



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANAYASA MAHKEMESİ**

**İKİNCİ BÖLÜM**

**KARAR**

**İLTER NUR BAŞVURUSU**

(Başvuru Numarası: 2013/6829)

Karar Tarihi: 14/4/2016  
R.G. Tarih ve Sayı: 14/6/2016-29742

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARAR

**Başkan** : Engin YILDIRIM  
**Üyeler** : Serdar ÖZGÜLDÜR  
Osman Alifeyyaz PAKSÜT  
Alparslan ALTAN  
Celal Mümtaz AKINCI  
**Raportör** : Murat ŞEN  
**Başvurucu** : İlter NUR

#### I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, taşeron firma tarafından işletilen işyerinde çalışan işçinin, Başbakanlık İletişim Merkezine (BİMER) firma ile ilgili yaptığı başvurusu nedeniyle iş akdinin sonlandırılmasının ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

#### II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 2/9/2013 tarihinde Samsun 2. İş Mahkemesi vasıtasıyla yapılmıştır. Başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesi neticesinde başvurunun Komisyona sunulmasına engel teşkil edecek bir eksikliğin bulunmadığı tespit edilmiştir.

3. İkinci Bölüm İkinci Komisyonunca 21/7/2014 tarihinde, kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Bölüm Başkanı tarafından 24/10/2014 tarihinde, başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

5. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlığa) gönderilmiştir. Bakanlığın 24/11/2014 tarihli yazısında, Anayasa Mahkemesinin adil yargılanma hakkının ihlali yönündeki görüş talebine ilişkin olarak Mahkemenin önceki kararlarına ve bu kapsamda sunulan görüşlerine atfen başvuru hakkında görüş sunulmayacağı bildirilmiştir.

#### III. OLAY VE OLGULAR

##### A. Olaylar

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

7. Başvurucu, TEİAŞ 10. İletim Tesis İşletme Grup Müdürlüğü bünyesinde taşeron firma tarafından işletilen işyerinde kaloriferci olarak çalışmakta iken 5/9/2012 tarihinde BİMER'e başvuruda bulunmuştur. Başvurucunun 539329 sayılı şikâyet içeren dilekçesi şöyledir:

*"Merhaba ismim İlter Nur ben Samsun TEİAŞ 10 İletim Grup Müdürlüğünde taşeron firmaya bağlı ısı merkezinde vardiyalı çalışıyorum ben 4 arkadaşım geçen sene ihalede bize asgari ücretin yüzde 50'si yol ve yemek verilecekti fakat olmadı asgari ücretten verdiler verilen aylıklar hiç birbirini tutmadı her ay farklı verildi bu sene de ocak ayında ihale va*

*bizi ayıracaklarını söylediler ayrı olacakmış ihale fakat şartnamesi geçen sene ile aynı olacakmış ama geçen sene ve bu sene yemekhanede çalışan arkadaşlarımıza yüzde 50 asgari ücretin üstünde verdiler bu senede aynısı olacakmış ama bize yok bizim iş risk faktörü var sigortalarımızı bile belirli bir bedelden ödemesi lazım ama ödemiyor yapılan şartname tamamen idare ve taşeron firmayı koruyor bizi ise düşünen yok bi de biz listede vardiyalı olduğumuz halde sabah 08:00 ve akşam 17:00 arası gösteriyor bu nasıl adalettir bizim şartlarımızı iyileştireceklerine aksine kötüleşiyor. Bi de başka TEİAŞ ve EÜAŞ ta bizim gibi çalışanlar bizden fazla alıyorlar, onların ihale şartnamesi bizden farklı, çifte standart değilmi, size soruyorum müfettiş geliyor yedirip içirip yolluyorlar bize baktıkları yok biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar ve standartlarımızın ve maaşlarımızın iyileştirilmesini ve bunuda şartnameye yansımını istiyorum. lütfen şurda 2 ay kaldı, lütfen erken cevap yazınız"*

8. BİMER'e yazılan şikâyet dilekçesinin ardından 26/9/2012 tarihinde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı fıkrasının (e) bendi uyarınca haklı fesih şartları olduğundan bahisle başvuruçunun iş akdi sona erdirilmiştir. Bunun üzerine başvuruçunun, iş akdinin fesih edilmesinin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi istemiyle dava açmıştır.

9. Samsun 2. İş Mahkemesi 31/1/2013 tarihli ve E.2012/590, K.2013/32 sayılı kararıyla feshin geçersizliğine ve başvuruçunun işe iadesine karar vermiştir. Kararın gerekçesinin ilgili yerleri şöyledir:

*"...davacı, işyerindeki iş şartları ve diğer çalışanlarla olan arasındaki sosyal haklarının eşit hale getirilmesi asıl maksatlı talebini, BİMER'e gizli olarak göndermiştir ve söz konusu müracaatta çalışma koşullarını beğenmediğini belirtmekle, işyerindeki kontrol ve denetimlerle ilgili müfettişlerle, işverenini şikâyet niteliğinde ve de titizlikle yerine getirilmesi için "... TEİAŞ ve EÜAŞ ta bizim gibi çalışanlar bizden fazla alıyorlar, onların ihale şartnamesi bizden farklı, çifte standart değilmi, size soruyorum. Müfettiş geliyor, yedirip, içirip yolluyorlar, bize bıraktıkları yok. biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar ve standartlarımızın, maaşlarımızın iyileştirilmesini ve bunuda şartnameye yansıtılmasını istiyorum. lütfen şurada 2 ay kaldı, lütfen erken cevap verin..." şeklinde yazı yazdığı, söz konusu yazının üzerine muhatabı olan BİMER tarafınca gerekli soruşturma yapılırken, davalı TEİAŞ ve bu arada diğer şirkete de durumu bildirilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Davalı taraf söz konusu yazıyı iş akdinin devamının mümkün kalmayacak şekilde İK 25. maddesindeki haklı sebep kabul edilerek, bu hususta ayrıntılı savunması alınmadan iş akdinin fesih edildiği görülmektedir.*

*Davacının kabul edilen feshe sebep gösterilen eylemi, işveren açısından haklı sayılabilecek, sadakati, bağlılığı ortadan kaldıracabilecek bir sebep değildir. çünkü ekonomik durumunun, sosyal durumunun düzeltilmesi, aynı işyerinde benzer şartlarda çalışanların haklarına kavuşma maksatlı, gizli sayılabilecek nitelikte ve de işin kısa kalan ihale şartnamesine yakın dönemde ele alınması varsa yapılabileceklerin yapılması için kanunen kurulmuş, işçilerin de müracaat edebileceği BİMER'e sadece dikkati çekmek için, "iyice ağırlanıp, gerekli titizlik gösterilmeden, işlemsiz geri gidildiği" hususunda işverence duyulduğunda kabul edilmez olan cümlelerle, fakat hakaret sayılmayacak nitelikte bildirilmiştir.*

*Günlük hayatta bu tür işin önemini belirten yazışmalar, denetim ve kontrol makamına bildirilebilmektedir. Davacının da yaptığı bunu gizli fakat açık sözlerle yardım mahiyetindedir. Davalı tarafın yapacağı iş, davacının usulünce bu konudaki savunmasını alıp, geçerli sebep kabulü halinde iş akdinin feshi olmalıydı. Fakat davalı kurum bu konuda savunmasını almadan, 4857 sayılı İK.25/II. maddesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı, (e) maddesine göre iş akdini sonlandırmıştır. Fesih şekli geçerli değildir, geçerli sebep olsa bile, 4857 sayılı kanunun 19/II. maddesi gereğince fesih sebebinin açık ve net olarak belirtilmemesi ve de yazılı olarak savunmasının alınmaması sebebi ile, geçersiz sayılması gerekmektedir. ..."*

10. Karar, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 1/7/2013 tarihli ve E.2013/12100, K.2013/12423 sayılı kararıyla bozulmuş ve aynı ilamda işin esasına geçilerek davanın reddine karar verilmiştir. Kararın gerekçesinin ilgili kısımları şöyledir:

*"... Mahkemece söz konusu başvuru içeriği yardım mahiyetinde olduğu değerlendirilerek haklı fesih nedeni olarak kabul edilmemiştir. İşçinin işveren hakkındaki şikâyeti yasal sınırlar içerisinde kaldığı sürece, hak arama özgürlüğü olarak nitelendirilebilir. Ancak şikâyet hakkı kullanılırken hakaret ve sataşma içerikli beyanlarda bulunulmaması gerekir. Davacı işçi tarafından yapılan başvuru içeriğindeki " Müfettiş geliyor, yedirip, içirip yolluyorlar, bize bıraktıkları yok. biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar" şeklindeki beyanlar işverene yönelik hakaret ve sataşma içermektedir. Bu duruma göre fesih haklı nedene dayalıdır. Hal böyle olunca, feshin haksız olduğu kabul edilerek davacının işe iadesine karar verilmesinde isabet görülmemiştir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır."*

11. Nihai karar başvurucuya 31/7/2013 tarihinde tebliğ edilmiştir.

12. Başvurucu 2/9/2013 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

### **B. İlgili Hukuk**

13. 4857 sayılı Kanun'nun "*İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı*" başlıklı 25. maddesinin (II) numaralı fıkrasının (b, e) bentleri şöyledir:

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

*b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref v. haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.*

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

### **IV. İNCELEME VE GEREKÇE**

14. Mahkemenin 14/4/2016 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

#### **A. Başvurucunun İddiaları**

15. Başvurucu; TEİAŞ bünyesinde taşeron firma tarafından işletilen işyerinde çalışmakta iken işyeri ile ilgili olarak BİMER'e yaptığı başvurusu nedeniyle iş akdinin sonlandırıldığını, açtığı davayı İlk Derece Mahkemesinde kazanmasına rağmen kararın Yargıtay tarafından bozulduğunu ve davanın reddine karar verildiğini, bu şekilde hak arama özgürlüğünün ve adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüş ve yargılamanın yenilenmesini talep etmiştir.

#### **B. Değerlendirme**

##### **1. Kabul Edilebilirlik Yönünden**

16. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16).

17. Başvuru konusu olayda temel mesele başvurucunun BİMER'e yazdığı dilekçe nedeniyle iş akdinin feshedilmesidir. Bu bağlamda başvurucu, şikâyet içeren dilekçeyi hakkını aramak için yazdığını, bu nedenle iş akdinin feshedilmesi ve buna ilişkin olarak yaptığı itirazların da reddedilmesinin hak arama hürriyeti ve adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla başvurucunun şikâyetinin özü, BİMER'e yazdığı şikâyet dilekçesi nedeniyle iş akdinin haklı fesih hükümleri uyarınca sonlandırılmasıdır. Bu

durum başvuruçunun şikâyet dilekçesi ile ifade ettiği hususlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesi şeklinde ağır bir yaptırıma maruz kalması olarak değerlendirilmelidir.

18. Somut olayda TEİAŞ 10. İletim Tesis İşletme Grup Müdürlüğü bünyesinde taşeron firma tarafından işletilen işyerinde kaloriferci olarak çalışan başvuruçunun, işveren şirkete ilişkin olarak hukuka aykırı olarak devam ettiğini değerlendirdiği konularla ilgili olarak BİMER üzerinden şikâyetlerini iletmesinin Anayasa'nın 26. maddesinin getirdiği korumadan yararlanacağı açıktır. Dolayısıyla her ne kadar başvuruçunun, yaptığı şikâyetin haklı fesih nedeni oluşturmasını hak arama hürriyetinin ihlali olduğunu iddia etmiş ise de iddialarının özü başvuruçunun ihbar içeren beyanları nedeniyle ifade özgürlüğüne ilişkindir.

19. Yukarıda belirtilen gerekçeler nedeniyle başvuruçunun iddiaları Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğü temelinde incelenmiştir. Öte yandan 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.

## 2. Esas Yönünden

20. Anayasa'nın "*Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti*" kenar başlıklı 26. maddesi 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 fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir.*

*Bu hürriyetlerin kullanılması, millî 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 kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir.*

...

*Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetinin kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunla düzenlenir."*

21. Anayasa Mahkemesi, birçok kararında ifade özgürlüğüne ilişkin temel ilkeleri ayrıntılı olarak belirtmiştir (*Nilgün Halloran*, B. No: 2012/1184, 16/7/2014, §§ 30, 36; *İbrahim Bilmez*, B. No: 2013/434, 26/2/2015, § 40, 54; *Fatih Taş* [GK], B. No: 2013/1461, 12/11/2014, §§ 58, 80, 94; *Kamuran Reşit Bekir* [GK], B. No: 2013/3614, 8/4/2015, §§ 46, 50, 54; *Medya Gündem Dijital Yayıncılık Ticaret A.Ş.* [GK], B. No: 2013/2623, 11/11/2015, § 44; *Hüseyin Sürensoy*, B. No: 2013/749, 6/10/2015, §§ 47, 50, 51; *Ali Rıza Üçer (2)* [GK], B. No: 2013/8598, 2/7/2015, §§ 30-33; vd.)

22. Toplumsal ve siyasal çoğulculuğun varlığı, her türlü düşüncenin barışçıl bir şekilde ve serbestçe ifadesine bağlıdır. Aynı şekilde birey özgün kişiliğini düşüncelerini serbestçe ifade edebildiği ve tartışabildiği bir ortamda gerçekleştirebilir. İfade özgürlüğü, kendimizi ve başkalarını tanımlamada, anlamada ve algılamada, bu çerçevede başkalarıyla ilişkilerimizi belirlemede ihtiyaç duyduğumuz bir değerdir (*Emin Aydın*, B. No: 2013/2602, 23/1/2014, § 41).

23. İfade özgürlüğü demokratik bir toplumun vazgeçilmez temel taşlarından biri olup toplumun ilerlemesinin ve bireylerin gelişmesinin temel şartlarından biridir. Mahkeme, bu bağlamda ifade özgürlüğünün sadece hoşça giden ya da insanları incitmeyen veya

önemsenmeyen “bilgi” ve “düşünceler” için değil aynı zamanda devlet veya toplumun herhangi bir kesimini inciten, şok eden veya rahatsız eden bilgi ve düşünceler için geçerli olduğunu ve demokratik toplumun olmazsa olmaz koşullarını oluşturan çoğulculuk, hoşgörü ve açık görüşlülüğün bunu gerektirdiğini ifade etmiştir (Benzer yöndeki AİHM kararı için bkz. *Handyside/Birleşik Krallık*, B. No: 5493/72, 24/9/1976, § 49).

24. Demokratik çoğulculuğun sağlanmasındaki önemi dikkate alındığında ifade özgürlüğünün kullanılmasında sadece devletin müdahale etmemek şeklindeki negatif bir yükümlülüğü olduğunun kabulü etkin koruma için yeterli değildir. İfade özgürlüğünün gerçek anlamda ve etkili olarak kullanılabilmesi için devletin müdahale etmeme yükümlülüğünün ötesinde pozitif yükümlülüklerinin de olduğunun kabul edilmesi gerekir. Bu bağlamda pozitif yükümlülüğün sadece devlet ile birey arasındaki ilişkileri değil bireyler arasındaki ilişkileri de kapsamaması gerekir (Benzer yöndeki AİHM kararları için bkz. *Fuentes Bobo/İspanya*, B. No: 39293/98, 29/2/2000, § 38; *Özgür Gündem/Türkiye*, B. No: 23144/93, 16/3/2000, §§ 42-46; *Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya* [BD], B. No: 28955/06 ..., 12/9/2011, § 59).

25. Somut olayda başvuru, yazdığı dilekçe nedeniyle devlet tarafından değil, çalıştığı Şirket tarafından haklı fesih hükümleri kapsamında işten çıkarılmıştır. İş akdinin feshine ilişkin olarak başvuruçunun açtığı dava Yargıtay tarafından reddedilmiştir. Bu bağlamda başvuruçunun ifade özgürlüğüne yönelik müdahalenin kamu otoritelerinin müdahalesinden kaynaklandığı söylenemez. Bununla birlikte başvuru konusunun, Anayasa'nın 26. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğünün korunmasında kamu otoritelerinin üzerlerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmemelerinden kaynaklanması durumunda kamu otoritelerin sorumluluğu gündeme gelebilir. Bu şartlar altında başvuru konusu olayın, Anayasa'nın 26. maddesi kapsamında devletin pozitif yükümlülükleri bakımından incelenmesi mümkündür. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesinin görevi, birey ve toplumun yarışan menfaatleri arasında kamu otoritelerinin gözetmesi gereken dengenin adil yapılıp yapılmadığını belirlemektir.

26. Somut olay açısından özel bir firmada işçi statüsünde çalışan kişinin, işveren ile arasındaki ilişkide ahlak ve iyi niyet kuralları çerçevesinde hareket etmesi beklenir ve bu bağlamda meslek sırlarının açıklanması veya işverenin şeref ve itibarına yapılacak bir saldırı haklı fesih nedeni sayılarak meşru kabul edilebilir. Bu meşruiyet meselesi "herkes" in ifade özgürlüğünden yararlanması esası gözetildiğinde işçilerin, bir birey olarak Anayasa'nın 26. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğünün korunmasından yararlanması için herhangi bir engel olarak değerlendirilemez. Dolayısıyla Anayasa'nın 26. maddesinin getirdiği güvence, yerine getirilen görevle bağlantılı bir şekilde genel olarak özel sektörde çalışanların, işverenleri hakkında yaptıkları beyanları da kapsamaktadır.

27. Diğer taraftan Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen istisnalar gereğince ifade özgürlüğü mutlak bir hak niteliğinde değildir. Sınırlanabilir nitelikte olmasına rağmen ifade özgürlüğünün demokratik toplumlar için önemi gözetildiğinde sınırlamaların daha dar yorumlanması ve sınırlama gerekliliğinin inandırıcı ve makul olması gerekmektedir. Temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında Anayasa'nın 13. maddesindeki ölçütler gözönüne alınmak zorundadır. Bu sebeple ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamaların denetiminin Anayasa'nın 13. maddesinde yer alan ölçütler çerçevesinde ve 26. maddesi kapsamında yapılması gerekmektedir.

28. Açıklanan ilkeler ışığında ifade özgürlüğünün ihlal edilip edilmediğinin değerlendirilmesinde öncelikle müdahalenin mevcut olup olmadığının, sonrasında ise müdahalenin haklı sebeplere dayanıp dayanmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Tespit edilen müdahalenin, Anayasa'nın 26. maddesi anlamında meşru kabul edilebilmesi için aynı maddenin ikinci fıkrasında belirtilen sınırlama nedenlerinden bir veya daha fazlasına

dayanması ve hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen güvencelere uygun olması gereklidir. Bu nedenle sınırlamanın Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen öze dokunmama, Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilmiş ve kanunla öngörülmüş olma, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyet'in gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olmama koşullarına uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

#### **a. Müdahalenin Mevcudiyeti**

29. İşçi olarak çalıştığı şirkete ilişkin olarak BİMER'e yazdığı şikâyet dilekçesi nedeniyle başvuru iş akdi haklı fesih hükümleri kapsamında sonlandırılmıştır. Anılan feshin haksızlığına ilişkin olarak başvuru açtığı davanın neticeden reddine karar verilmiştir. Dolayısıyla başvuru şikâyetlerini dile getirmesi nedeniyle iş akdinin haklı fesih hükümleri kapsamında sonlandırılması ifade özgürlüğüne yönelik bir müdahale olarak kabul edilmelidir.

#### **b. Müdahalenin İhlal Oluşturup Oluşturmadığı**

30. Yukarıda anılan müdahale, Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen haklı sebeplerden bir veya daha fazlasına dayanmadığı ve Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşulları yerine getirmediği müddetçe Anayasa'nın 13. ve 26. maddelerinin ihlalini teşkil edecektir. Bu nedenle müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen öze dokunmama, Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilmiş olma, kanunlar tarafından öngörülmeme, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyet'in gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olmama koşullarına uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekir.

#### **i. Kanunilik**

31. Başvurucunun iş akdinin haklı nedenle feshinin kanuni dayanağı İlk Derece Mahkemesi tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (b, e) bentleri olduğu değerlendirilmiştir. Anılan düzenlemenin "*ulaşılabilirlik*" ve "*öngörülebilirlik*" şartları da gözetilerek "*kanunilik*" ölçütünü karşıladığı sonucuna varılmıştır (Anayasa Mahkemesi'nin "*kanunilik*" değerlendirmesi için birçok karar arasından bkz. *Tuğba Arslan* [GK], B. No: 2014/256, 25/6/2014, § 80-101).

#### **ii. Meşru Amaç**

32. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, ret kararının gerekçesinde başvuru yazdığı şikâyet dilekçesindeki beyanların işverene yönelik hakaret ve sataşma içerdiğini belirtmiştir. Öte yandan İlk Derece Mahkemesinin gerekçesinde haklı fesih nedeninin 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (2) numaralı fıkrasının (e) bendi kapsamında başvuru, "*işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*" bağlamında değerlendirilmiştir. Her iki karar gözönünde bulundurulduğunda başvuru davanın İlk Derece Mahkemesi tarafından kabul edilmesine rağmen şikâyet dilekçesini Yargıtayın hakaret ve sataşma olarak belirleyerek davanın reddine karar vermesi kapsamında iş akdinin fesih edilmesini haklı olarak kabul edilmesinin nedeni işverenin şeref ve itibarının korunması olarak kabul edilmesi gerekir. Bu bağlamda Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenlemeler çerçevesinde ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin amacının "*başkalarının şöhret veya haklarının ... korunması*" kapsamında kaldığının ve meşru olduğunun kabul edilmesi gerekir.

### iii. Demokratik Toplumda Gerekli Olma ve Ölçülülük

33. Başvuru konusu olayda, işçi olan başvurucu, işverenin faaliyetleri hakkında BİMER'e şikâyet dilekçesi yazarak kendi durumu ile ilgili sıkıntıları ve firmanın davranışlarını ihbar etmiştir. Bu nedenle bir işçinin, çalıştığı iş yerindeki hukuka aykırılıklar veya işverenin yaptığı haksızlıklar nedeniyle kamu otoritelerini uyarması kural olarak ifade özgürlüğünün güvencesi kapsamındadır. Bu durum işyerinde olan olayların farkına varan sadece bir veya bir grup işçiyi ilgilendirebileceği gibi işverene ya da kamuoyuna duyurulması şeklinde de meydana gelebilir (Benzer yöndeki AİHM kararı için bkz. *Langner/Almanya*, B. No: 14464/11, 17/9/2015, § 44).

34. Bu kapsamda Anayasa Mahkemesi tarafından ifade özgürlüğüne yönelik müdahalelerin varlığı hâlinde alınan önlemleri haklı kılacak "ilgili" ve "yeterli" gerekçeler ileri sürülüp sürülmediğinin ve "sınırlama amacı ile aracı arasında makul bir dengenin bulunup bulunmadığının" demokratik toplum gerekleri açısından değerlendirilmesi gerekmektedir (*Mehmet Ali Aydın* [GK], B. No: 2013/9343, 4/6/2015, §§ 64-73). Bu değerlendirmede somut olayın kendi şartları içinde başvurunun hangi saik ile beyanda bulunduğu, beyanın hukuki ve fiili esası, beyan tarzı, beyanın muhtemel yorumları, işverene etkileri ve başvurunun maruz kaldığı yaptırım gözönünde bulundurulmalıdır.

35. Başvuru konusu olayın kendi şartları gözetildiğinde başvurucu TEİAŞ 10. İletim Tesis İşletme Grup Müdürlüğü bünyesinde taşeron firma tarafından işletilen iş yerinde kaloriferci olarak çalışmaktadır. BİMER'e yazılan şikâyet dilekçesi, temel olarak başvurunun kendisinin firmadaki durumu ile firmanın yaptıklarını dile getirerek ilgili kamu otoritelerinden yardım isteme mahiyeti taşımaktadır. Bununla birlikte yazılan dilekçe, sadece ilgili kamu otoritesine yönelik yazılmış olup firmanın itibarını sarsacak nitelikte kamuoyuna açıklama gibi aleni bir nitelikte de değildir. Bu bağlamda şikâyet dilekçesi sadece ilgili kamu otoriteleri ve firma tarafından görülerek sınırlı bir kesim tarafından öğrenilmiştir.

36. Hukuk devletinin gerekleri kapsamında bir işçinin, vatandaşlık hakkını kullanarak kendi inisiyatifiyle işvereni ihbar etmesi, çalışanın bilerek ya da gayri ciddi bir şekilde gerçeğe aykırı bilgi vermediği sürece kural olarak haklı fesih nedeni olamaz. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de aynı hususu vurgulayarak başvurunun BİMER'e yazdığı dilekçenin içeriğindeki bazı bölümlerin başvurunun yardım isteği niteliğinde ve hak arama özgürlüğü kapsamında olduğunu belirtmiştir.

37. Öte yandan başvurunun "*müfettiş geliyor yedirip içirip yolluyorlar bize baktıkları yok biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar*" şeklindeki ifadelerinin Yargıtay tarafından hakaret ve sataşma içerdiği kabul edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, ifade özgürlüğüne ilişkin bireysel başvurularda, ifadelerin bağlamlarından kopartılarak incelenmesinin Anayasa'nın 13. ve 26. maddelerinde yer alan ilkelerin uygulanmasında ve elde edilen bulguların kabul edilebilir bir değerlendirmesinin yapılmasında hatalı sonuçlara ulaşılmasına neden olabileceğini belirtmiştir (*Fatih Taş*, § 99). Bu çerçevede söz gelimi bir düşünce açıklamasının ifade edildiği bağlamdan koparıldığında "*başkalarının şöhret ve haklarına*" yönelik bir saldırı oluşturması, bu ifadeye yönelik bir müdahaleyi tek başına haklı çıkartmamaktadır. Bu nedenle Yargıtayın hakaret ve sataşma olarak kabul ettiği ifadelerin diğer ifadelerle birlikte bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir.

38. Başvurunun şikâyet dilekçesi bir bütün olarak değerlendirildiğinde saldırgan bir üsluptan öte yardım isteği içeren ve çaresizliğini vurgulayan ifadeler içermektedir. Başvurucu özellikle diğer çalışanlar ile kendi çalıştığı iş kolu açısından haksızlığa uğradığını ifade etmeye çalışmıştır. Öte yandan işverenin, sigorta bedelini eksik ödediği, vardiyalı



çalışmalarına rağmen resmî belgelerde çalışma saatlerinin farklı gösterildiği iddia edilmiştir. Başvurucu ayrıca şikâyetinin ciddiyetle araştırılmadığını vurgulamak için "*müfettiş geliyor yedirip içirip yolluyorlar bize baktıkları yok biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar*" şeklinde beyanda bulunmuştur.

39. Dolayısıyla şikâyet dilekçesinin bütünlüğü içerisinde hakaret ve sataşma içeren sözlerin başvurucaunun şikâyetinin ciddiyetle incelenmesine yönelik çabası olup olmadığı karar gerekçesinde belirtilmemiştir. Özellikle anılan ifadelerin sadece işverene yönelik olmayıp müfettişlerin görevlerini yerine getirmediğine yönelik olup olmadığı da değerlendirilmemiştir. Öte yandan şikâyet dilekçesi, kamu otoriteleri ve firma dışında kamuoyuna aleniyet kazanacak şekilde açıklanmayarak işverenin itibarına yönelik olumsuz bir sonuç doğurup doğurmayacağı hususuna gerekçede değinilmemiştir. Şikâyet dilekçesinin işveren üzerindeki etkilerinin hafifliği ile başvurucaunun iş akdinin haklı fesih hükümlerince sona erdirilmesi şeklindeki yaptırımın başvurucaun üzerindeki olumsuz etkisi karşılaştırıldığında haklı fesih hükümlerinin uygulanmasının gerekliliği hususu da gerekçede tartışılmamıştır. Dolayısıyla başvurucaunun iş akdinin haklı fesih hükümlerince sonlandırılması ile ilgili olarak karar gerekçesinde başvurucaunun ifade hürriyeti ile işverenin itibarı ve iş ilişkilerinde huzurun temini menfaatleri arasında adil bir dengeleme hususunda ilgili ve yeterli gerekçe sunulmadığı değerlendirilmiştir.

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

### **3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden**

41. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları şöyledir:

*"(1) Esas inceleme sonunda, başvurucaunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. ...*

*(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucaun lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir."*

42. Başvurucaun, hakkında verilen kararın ortadan kaldırılması talebinde bulunmuştur.

43. İfade özgürlüğünün ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

44. İfade özgürlüğü ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılamasında hukuki yarar bulunduğundan kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere Yargıtay 7. Hukuk Dairesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir.

45. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 198,35 TL harç ücretinden oluşan yargılama giderinin başvurucauna ödenmesine karar verilmesi gerekir.

### **V. HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

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

Başvuru Numarası : 2013/6829

Karar Tarihi : 14/4/2016

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 Yargıtay 7. Hukuk Dairesine GÖNDERİLMESİNE,

D. 198,35 TL harç ücretinden oluşan yargılama giderinin BAŞVURUCUYA ÖDENMESİNE,

E. Ödemenin, kararın tebliğini takiben 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

14/4/2016 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan  
Engin YILDIRIM

Üye  
Serdar ÖZGÜLDÜR

Üye  
Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Üye  
Alparslan ALTAN

Üye  
Celal Mümtaz AKINCI