

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**BİRİNCİ BÖLÜM
KARAR****MUSA KARACA VE DİĞERLERİ BAŞVURUSU**

Başvuru Numarası : 2019/16719
Karar Tarihi : 10/5/2023

Başkan : Hasan Tahsin GÖKCAN
Üyeler : Muammer TOPAL
Selahaddin MENTEŞ
İrfan FİDAN
Muhterem İNCE
Raportör : Mustafa İlhan ÖZTÜRK
Başvurucular : 1. Musa KARACA
2. Yusuf ÇETRİZ
3. Nüsret BİLEN
Başvurucular Vekili : Av. Abubekir COŞKUN

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, işçi statüsünde çalışan başvuruçuların terör örgütü üyeliği suçundan şüpheli bir şahsın masum olduğuna dair başlatılan imza kampanyasında imza atmaları ve sosyal medyada bu konuda paylaşım yapmaları nedeniyle iş akitlerinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvuruçular Yusuf Çetritz ve Nüsret Bilen Aşkale İlçe Devlet Hastanesinde teknik personel, Musa Karaca ise İl Göç İdaresinde şoför kadrosunda belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktayken Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması (FETÖ/PDY) üyeliğinden tutuklu olan Aşkale'nin eski belediye başkanını övdüklerinden bahisle başvuruçuların iş akitleri 2017 yılında haklı nedenle feshedilmiştir.

3. Başvuruçular Yusuf Çetritz ile Musa Karaca'nın tutuklu belediye başkanının masum olduğu yönünde imza kampanyası başlatmaları, Nüsret Bilen'in ise sosyal medya hesabı üzerinden aynı konuda paylaşımında bulunması iş akitlerinin feshi gerekçeleri olarak gösterilmiştir. Başvuruçular Nüsret Bilen'in sosyal medya paylaşımını şu şekilde eder:

"Aşkale Belediye Başkanı Sayın [E.B.] yapılan komplo, aslında Aşkale ve Aşkale halkına yapılmıştır. Sayın [E.B.] inadına devletçi, inadına milliyetçi, inadına milli görüşçü, inadına vatansever ve inadına Aşkaleli ve sonuna kadar başta Belediye Başkanı olmak üzere tüm içeri alınıp ve sorgusu bitip ve sorguda devam eden arkadaşların arkasındayız. Çünkü biz biliyoruz ki Aşkale'den vatan hatni çıkmaz. Hele de Dadaş olursa."

4. Başvuruçular Yusuf Çetritz ile Musa Karaca'nın anılan eylemleri nedeniyle Erzurum Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından terör örgütüne üye olma suçundan soruşturma

işlemlerine başlamış ancak bu yönde herhangi bir delil tespit edilememesi nedeniyle kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verilmiştir.

5. Başvurucular, fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek işe iade talepli tespit davası açmıştır.

6. Davaların görüldüğü Aşkale Asliye Hukuk Mahkemesi (Mahkeme) farklı tarihli ve esas sayılı kararlarıyla davaların reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararlarında Mahkeme; ilgili işverenlerin başvurucuların FETÖ/PDY ile irtibatlı oldukları yönündeki değerlendirmeler nedeniyle iş akitlerini feshettiğini, başvurucuların FETÖ/PDY üyeliği suçundan tutuklu bir kişiyi desteklediklerini belirterek işverenlerden şüphelendikleri kişilerle çalışmalarının beklenemeyeceği gerekçesiyle işverenin şüphe feshinin geçerli olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur.

7. Kararların istinaf edilmesi üzerine dosyaları inceleyen Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi (bölge adliye mahkemesi) farklı tarihli ve esas sayılı kararlarıyla iş ilişkisinin devamı için gerekli güven ilişkisinin sarsıldığı değerlendirilmesinde bulunarak istinaf taleplerinin reddine karar vermiştir.

8. Başvurucular, nihai kararları 19/4/2019 tarihinde öğrendikten sonra 14/5/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

9. Başvurucuların adli yardım talebinin kabulüne, konu yönünden hukuki irtibat bulunması nedeniyle 2019/16848 ve 2019/16927 bireysel başvuru numaralı dosyaların 2019/16719 bireysel başvuru numaralı dosya ile birleştirilmesine Komisyonca karar verilmiştir. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

10. Başvurucular; masum olduğuna inandıkları bir belediye başkanı lehinde görüş bildirdiklerini, söz konusu kişinin daha sonra beraat ettiğini, görüşlerini yansıtmaktan öteye geçmeyen eylemleri nedeniyle terör örgütüyle irtibatlandırılarak iş akitlerinin feshedilmesinin ifade özgürlüğü, adil yargılanma hakkı, mülkiyet hakkı ile suç ve cezaların kanuniliği ilkesini ihlal ettiğini iddia etmiştir. Bakanlık görüşünde; iş sözleşmesinin feshedilmesinde başvurucuların davranışlarının iş sözleşmesindeki güven unsurunu zedeleyip zedelediği, söz konusu paylaşımların işyerinde düzeni bozucu ve çalışma barışına hanel getirici nitelikte olup olmadığı, başvurucuların 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 incelenmesi gerektiği belirtilmiştir.

11. Başvuru ifade özgürlüğü kapsamında incelenmiştir.

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

13. Somut olayda başvurucuların iş sözleşmesi, terör örgütüne üyelik suçundan tutuklanan bir belediye başkanının masum olduğuna dair yapılan imza kampanyası ve paylaşım nedeniyle feshedilmiştir. Başvurucular, iş akitlerini fesheden kurumlarda özel

hukuk hükümlerine tabi personeller olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla somut olayda kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesinin söz konusu olmadığı dikkate alındığında başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (ayrı 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 birbirleriyle olan uyumsuzluklarının çözümlüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılamaya gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılamaya kapsamında incelenmesini, bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini gerektirir (*Ömür Kara ve Omursal 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 uyumsuzluklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelemeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçütlü olup olmadığı değerlendirilmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (*Ömür Kara ve Omursal Özbek*, § 50).

16. Derece mahkemeleri tarafından 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 bizzatibi ifade özgürlüğüne ilişkin bir müdahale oluşturmaması için derece mahkemelerince gereken özen gösterilmelidir (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *Ömür Kara ve Omursal Özbek*, § 51).

17. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olayda Anayasa Mahkemesince yapılması gereken, başvurucular ile işverenleri arasındaki özel hukuk hükümlerine tabi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi üzerine kamu makamlarınca etkili bir yargısal sistem kurulup işletilerek başvuruçunun 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 Çakar*, B. No: 2017/35488, 7/4/2021, § 28).

18. Somut olayda ilgili işverenler, başvurucuların eylemleriyle terör örgütü ile irtibatlı kişileri övdükleri değerlendirmesinde bulunarak başvurucuların iş akitlerini feshetmiştir. İlk derece mahkemesi ve bölge adliye mahkemesi, başvurucuların davranışlarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesi ile yapılan fesih işleminin geçerli olduğu kanaatine varmıştır.

19. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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. Hükme göre bir davranış ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep sayılabilir. İşçinin davranışlarının işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesi mümkün değildir (*Kasım Çiftçi ve diğerleri*, B. No: 2019/33243, 4/7/2022, § 35; *İdil Alakuş Dere*, B. No: 2019/38252, 11/1/2023, §18; *Nuran Mützeyyen Korkut*, B. No: 2019/19160, 1/3/2023, § 17).

20. Somut olayda başvuruya konu paylaşım ile imza kampanyasının mesai saatleri içinde ya da iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvurucuların bu sebeplerle iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getiremediği ileri sürülmüştür. Söz konusu paylaşımların başvurucuların işi, işyeri veya işvereni ile bir ilgisi bulunduğu da mahkemelerce kabul edilmiş değildir. Başvurucuların paylaşımlarının hangi sebeplerle işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına ve iş yerinde olumsuzluğa yol açtığı izah edilmemiştir.

21. İlk derece mahkemesi ve bölge adliye mahkemesi kararlarında anılan paylaşım ve imza kampanyası ile ilgili 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.

22. Mahkeme, terör örgütüne üyelik suçundan tutuklanan bir kişiyi övme anlamını taşıyacak davranışların iş akdinin feshini geçerli kıldığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Hiç şüphesiz terör örgütleri, görüşlerinin toplum içinde yayılmasını ve fikirlerinin kökleşmesini hedefleyerek bu amacın gerçekleşmesine yönelik her türlü vasıtaya başvurabilmektedir. Terörün veya terör örgütlerinin propagandasının da söz konusu vasıtalarından biri olduğunda kuşku yoktur. Terör, başta ifade özgürlüğü olmak üzere demokratik toplumun tüm değerlerine düşmandır. Bu nedenle terörizmi, terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven ya da bunlara teşvik eden sözler ifade özgürlüğü kapsamında görülemez (*Ayşe Çelik*, B. No: 2017/36722, 9/5/2019, § 43; *Zübeyde Füsun Üstel ve diğerleri* [GK], B. No: 2018/17635, 26/7/2019, § 79; *Sırrı Süreyya Önder* [GK], B. No: 2018/38143, 3/10/2019, § 61). Bu bağlamda bir işverenden de terörü öven ya da destekleyen bir çalışması ile birlikte çalışması beklenemez. Bununla birlikte ilgili işverenler ya da Mahkeme, somut olayda başvurucuların henüz hakkında kesinleşmiş bir mahkûmiyet kararı bulunmayan -daha sonra hakkında beraat kararı verilen- eski bir belediye başkanının masum olduğuna inandıklarını gösteren eylemleri ile terörü ne şekilde övdüklerini ya da desteklediklerini izah etmemiştir.

23. Somut olayda başvurucular, yaşadıkları ilçede daha önce hizmet vermiş bir siyasetçinin haksız yere tutuklandığına ve terör örgütleriyle irtibatı olamayacağına inanarak kendisine destek mesajı vermek istemiştir. Anılan davranışların siyasi bir mesaj içerdiği iddia edilebilirse bile temel olarak ve inkâr edilemez şekilde buldukları ilçenin gündemini yakından ilgilendiren bir konuda fikir açıklaması olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Şüphesiz kamu menfaatini ilgilendiren meseleler söz konusu olduğunda ifade özgürlüğünün

Önemli ölçüde korunmasının yanı sıra yetkililerin takdir marjının özellikle kısıtlanması gerekir. Kamu menfaatini ilgilendiren bir husus olduğu dikkate alındığında kullanılan ifadelerin belirli bir husumet içermesi ve bazı sözlerin belli bir ağırlığa sahip olma ihtimalinin bulunması durumu ifade özgürlüğünün korunması yönündeki gerekliliği ortadan kaldırmaz (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Melike/Türkiye*, B. No: 35786/19, 15/6/2021, §§ 47, 48).

24. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde çalışmaları ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Bununla birlikte başvurucuların devlet idaresi 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 işçilerin işverenlerine karşı yerine getirmeleri beklenen sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğünün kamu kurumunda çalışanlardan beklenen sadakat ve sakınma yükümlülüğü kadar katı olması beklenemez (*Oğuz Kurumlu*, B. No: 2019/12167, 11/1/2023, § 24; *Hülya İnan*, B. No: 2019/10642, 11/1/2023, § 23; *İdil Alakuş Dere*, § 21; *Nuran Mützeyyen Korkut*, § 28).

25. Ayrıca söz konusu paylaşım ile imza kampanyasının çok geniş bir kitleye ulaştığı yönünde de bir iddia bulunmamaktadır. Dahası, görevlerinin niteliği dikkate alındığında başvurucuların çalıştıkları işyerlerindeki bilinirliklerinin ve temsil edebilirliklerinin kısıtlı olduğu görülmektedir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Melike/Türkiye*, § 51).

26. Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen ilkeler gözetilmeden başvuruculara uygulanan işten çıkarma yaptırımının başvurucuların başvuruya konu eylemleri dikkate alındığında amaçlanan hedeflere ulaşmak için son derece ağır olduğu hususunda şüphe yoktur (iş akdinin feshinin ifade özgürlüğü üzerindeki ağırlığına ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Volkan Çakar*, § 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.

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

III. GİDERİM

28. Başvurucular, ihlalin tespiti ve yargılamanın yenilenmesi talebinde bulunmuştur.

29. 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 ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (*Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aliğül Alkaya ve diğ.leri* (2), B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Entis Berberoğlu* (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

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 Aşkale Asliye (İş) Hukuk Mahkemesine (2017/41, 2017/43, 2017/44 E. sayılı dosyaları) **GÖNDERİLMESİNE**,

D. 9.900 TL vekâlet ücretinin başvuruculara **MÜŞTEREKEN ÖDENMESİNE**,

E. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucuların 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**,

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına **GÖNDERİLMESİNE** 10/5/2023 tarihinde **OYBİRLİĞİYLE** karar verildi.