı dışında Bylock, tanık vb. herhangi bir delil de elde edememiştir. Mahkemelerce bu paylaşımların içeriği yanında yaygın nitelikte olup olmadığı, işyerindeki çalışanlarca fark edilip edilmediği, işyerindeki çalışmalara etkisi, kamuoyunda olayın sıcaklığıyla tartışılan bir mesele ile ilgili olarak başvurunun sonraki davranışları üzerinde durulmamıştır.

15. Ayrıca başvuru hakkında söz konusu paylaşımları nedeniyle açılan herhangi bir soruşturma ya da kovuşturma bulunmadığının da altı çizilmelidir. Bölge Adliye Mahkemesi kararında yalnızca sosyal medya paylaşımlarına dair tespite yer vermiş ve akabinde başvurunun paylaşımlarının işveren nezdinde şüpheye neden olduğunu soyut olarak belirtmekle yetinmiştir.

16. Son olarak başvurunun sosyal medya paylaşımları sebebiyle ve güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini fesheden işverenin; kendi nezdinde oluşan şüpheyi gidermeye yönelik her türlü çabayı gösterdiğine dair bir bilgi de somut olayda mevcut değildir. Nitekim söz konusu paylaşımlara dair başvurunun savunmasının dahi alınmadığı görülmektedir. Derece mahkemelerinin kararlarında da bu hususa yönelik herhangi bir değerlendirme yer almamaktadır. Dolayısıyla derece mahkemeleri tarafından başvurunun paylaşımları sebebiyle işverenle aralarındaki güven ilişkisinin bozulduğunu gösteren ilgili ve yeterli gerekçelerin ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır.

17. Kaldı ki başvuru sosyal medya paylaşımından dolayı oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işini kaybetmiştir. Karşılaşılan ağır sonuç nedeniyle Yargıtay'ın geliştirdiği ölçütlere göre feshin son çare olması prensibinin bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önemde olduğu açıktır. Zira son çare olduğu gösterilmeden temel hak ve özgürlüklerini kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu işçiler ve diğerleri üzerinde caydırıcı bir etkiye neden olacaktır. O hâlde bir iş sözleşmesinin feshinin temel hak ve özgürlüklerin ihlaline neden olmaması için iş ilişkisinin devam ettirilmesini imkânsız kıldığı değerlendirilen ve doğrudan en ağır yaptırıma bağlanmış olan bu sebeplerin işverence ve daha sonra denetleme yapan derece mahkemelerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir (*benzer değerlendirmeler için bkz. Kardelen Yoğungan ve Sonay Tezcan, B. No: 2018/24097, 2/5/2023, § 63; Ayhan Akyüz ve diğerleri, B. No: 2018/6851, 10/5/2023, § 45*). Buna karşın başvurunun iş sözleşmesinin sonlandırılmasında feshin son çare olması prensibinin değerlendirilmediği görülmektedir.

18. Açıklanan gerekçelerle iş ilişkisinden doğan uyumsuzlukları karara bağlayan derece mahkemelerince ifade özgürlüğüne ilişkin Anayasa'nın 26. maddesindeki güvencelerin gözetildiği bir yargılamaya yapılmadığı, dolayısıyla anayasal güvencelerin korunması açısından devletin yükümlülüklerini yerine getirmediği anlaşılmaktadır.

B. Özel Hayata Saygı Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

19. Başvurunun sosyal medya paylaşımları nedeniyle terör örgütleri ile irtibatlı olduğu sonucuna varılarak iş sözleşmesi feshedilmiş ve işe iade davası reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi C.A. (3) kararında iş sözleşmelerinin feshine ilişkin meselelerin özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınması için meselenin özel hayata saygı hakkını gerekli kılacak ölçüde ciddi ve asgari bir ağırlık düzeyinde olduğunun ortaya konulması gerektiğini ifade etmiş ve bazı ölçütler belirlemiştir (*ölçütler için bkz. (C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, §§ 93-95*). Başvuruya konu olayda feshe dayanak olan şüphenin dayanağını başvurunun terör örgütüyle irtibatlı ya da iltisaklı olduğu iddiası oluşturmaktadır. Bir kimsenin terör örgütü ile irtibatlı veya iltisaklı olduğunun iddia edilmesinin, tek başına, onun başkaları ile ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânının önemli ölçüde zayıflamasına, sosyal ve mesleki itibarını koruyabilmesi açısından ciddi sonuçlar doğurmasına yol açacağı, dolayısıyla da özel hayatına önemli bir ağırlık derecesinde yansıtacağı ve etki doğuracağı muhakkaktır. Mevcut durum itibarıyla başvurunun duyduğu üzüntü ile endişenin iç ve dış dünyasında meydana getirdiği etkinin ciddi ve asgari ağırlık düzeyine ulaştığı konusunda tereddüt bulunmamaktadır. (*benzer yönde değerlendirmeler için bkz. Yener Kaya ve diğerleri, B. No: 2021/52529, 9/1/2024, § 13*). Bu yönüyle başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamında da incelenmesi gerekir.

20. Başvuru konusu olayda uyuşmazlık, iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek ve terör örgütleri ile irtibat ve iltisak iddiasına dayalı olarak feshedilmesine ilişkindir. Bu kapsamda ifade özgürlüğünün korunmasına yönelik devletin yükümlülüklerine ilişkin ilkeler aynı şekilde özel hayata saygı hakkının korunması yönünden de geçerlidir.

21. Somut olayda feshin nihai gerekçesi başvurunun terör örgütleri ile irtibatlı ve iltisaklı olduğuna dair işverende oluşan şüphedir. Bu tür durumlarda başvurulabilecek tedbirlerden olan iş sözleşmesinin feshedilmesi konusunda Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı, iş ilişkisinin tek taraflı bir irade beyanıyla sonlandırılmasını yasaklamamaktadır. Ancak işveren tarafından hayata geçirilen iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin tedbirin zorunlu ve başvurulabilecek en son çare olarak nitelendirilebilmesi için ifade özgürlüğü başlığı altında yer verilen hususların somut olarak ortaya konması ve bunun sonucunda işçinin işverenin menfaatine ve beklentilerine aykırı davrandığının belirlenmesi gerekir. Başka bir deyişle işverenin menfaatine zarar vermeyen nedenlerin zorunlu ve son çare olarak başvurulmuş tedbirler olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

22. Somut olayda ise başvurunun sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi yönünden; işveren ve yargı mercilerinin, başvurunun söz konusu eyleminin şüphe feshi kapsamında kaldığına yönelik değerlendirmelerinde ihtilafa konu paylaşımların kamusal meseleler kapsamında olup olmadığını, paylaşımların niteliğini ve bilinirliğini, başvurunun paylaşımlar sonrasındaki davranışlarını, paylaşımların muhtemel etkilerini yeterli derecede ve detaylı bir şekilde incelemedikleri tespit edilmiştir. Bu kapsamda ifade özgürlüğü başlığı altında yapılan detaylı değerlendirmeler, özel hayata saygı hakkı açısından da geçerlidir.

23. Kaldı ki Bölge Adliye Mahkemesi kararında; başvurunun Bank Asya'da hesabı bulunduğunu belirtmiş ise de söz konusu hesapla ilgili olarak mutat bankacılık hareketleri dışında bir hareketlilik olup olmadığını araştırmamış ve anılan hususa ilişkin ilgili ve yeterli bir gerekçe oluşturmamıştır.

24. Sonuç olarak uyuşmazlığı karara bağlayan yargı mercilerince özel hayata saygı hakkına ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin gözetildiği bir yargılama yapılmadığı, anayasal güvencelerin korunması açısından devletin yükümlülüklerini yerine getirmediği bu suretle başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının da ihlal edildiği anlaşılmaktadır.

25. Açıklanan nedenlerle başvurunun Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğü ile 20. maddesindeki özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği kanaatine vardığımızdan, çoğunluğun aksi yöndeki kararına katılmıyoruz.