

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**İKİNCİ BÖLÜM
KARAR****İDİL ALAKUŞ DERE BAŞVURUSU**

Başvuru Numarası	: 2019/38252
Karar Tarihi	: 11/1/2023
Başkan	: Kadir ÖZKAYA
Üyeler	: Engin YILDIRIM M. Emin KUZ Rıdvan GÜLEÇ Yıldız SEFERİNOĞLU
Raportör	: Mustafa İlhan ÖZTÜRK
Başvurucu	: İdil ALAKUŞ DERE
Vekili	: Av. Attila SAATÇIOĞLU

1. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, bir gazetede editör olarak çalışan başvurucunun sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucu 1970 doğumlu olup iş akdinin feshedildiği 29/7/2016 tarihine kadar ulusal bir gazetede editör olarak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır.

3. İşveren gazete, başvurucunun sosyal medyada yaptığı paylaşımlarda aşağılayıcı bir üslup ve nefret dili kullandığını belirterek 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan "haklı fesih" şartları oluştuğundan bahisle başvurucunun iş akdini sona erdirmiştir.

4. Başvurucu, fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek işveren aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır.

5. Davanın görüldüğü İstanbul 15. İş Mahkemesi (Mahkeme) davacının savunması alınmadan iş akdinin feshedilmesi nedeniyle davanın kabulüne karar vermiştir.

6. Kararın istinaf edilmesi üzerine dosyayı inceleyen İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) davacının paylaşımlarının davalı gazetenin yayın politikasına aykırı olması nedeniyle aralarındaki güven ilişkisinin zedelendiğini belirtmiş ve feshin haklı olmasa da geçerli olduğu sonucuna ulaşarak Mahkemenin kararını kaldırmıştır.

7. Başvurucu nihai kararı 21/10/2019 tarihinde öğrendikten sonra 18/11/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

8. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

9. Başvurucu, özel hayatında yaptığı ve herhangi bir hakaret ya da aşağılama içermeyen paylaşımlarından hangisinin ne şekilde iş hayatını etkilediği gerekçelendirilmeden iş akdinin feshedilmesi nedeniyle ifade özgürlüğü ile adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Adalet Bakanlığı (Bakanlık) görüşünde; başvurusunun davranışının iş sözleşmesindeki güven unsurunu zedeleyip zedelediği, başvurusunun ifade özgürlüğü ile işverenin yönetim yetkisi arasında adil bir denge sağlanıp sağlanmadığı hususlarının Anayasa Mahkemesi içtihadı ve somut olayın kendine özgü koşulları da dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı önceki beyanlarını yinelemiştir.

10. Başvuru, ifade özgürlüğü kapsamında incelenmiştir.

11. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

12. Somut olayda başvurusunun iş sözleşmesi yaptığı paylaşımlar nedeniyle feshedilmiştir. Başvurucu, iş akdini fesheden gazetede özel hukuk hükümlerine tabi bir personeldir. Dolayısıyla somut olayda kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesinin söz konusu olmadığı dikkate alındığında başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (aynı ölçütle negatif yükümlülük bağlamında değerlendirmeler için bkz. C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 104; *Ayla Demir İyat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, § 113).

13. Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbiriyle olan uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılamaya gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri içeren bir yargılama kapsamında incelenmesini ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini de gerektirir (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, §§ 47, 48). Bu sebeple devletin negatif bir yükümlülük olarak salt insan hakları ihlallerinden kaçınmasının yanı sıra bireylerin birbiriyle olan yatay ilişkileri de insan haklarının konusu olmakta, bunun sonucunda üçüncü kişilerin eylemlerine karşı korumanın sağlanmasında da devletin birtakım pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır. Zira devletin kaynağı ne olursa olsun yetki alanında gerçekleşen her türlü insan hakları ihlallerinden sorumluluğu, bu hakların garantörü olmasının doğal bir sonucudur. Temel hak ve hürriyetlerin bu etkisine *yatay etki* denmektedir (*Tuna Ayçiçek*, B. No: 2014/6526, 24/01/2018, § 59).

14. Bu doğrultuda özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyumsuzluklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli,

işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (*Ömür Kara ve Onursal Özбек*, § 50).

15. Derece mahkemelerince tarafların çıkarları dengelenirken ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü 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 bizzatıhi ifade özgürlüğüne ilişkin bir müdahale oluşturmaması için derece mahkemelerince gereken özen gösterilmelidir (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *Ömür Kara ve Onursal Özбек*, § 51).

16. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olayda Anayasa Mahkemesince yapılması gereken, başvuru ile işveren arasındaki özel hukuk hükümlerine tabi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi üzerine kamu makamlarının etkili bir yargısal sistem kurup işleterek başvuru ifade özgürlüğü ile işverenin menfaati arasında adil bir denge kurmak suretiyle devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmekte başarılı olup olmadığını belirlemektir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Volkan Çakar*, B. No: 2017/35488, 7/4/2021, § 28)

17. Somut olayda işveren, başvuru sosyal medya paylaşımlarının aşağılayıcı bir üslup ve nefret söylemi içerdiğini belirterek başvuru iş akdini feshetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi de işveren ile başvuru arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği gerekçesiyle yapılan fesih işleminin geçerli olduğu kanaatine varmıştır. O hâlde nihai olarak başvuru iş sözleşmesi, yaptığı düşünce açıklamalarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesine dayanılarak feshedilmiştir.

18. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu madde metninde geçerli sebeplerin neler olabileceği sayılmıştır. İşveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için ya işçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin işveren tarafından gösterilmesi gerekmektedir. Madde gerekçesinde de işbu hüküm gereği iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilemesi, iş görme borcunu gerektiği biçimde yerine getirmesine olanak vermemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden makul ölçülerde beklenebilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Anılan maddeye göre bir davranış ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep sayılabilir. İşçinin davranışlarının işyerindeki üretime ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesi mümkün değildir.

19. Somut olayda başvuruya konu paylaşımların ne olduğu açıklanmamış, bu paylaşımların mesai saatleri içinde ya da iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvuru bu sebeplerle iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getiremediği ileri sürülmemiştir. Söz konusu paylaşımların başvuru işi, işyeri veya işvereni ile bir ilgisi bulunduğu da mahkemelerce kabul edilmiş değildir. Paylaşımın hangi sebeplerle işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı izah edilmemiştir.

20. Derece mahkemesi kararlarında başvuruçunun paylaşımlarıyla ilgili olarak işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olunmuş olarak etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmemiş, işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği ve işçinin hangi davranış ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit edilmemiş, işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu belirtilmemiştir. Bölge Adliye Mahkemesi başvuruçunun paylaşımının işveren gazetesinin genel yayın politikasına aykırı olduğu tespitinde bulunmuş ise de başvuruçunun hangi paylaşımının ne şekilde bu politikaya uymadığını açıklamamıştır.

21. 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. Bununla birlikte başvuruçunun idare ile arasında belirli bir düzeyde güven ve sadakat ilişkisinin tesis edilmesi gereken bir devlet memuru olmadığı, 4857 sayılı Kanun'a tabi bir işçi olduğu da unutulmamalıdır. Bu bağlamda özel hukuka tabi olarak çalışan işçilerden işverenlerine karşı yerine getirmeleri beklenen sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğü kamu kurumunda çalışanların sadakat ve sakınma yükümlülüğü kadar katı değildir (*Hulya İnan*, B. No: 2019/10642, 11/1/2023, § 23; *Oğuz Kurumlu*, B. No: 2019/12167, 11/1/2023, § 24). Somut olayda da başvuruçunun görevini yaparken belirtilen ilkeler çerçevesinde işverene sadakat yükümlülüğüne hangi paylaşımı ile ne şekilde aykırı hareket ettiği açıklanmamıştır.

22. Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen ilkeler gözetilmeyip başvuruçunun hangi paylaşımının ne şekilde işveren ile güven ilişkisini zedelediği açıklanmadan uygulanan işten çıkarma yaptırımının -başvuruçunun başvuruya konu eylemi dikkate alındığında- amaçlanan hedeflere ulaşmak için son derece ağır olduğu hususunda şüphe yoktur (iş aktinin feshinin ifade özgürlüğü üzerindeki ağırlığına ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Volkan Çakır*, § 39). Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı ve derece mahkemelerinin Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ilkelere uygun hareket etmediği kanaatine varmıştır.

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

III. GİDERİM

24. Başvuruçunun ihlalin tespiti ve yargılamanın yenilenmesi ile 50.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

25. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştırın nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (*Mehmet Doğan*, B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Alişül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)*, B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

26. Eski hâle getirme kuralı çerçevesinde ihlalin sonuçlarının bütünüyle ortadan kaldırılabilmesi için başvuruca manevi zararları karşılığında net 18.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle:

A. İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA**,

B. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün **İHLAL EDİLDİĞİNE**,

C. Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğünün ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi'ne (E.2018/3141, K.2019/2347) iletilmesi için İstanbul 15. İş Mahkemesine (E.2016/472) **GÖNDERİLMESİNE**,

D. Başvuruca net 18.000 TL manevi tazminat **ÖDENMESİNE**, tazminata ilişkin diğer taleplerin **REDDİNE**,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvuruca **ÖDENMESİNE**,

F. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvuruca Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal **FAİZ UYGULANMASINA**,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına **GÖNDERİLMESİNE** 11/1/2023 tarihinde **OYBİRLİĞİYLE** karar verildi.