

## ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**İKİNCİ BÖLÜM  
KARAR****BURHAN DİKTEPE BAŞVURUSU**

**Başvuru Numarası** : 2018/10550

**Karar Tarihi** : 21/12/2022

**Başkan** : Kadir ÖZKAYA

**Üyeler** : M. Emin KUZ

Rıdvan GÜLEÇ

Yıldız SEFERİNOĞLU

Basri BAĞCI

**Raportör** : Mustafa İlhan ÖZTÜRK

**Başvurucu** : Burhan DİKTEPE

**I. BAŞVURUNUN ÖZETİ**

1. Başvuru, bir bankada çalışan başvurunun sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucu 1968 doğumlu olup 1991 yılından iş akdinin feshedildiği 25/7/2016 tarihine kadar Türkiye Ziraat Bankası Anonim Şirketinde (Banka) belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır. Başvurucu, iş akdinin feshedildiği sırada Bankanın bir şubesinde yönetmen yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

3. Başvurucu 16/7/2016 tarihinde *Twitter* isimli sosyal medya hesabından iki ayrı paylaşımda bulunmuştur. Başvurunun ilk paylaşımında "*Tezgahlanan bu oyunu görebilmek için tüm halkımıza basiret ihsan eyle ya Rab!*" şeklinde ifadeler bulunmaktadır. İkinci paylaşımında ise başvuru, üçüncü bir şahıs tarafından yapılan "*Son dakika: HSYK 2 bin 745 hakim ve savcını açığa aldı*" şeklindeki paylaşımın altına "*İşte gerçek darbe*" yorumunda bulunmuştur.

4. Banka, başvurunun bahse konu paylaşımları ile ilgili olarak Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediği gibi itibar kaybına da neden olduğunu belirttikten sonra 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan "*geçerli fesih*" şartlarının oluştuğundan bahisle başvurunun iş akdini sona erdirmiştir.

5. Başvurucu, Bankanın fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek Banka aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır.

6. Davanın görüldüğü Ankara 12. İş Mahkemesi (Mahkeme) davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararında Mahkeme; paylaşımların doğruluk ve sadakatle bağdaşmadığı, işçinin işverene karşı daha özenli ve sorumlu davranması gerektiği, anılan paylaşımların işverenin güvenini sarstığı değerlendirilmelerinde bulunmuştur.

7. Kararın istinaf edilmesi üzerine dosyayı inceleyen Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi 30/6/2017 tarihinde Mahkeme ile benzer gerekçelerle istinaf başvurusunun esaslan reddine karar vermiştir. Kararın temyiz edilmesi üzerine dosyayı inceleyen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 6/12/2017 tarihinde onama kararı vermiştir.

8. Başvurucu, nihai kararı 22/3/2018 tarihinde öğrendikten sonra 19/4/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

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

## II. DEĞERLENDİRME

10. Başvurucu, herhangi bir hakaret ya da aşağılama içermeyen paylaşımlarının ne şekilde iş hayatını etkilediği gerekçelendirilmeden, yirmi beş yıl boyunca çalıştığı Banka tarafından iş akdinin feshedilmesi nedeniyle ifade özgürlüğü ile adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Bakanlık görüşünde; başvurusunun davranışının iş sözleşmesindeki güven unsurunu zedeleyip zedelediği, başvurusunun ifade hürriyeti 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.

11. Başvuru, ifade özgürlüğü kapsamında incelenmiştir.

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

13. Somut olayda başvurusunun iş sözleşmesi yapılan paylaşımlar nedeniyle feshedilmiştir. Başvurusunun iş akdini fesheden Banka 4603 sayılı Kanun gereğince genel hükümlere tabi bir anonim şirket olup başvuru da 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. *Ç.A. (3) [GK]*, B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 104; *Ayla Demir İşat [GK]*, B. No: 2018/24245, 8/10/2020, § 113).

14. Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini, 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).

15. Bu doğrultuda özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyuşmazlıklarının 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 Özbek*, § 50).

16. Derece mahkemeleri; tarafların çıkarları dengelenirken ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiğini, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığını, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığını somut olayın koşullarına göre ele almalıdır (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, § 51).

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

18. Somut olayda Banka, başvurunun sosyal medya paylaşımlarının Bankanın itibar ve imajını zedelediğini belirterek başvurunun iş akdini feshetmiştir. Mahkeme başvurunun söz konusu paylaşımlarını 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan geçerli fesih nedenleri arasında sayılan "*işçinin yeterliliğinden veya davranışlardan kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması*" kapsamında kaldığını değerlendirmiştir. Mahkeme, "*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*:" kenar başlıklı 18. maddeyi hatırlattıktan sonra başvurunun davranışlarının işverene karşı sadakat ve dürüst davranma yükümlülüğüne aykırı olduğu kanaatine varmıştır. O hâlde nihai olarak başvurunun iş sözleşmesi, yaptığı paylaşımların işveren ile arasındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesine dayanılarak feshedilmiştir.

19. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu hükümde, geçerli sebeplerin neler olabileceği madde metninde 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. Hükümün 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 işveren açısından makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir.

20. Somut olayda, başvurunun darbe teşebbüsünden hemen sonra kendi sosyal medya hesabında paylaşımlarda bulunduğu görülmüştür. Başvurucu anılan paylaşımlarında

darbeye teşebbüsün gerçek olmadığını, bir mizansen sergilendiğine inandığını söylemiştir. Başvurucu darbe teşebbüsünün yaşandığı gecenin ertesi günü terör örgütü ile irtibatı olduğu iddiasıyla bazı yargı mensuplarının görevden uzaklaştırılmasına tepki göstererek "*İşte gerçek darbe*" yorumunda bulunmuş ve bu nedenle de işveren, başvurucu ile olan iş akdini feshetmiştir. Mahkeme de anılan paylaşımların darbeye teşebbüs ile ilgili olduğunu vurguladıktan sonra sadakat ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu belirtmiştir.

21. Darbeye teşebbüsün yaşandığı ve genel olarak insanların konuya dair yeterli bir bilgiye sahip olmadıkları saatlerde, kafa karışıklığıyla, yaşananların darbe teşebbüsü olmadığına inandıkları biçimindeki açıklamalarına bir ölçüde tolerans gösterilmesi mümkündür. Bununla birlikte darbe teşebbüsünün yaşandığı gecenin sonraki gün başvurusunun Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması (FETÖ/PDY) ile irtibatı bulunduğu şüphelenilen yargı mensuplarının görevden uzaklaştırılmasına tepki duymasının önceki paylaşımlarıyla birlikte değerlendirildiğinde en azından onun FETÖ/PDY ile iltisaklı olduğu biçiminde anlaşılması mümkündür. Dolayısıyla somut başvurunun koşullarında işverenin başvurusunun işyerinin itibarına zarar verdiğini düşünmesi ve aralarındaki güven ilişkisinin son bulduğuna inanması imkân dâhilindedir. 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 açıkça ortaya koyduğu ve başvurusunun mali haklarını gidermek suretiyle ve mağduriyetine yol açmayacak şekilde iş akdini sona erdirdiği görülmektedir. Aynı şekilde derece mahkemelerinin de tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediği ve müdahalenin ölçünlü olup olmadığını somut olayın koşullarına göre ele aldığı değerlendirilmiştir.

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

23. Açıklanan gerekçelerle başvuru konusu olayda başvurusunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

M. Emin KUZ bu görüşe katılmamıştır.

### III. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

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

B. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün İHLAL EDİLMEDİĞİNE M. Emin KUZ'un karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

C. Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde BIRAKILMASINA,

D. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 21/12/2022 tarihinde karar verildi.

Başvuru Numarası : 2018/10550  
Karar Tarihi : 21/12/2022

## KARŞIOY GEREKÇESİ

Sosyal medya hesabından yapılan paylaşımlar sebebiyle iş akdinin feshedilmesinin ifade hürriyetini ihlal ettiği iddiasına ilişkin başvuruda mezkûr hürriyetin ihlal edilmediğine karar verilmiştir.

Kararın gerekçesinde; başvurunun FETÖ/PDY ile irtibatı bulunduğundan şüphelenilen yargı mensuplarının görevden uzaklaştırılmasına tepki gösteren yorumu ile ilk paylaşımı birlikte değerlendirildiğinde onun da anılan örgütle iltisaklı olduğunun anlaşılacağı, dolayısıyla mevcut şartlarda işverenin başvurunun işyerinin itibarına zarar verdiğini düşünerek aralarındaki güven ilişkisinin son bulduğuna inanmasının mümkün olduğu, derece mahkemelerinin de bu kapsamda tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediği ve müdahalenin ölçülü olduğu belirtilerek ifade hürriyetinin ihlal edilmediği sonucuna varılmıştır.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiş ve geçerli sebeplerin neler olabileceği sayılmıştır. Anılan hükme göre işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin yeterliliği ve davranışlarından veya işletmenin, işverenin yahut işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin gösterilmesi gerekmektedir.

Madde gerekçesinde de, bu hükme göre iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddi şekilde olumsuz etkilemesi, bu borcu gerektirdiği gibi yerine getirmemesi imkân vermemesi ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir.

Buna göre, bir davranışın işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli bir sebebin bulunduğu kabul edilebilir. İşyerindeki iş ilişkilerine olumsuz bir etkisi olmayan davranışlar ise bu kapsamda değerlendirilemez.

İncelenen başvuruya konu olayda fesih sebebi olarak gösterilen paylaşımların mesai saatleri içinde veya iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvurunun bu sebeplerle iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmediği iddia edilmediği gibi bu paylaşımların başvurunun işi, işyeri veya işvereni ile bir ilgisinin bulunduğu da mahkemelerce kabul edilmiş değildir. Başka bir anlatımla, paylaşımların hangi sebeplerle başvurunun işverenle aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı izah edilmemiştir.

Mahkeme, mezkûr paylaşımların darbeye teşebbüsle ilgili olduğunu vurguladıktan sonra soyut olarak sadakat ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu belirtmekle yetinmiştir. Terör örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olarak her türlü yola başvurulabileceği, terörün ve terör örgütlerinin propagandasının da bunlardan biri olduğu konusunda şüphe yoktur. Bu nedenle, bir işverenden de darbeyi öven veya teşvik eden bir çalışanla devam etmesi beklenemez. Bununla birlikte, somut olayda işveren ve mahkeme, başvurunun mezkûr paylaşımlarla darbeyi ne şekilde övdüğünü veya desteklediğini izah etmemiştir.

Dosya incelendiğinde, başvurunun darbe teşebbüsünün gerçekleştiği gece henüz olayların herkes için yeterince açık olarak anlaşılmadığı bir sırada kendi düşünceleri doğrultusunda sosyal medya hesabından bazı paylaşımlarda bulunduğu ve darbeye teşebbüsün gerçek olmadığına inandığı anlaşılmaktadır. Ancak bu içeriklerin kamuoyundaki tartışmalar bağlamında paylaşıldığının gözardı edilmemesi gerekir. Bu tür meselelerde, ifade hürriyetinin önemli ölçüde korunmasının ve yetkililerin bu konudaki takdir marjının özellikle kısıtlanmasının gerektiği bilinmektedir. Kullanılan ifadelerin belirli bir husumet içermesi ve bazı sözlerin ağır olması ihtimalinin bulunması ise, ifade hürriyetinin korunmasına ilişkin gerekliliği kaldırmaz (benzer yönde bkz. *Melike/Türkiye*, B.No: 35786/19, 15/6/2021, §§ 47-48).

Diğer taraftan, başvurunun idare ile arasında belirli bir düzeyde güven ve sadakat ilişkisinin tesis edilmesi gereken bir devlet memuru olmadığı ve İş Kanununa tâbi olduğu da gözönünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, özel hukuk hükümlerine tâbi olarak çalışanların işverenlerine karşı yükümlü oldukları sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğünün, devlet memurları ile diğer kamu görevlilerinden beklendiği ölçüde olmadığı tartışmasızdır.

İncelenen başvuruda, söz konusu iki içeriğin sosyal medya platformlarında çok geniş bir kitleye ulaştığı yönünde bir iddia bulunmadığı gibi, başvurunun işyerindeki durumu dikkate alındığında diğer çalışanlar üzerinde önemli bir etkisinin olmayacağı da açıktır (*Melike/Türkiye*, § 51).

Başka bir anlatımla, ilk derece mahkemesi başvurunun iş sözleşmesinin feshedilmesini zorunlu kılan nedenleri ilgili ve yeterli bir gerekçe ile gösterememiş; istinaf ve temyiz incelemeleri sonunda verilen kararlarda da bu noksanlık giderilmemiştir.

Bu sebeplerle, başvurunun iş akdinin feshedilmesinin ölçülü olmadığı ve Anayasanın 26. maddesinde teminat altına alınan ifade hürriyetinin ihlal edildiğine karar verilmesi gerektiği düşüncesiyle çoğunluğun aksi yöndeki kararına karşıyım.

Üye  
M. Emin KUZ