



## ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI (AİHS 8. MADDE) BAĞLAMINDA ÇALIŞMA HAKKI VE MESLEKİ HAYAT İLİŞKİSİ

*The Right to Work and Professional Life in the Context of the Right to Respect  
for Private Life (Article 8 of the European Convention on Human Rights)*

**Dr. Şermin BİRTANE\***

### ÖZ

Ekonomik ve sosyal haklardan olan çalışma hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde korunan haklardan değildir. Ancak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, çalışma hakkı kapsamında değerlendirilebilecek bazı konularla ilgili şikâyetlerin Sözleşme'de korunan diğer hakları ilgilendirmesi durumunda ilgili haklarla bağlantı kurarak bir inceleme yapabilmektedir. Çalışma hakkıyla ve mesleki hayatla ilgili pek çok konu Sözleşme'nin 8. maddesinde düzenlenmiş olan özel hayata saygı hakkının kapsamına girebilmektedir. AİHM içtihadına göre özel hayata dair hususlar kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alınmışsa özel hayata saygı hakkı gündeme gelecektir. Bu kapsamda mesleki hayat çerçevesinde kişilerin özel hayatı hakkında sorgulanması ve bunun doğurduğu idari sonuçlar, buna ek olarak kişilerin davranış ve tutumları gerekçe gösterilerek görevden alınmaları özel hayata yapılmış bir müdahale oluşturmaktadır. Bu durumlarda Sözleşme'nin 8. maddesinde yer alan güvenceler devreye girecektir. AİHM kararlarında çalışma hakkı bakımından en önemli kriter bireylerin dış dünyayla ve başka bireylerle ilişki kurması bakımından mesleki yaşamın, mesleki faaliyetlerin bir araç olarak görülmesi ve bu sayede mesleki yaşamın özel yaşamın ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilmesidir.

**Anahtar Kelimeler:** Özel hayata saygı hakkı, çalışma hakkı, mesleki hayat, işe son verme, meslekten çıkarma.

\* Anayasa Mahkemesi Raportör/Hâkim, sermin.birtane@anayasa.gov.tr, ORCID: 0000-0002-2856-2369.

## **ABSTRACT**

The right to work, which is one of the economic and social rights, is not one of the rights protected in the European Convention on Human Rights. However, the European Court of Human Rights can examine certain issues that may be considered under the right to work if they are related to other relevant rights protected by the Convention. Many issues relating to the right to work and professional life may fall within the scope of the right to respect for private life under Article 8 of the Convention. According to the case-law of the ECtHR, the right to respect for private life is applicable if measures related to one's profession affect the employee's private life. In this context, interrogation of individuals about their private life within the framework of their professional life and their administrative consequences, as well as dismissal on the basis of their behavior and attitudes, constitute an interference with the right to respect for private life. In such cases, the safeguards provided in Article 8 of the Convention will be applicable. In the case-law of the ECHR, economic, social and cultural rights are protected by two methods under the Convention. The first method is to consider economic, social and cultural rights as protected elements within the scope of the relevant right laid down in the Convention. In this way, it is argued that the ECHR provides 'direct' protection for economic, social and cultural rights. The second method is the use of economic, social and cultural rights as a measure of limitation of the rights regulated in the Convention. In this case, it is argued that 'indirect' protection of economic, social and cultural rights is provided. Although economic, social and cultural rights have been consciously excluded from the Convention, the Court is able to protect some of these rights within the scope of the rights regulated by the Convention through its dynamic interpretation method. However, as economic, social and cultural rights come to life within the limited resources of states in practice, the margin of appreciation of these rights is wide. Therefore, although these rights are provided with an assurance by including them in terms of the elements related to the rights of the Convention, such assurance is limited. This is because the protection provided by the ECHR is limited due to the legitimate objective criterion considered in the examination of whether there has been a violation and the extent of the margin of appreciation that has been taken into account in the determination of the positive obligations of states regarding social and economic rights.

**Keywords:** The right to respect for private life, the right to work, professional life, termination of employment, dismissal.

## GİRİŞ

Özel hayata saygı hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) en geniş yorumlanan maddelerinden biri olan 8. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede "herkesin özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğu" belirtilmiştir. Bu madde uyarınca özel hayata saygı hakkı başlığı altında korunan dört temel hakkın (özel hayat, aile hayatı, konut ve haberleşme) düzenlendiği anlaşılmaktadır. Ancak söz konusu haklar da bünyesinde çok sayıda alt kategori hakları barındırmaktadır<sup>1</sup>.

Özel hayata saygı hakkı eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş kapsamlı bir temel haktır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından verilen kararlarda özel hayata saygı hakkına ilişkin tanım yapılmasından ziyade Sözleşme'nin yaşayan bir belge olduğu vurgulanarak insan haklarının aktif ve etkili şekilde korunması amacıyla özel hayata saygı hakkının kapsamı sürekli olarak genişletilmektedir. Bu yüzden özel hayata saygı hakkının tanımlanması yerine kapsamının belirlenmesi suretiyle anlamlandırılması daha doğru bir yöntem olmaktadır.

Çalışma hakkı kural olarak Sözleşme'de güvence altına alınan bir hak değildir zira ikinci kuşak haklar veya sosyal ve ekonomik haklar olarak adlandırılan haklar Sözleşme'nin kapsamı dışında tutulmuştur. Bununla birlikte Sözleşme'nin dinamik ve günün koşullarına uygun şekilde yorumlanması yaklaşımı sayesinde sosyal ve ekonomik haklar arasında kabul edilen çalışma hakkı AİHM içtihadında özel hayata saygı hakkı ile yakından bağlantılı şekilde ele alınmaktadır.

Bununla birlikte çalışma hakkı da tıpkı özel hayata saygı hakkı gibi eksiksiz bir tanımı bulunmayan ancak içerisinde çalışma hayatının birçok yönüne bakan çok çeşitli hakları barındıran üst kategori bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu makalenin amacı mesleki hayatla ve dolayısıyla çalışma hakkıyla ilgili konuların hangi durumlarda özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınacağını ortaya koymaktır. Makalede özel hayata saygı hakkının

---

<sup>1</sup> Sözleşme'nin "Özel ve aile hayatına saygı hakkı" kenar başlıklı 8. maddesi şöyledir:  
"(1) Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.  
(2) Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

sürekli genişleyen çerçevesi içinde çalışma hakkı ile özel hayata saygı hakkının kesişen alanları araştırılacaktır.

Özel hayata saygı hakkının kapsamı büyük ölçüde AİHM kararlarıyla belirlenmekte olduğundan makalede referans alınacak asıl kaynak da AİHM içtihadı olacaktır.

Buna göre makalede öncelikle özel hayata saygı hakkı kısaca tanıtılacaktır. Bundan sonra ekonomik, sosyal ve kültürel haklara AİHM'in yaklaşımı konusunda bilgi verilecektir. Daha sonra bu haklardan çalışma hakkı kısaca incelenecek ve bu hakkın özel hayata saygı hakkı ile kesişen unsurları AİHM kararları ışığında ortaya konulacaktır.

## I. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI

AİHM içtihadında “özel hayatın” eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş bir kavram olduğu belirtilmektedir<sup>2</sup>. Özel hayata saygı hakkı esas olarak devletin kişisel haklara saygı göstermesi yükümlülüğünü düzenlemektedir. Söz konusu kişisel haklar deyiminden kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden tüm haklar anlaşılmalıdır. AİHM içtihadına göre ‘bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi ve gerçekleştirilmesi’ ve ‘kişisel bağımsızlık’ kavramlarının<sup>3</sup> özel hayata saygı hakkının kapsamının belirlenmesinde temel alındığı anlaşılmaktadır.

AİHM, sürekli olarak Sözleşme'nin yaşayan bir belge olduğunu vurgulamakta ve değişen hukuki, sosyal ve teknolojik şartların ışığında yorumlanması gerektiğini belirtmektedir<sup>4</sup>. Özel hayata saygı hakkı AİHM'in günün değişen koşullarına uygun ve dinamik yorumu ışığında kapsamı sürekli genişlemeye müsait bir haktır. Hakkın bu şekildeki geniş çerçevesi dikkate alınarak makalemizde bu geniş çerçeveyi ifade etmek üzere üst başlık olarak ‘özel hayata saygı hakkı’ ifadesi tercih edilmiştir.

Özel hayata saygı hakkı, birbiriyle bağlantılı, zaman zaman birbiriyle örtüşen dört ana hak (özel hayat, aile hayatı, konut dokunulmazlığı ve haberleşme hürriyeti) içerisinde yer alan çok çeşitli konuları güvence altına almaktadır. Sözleşme'nin 8. maddesinin korumasının devreye girebilmesi için şikâyetin özel hayata saygı hakkının güvence altına aldığı bu dört boyutundan birine girmesi gerekir. Ancak bu dört ana hakkın eksiksiz bir tanımı bulunmamaktadır ve anlamları açık olmadığı gibi AİHM bu kavramlara her somut olayın özelliğini de dikkate alarak

özerk anlamlar yüklemektedir. Bu durum içtihadın güncel, sosyal ve teknik gelişmeler doğrultusunda ilerlemesine imkân sağlamakla birlikte özel hayata saygı hakkının akademik ve teorik olarak anlaşılmasını zorlaştırmaktadır<sup>5</sup>.

Yine de konunun daha iyi anlaşılması için AİHM kararlarını esas alarak bu hakkın hangi hukuki menfaatleri koruduğunu örnekler aracılığıyla ortaya koymak faydalı olabilir. Buna göre özel hayata saygı hakkı, kişinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, ismi, cinsel kimliği, cinsel yaşamı, kişisel verilerinin korunması, kişisel itibarının korunması, aile hayatı, haberleşmesi, konut dokunulmazlığı, sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı ve bunlar gibi daha sayamayacağımız pek çok hukuki menfaati korumaktadır.

Bu kadar geniş bir alanı içeren özel hayata saygı hakkının kapsamının belirlenmesinde bazı anahtar kavramlar bulunmaktadır. Bu anahtar kavramlardan ilk ikisi '*bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi ve gerçekleştirilmesi*' ve '*kişisel bağımsızlık*' kavramlarıdır<sup>6</sup>.

Özel hayata saygı hakkı öncelikle herkesin istenmeyen bütün müdahalelerden uzak, kendine özel bir ortamda -özel alan- yaşama hakkına sahip olduğuna işaret etmektedir. Ancak bu hak sadece yalnız bırakılma veya mahremiyet hakkı olarak anlaşılabilir. Özel hayata saygı hakkı sadece mahremiyet hakkından çok daha geniş bir anlam ve kapsama sahiptir ve kişiliğin serbestçe geliştirilmesiyle uyumlu birçok hukuki menfaati de içermektedir.

Bireyin kişiliğini geliştirmesi ve gerçekleştirilmesi bağlamında özel hayata saygı hakkı, dış dünyayla ve diğer insanlarla ilişki kurma hakkını, dolayısıyla sosyalleşme hakkını da içerir<sup>7</sup>. AİHM; özel hayat kavramını, sadece bireyin kişisel hayatını istediği gibi yaşayabileceği bir '*iç alan*'la (özel alan) kısıtlayarak bu alanın dışında kalan dış dünyayı bu alandan tamamen hariç tutmanın aşırı sınırlayıcı bir yaklaşım olduğuna karar vermiştir<sup>8</sup>. Dolayısıyla hakkın kapsamının belirlenmesinde temel alınacak

<sup>5</sup> Harris, D., O'Boyle, M., Bates, E. ve Buckley, C. (2018). *Law of the European Convention on Human Rights*, 4th Edition, Oxford: Oxford University Press, s. 368.

<sup>6</sup> *Sidabras and Džiautas /Litvanya*, B. No: 55480/00 ve 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.

<sup>7</sup> Harris, D., O'Boyle, M., Bates, E. ve Buckley, C. (2018). s. 368-369.

<sup>8</sup> *Niemietz/Almanya*, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29; *Burghartz/İsviçre*, B. No: 16213/90, 22/2/1994, § 24; *Stjerna/Finlandiya*, B. No: 18131/91, 25/11/1994, § 37.

ikinci kavram ise bireyin dış dünyayla ve diğer insanlarla ilişki kurma hakkı yani sosyalleşme hakkıdır.

Özel hayata saygı hakkının temel amacı bireyin kamu makamlarının keyfi muamelelerine karşı korunmasıdır. Kamu makamlarının özel hayata saygı hakkına keyfi bir şekilde müdahale etmelerinin önlenmesi devletin negatif yükümlülüğü olarak adlandırılmaktadır ve bu hakkın kapsamının belirlenmesinde de üçüncü anahtar kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. AİHM devletin özel hayata saygı hakkı kapsamında bulunan bir menfaate müdahale ettiğini tespit ettiğinde, 8. maddenin ikinci fıkrasında belirtilen koşulları incelemektedir. Buna göre kamu makamlarının müdahalesinin yasal bir dayanağı olup olmadığı, anılan fıkrada yer alan meşru amaçlara dayalı olup olmadığı, demokratik bir toplumda gerekli ve ulaşılmak istenen meşru amaçla orantılı olup olmadığı<sup>9</sup> araştırılmaktadır.

Ayrıca özel hayata saygı hakkı kapsamında devlet için söz konusu olan yükümlülük, sadece belirtilen hakka keyfi surette müdahaleden kaçınmakla sınırlı olmayıp öncelikli olan bu negatif yükümlülüğe ek olarak 'özel hayata etkili bir biçimde saygının sağlanması' bağlamında pozitif yükümlülükleri de içermektedir. Söz konusu pozitif yükümlülükler, bireyler arası ilişkiler alanında dahi özel hayata saygıyı sağlamaya yönelik tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar<sup>10</sup>.

Son olarak belirtmek gerekir ki AİHM'i bir başvurunun özel hayata saygının kapsamına girdiğine ikna etmek kural olarak başvuruçunun görevidir. Zira özel hayata saygı hakkı her bireyin kendine özgü, özel ve eşsiz yaşamının ve kişilik değerlerinin korunmasını amaçlamaktadır. Kamu makamlarının bir müdahalesinin bu yaşamı ve kişilik değerlerini hangi yönlerden ve nasıl etkilediğini ortaya koymak ve açıklamak ancak bireyin kendisinin yapabileceği bir iştir. AİHM'in özel hayata saygı hakkına ilişkin içtihadının bu kadar genişlemesinde Mahkemenin açık görüşlü olmasının yanı sıra başvuruçuların şikâyetlerinde ortaya koydukları fikirleri de etkili olmuştur. Başvuruçular, örneğin ötenazi ile ilgili bir konunun kişisel özerklik kavramıyla ilgili olduğuna<sup>11</sup>, evlat

---

<sup>9</sup> *Dudgeon /Birleşik Krallık*, § 43; *Olsson/İsveç (no.1)*, B. No: 10465/83, 24/3/1988, § 59; *Souza Ribeiro/Fransa*, B. No: 22689/07,13/12/2012, § 77.

<sup>10</sup> *X ve Y/Hollanda*, B. No: 8978/80, 26/3/1985, § 23; *Airey/İrlanda*, B. No: 6289/73, 9/10/1979, § 32; *Hokkanen/Finlandiya*, B. No: 19823/92, 23/9/1994, § 55.

<sup>11</sup> *Pretty/Birleşik Krallık*, B. No: 2346/02, 29/04/2002, § 66.

edinme hakkı Sözleşme’de güvence altına alınan bir hak olmamasına karşın eşcinsel kişinin evlat edinme isteminin reddedilmesinin ayrımcılık yasağıyla birlikte 8. madde kapsamında incelenmesine<sup>12</sup>, aynı şekilde çevre hakkının da Sözleşme’de düzenlenmiş bir hak olmamasına rağmen gürültü, koku ve kirlilik gibi çevresel faktörlerin bireyin fiziksel bütünlüğünü etkilediği ölçüde özel hayata saygı hakkının kapsamına gireceği<sup>13</sup> konusunda Mahkemeyi başarıyla ikna etmişlerdir.

## II. AİHM’İN EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR KONUSUNDAKİ YAKLAŞIMI

Sözleşme esas olarak medeni ve siyasi hakları güvence altına alan bir belgedir. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar kural olarak Sözleşme dışında bırakılmıştır. Üstelik bu dışarda bırakma hâli Sözleşme’yi imzalayanların bilinçli tercihidir<sup>14</sup>.

Bununla birlikte AİHM benimsediği dinamik yorum yöntemi sayesinde ekonomik, sosyal ve kültürel haklar kapsamında olan bazı hakların Sözleşme’de korunan temel haklarla ilişkili olması durumunda ilgili haklarla bağlantı kurarak inceleme yapmaktadır.

Doktrinde insan hakları hukukunun bütünselliği ilkesinden bahisle “bütüncül/bütünleştirilmiş insan hakları yaklaşımı” fikri savunulmaktadır. Bu fikre göre hakları birbirinden ayırmak, özellikle medeni ve siyasi haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel hakları ayırıştırmak mümkün değildir. Zira birinci kuşak haklar olarak adlandırılan medeni ve siyasi hakların etkin şekilde kullanımı çoğu zaman ikinci kuşak olarak isimlendirilen ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tanınmasıyla olanaklı olmaktadır. Örnek olarak birinci kuşak haklardan olan yaşam hakkı, özellikle korunması özellik arz eden ve mağdur edilebilir

<sup>12</sup> Frette/Fransa, B. No:36515/97, 26/02/2002, § 32.

<sup>13</sup> Lopez Ostra/İspanya, B. No:16798/90, 9/12/1994, § 51.

<sup>14</sup> Koch, I. E. (2009). *Human Rights as Indivisible Rights: the Protection of Socio-economic Demands under the European Convention on Human Rights*, 1st Edition, The Netherlands: Martinus Nijhoff, s. 211. Sözleşme’nin imzalandığı dönemde hükümetlerin kısa sürede kabul edebilecekleri, tartışmalı olmayan, üzerinde anlaşılmış hakları konu edinen bir metnin kabulüne ihtiyaç duyulmuştur. Ekonomik, sosyal ve kültürel hakların içeriği üzerinde hükümetler arasında uzlaşma bulunmaması ve tartışmalar olması nedeniyle bu haklar Sözleşme dışında bırakılmıştır. Bkz. Harris, D., O’Boyle, M., Bates, E. ve Buckley, C. (2018). s. 3 Avrupa Konseyi bünyesinde ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunması yönünden ise 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı hakkında detaylı bilgi için bkz. Harris, D., Darcy, J. (2001). *The European Social Charter*, 2nd Edition, New York: Transnational Publishers.

kategoriler olarak adlandırılan “*çocuk, kadın, mülteci, mahpus*” gibi gruplar söz konusu olduğunda sosyal haklardan olan yeterli şekilde beslenme ve sağlık hakkı olmaksızın etkili şekilde güvence altına alınamaz<sup>15</sup>.

Bu anlayış, Birleşmiş Milletlerin bazı kararlarında da görülmektedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 4/12/1950 tarihli ve 421 (V) sayılı kararında medeni ve siyasi haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanımının “*birbirlerine bağımlı ve karşılıklı olarak ilişkili*”<sup>16</sup> olduğu belirtilmiştir.

AİHM’in Sözleşme’de yer alan medeni ve siyasi hakların kapsamını yorum yoluyla genişleterek ekonomik, sosyal ve kültürel hakların bazı unsurlarını da bu haklar çerçevesinde korumaya alması söz konusu anlayışla aynı yöndedir. Nitekim AİHM pek çok kararında, sosyal ve ekonomik haklar ile Sözleşme’de korunan haklar arasında su geçirmez, kesin sınırlar olmadığını belirtmektedir<sup>17</sup>.

AİHM içtihadında ekonomik, sosyal ve kültürel haklara Sözleşme çerçevesinde iki yöntemle koruma sağlanmaktadır. İlki ekonomik, sosyal ve kültürel hakların Sözleşme’de düzenlenen ilgili hakkın kapsamı içinde korunan bir unsur olarak ele alınmasıdır. Bu şekilde AİHM’in ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ‘*doğrudan*’ koruma getirdiği ileri sürülmüştür. İkinci yöntem ise Sözleşme’de düzenlenen hakların sınırlandırılmasında ekonomik, sosyal ve kültürel hakların sınırlandırma ölçütü olarak kullanılmasıdır. Bu durumda ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ‘*dolaylı*’ koruma sağlandığı görüşü savunulmuştur<sup>18</sup>.

AİHM’in ekonomik, sosyal ve kültürel hakları Sözleşme’de düzenlenen hakların bir unsuru kabul ederek koruma sağladığı öncü kararlardan ilki *Airey/İrlanda* kararıdır. Bu karara konu olayda başvuru, yargı harcının yüksekliği ve adli yardıma ulaşamaması nedeniyle boşanma davası açamadığından şikâyet etmiştir. Bilindiği üzere devletin adli yardım sağlaması sosyal haklar içerisinde değerlendirilmektedir.

---

<sup>15</sup> Bkz. Scheinin, M. (2001). Economic and Social Rights as Legal Rigths, in Asbjorn, E., Krause, C., Rosas A. (eds.), *Economic, Social and Cultural Rights* (ss. 29-54), 2nd Revised Edition, London: Martinus Nijhoff Publishers.

<sup>16</sup> Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 4/12/1950 tarihli ve 421 (V) sayılı kararı; Öncü, G. A. (2011). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı*, İstanbul: Beta Yay., s. 286.

<sup>17</sup> *Sidabras and Džiautas/Litvanya*, B. No: 55480/00 ve 59330/00, 27/07/2004, § 47; *Stec ve diğerleri/ Birleşik Krallık* (k.k.), B. No: 65731/01,65900/01, 6/7/2005, § 52; *Airey/İrlanda*, B. No: 6289/73, 9/10/1979, § 26.

<sup>18</sup> Scheinin, M. (2001), s. 38-40.



İrlanda Hükûmeti; sadece ceza davaları yönünden ve belirli durumlarda adli yardım sağlama yükümlülüğünün olduğunu, Sözleşme'nin devletlere ekonomik ve sosyal haklara ilişkin ödevler yükleyecek şekilde yorumlanamayacağını ileri sürmüştür<sup>19</sup>. AİHM, öncelikle Sözleşme'nin günün koşullarına göre yorumlanması gerektiğini vurgulamış ve demokratik bir toplumda adil yargılanma hakkının mahkemeye erişim hakkını da içerdiğini belirtmiştir. AİHM'e göre Sözleşme bireylerin temel haklarını pratikte de etkili şekilde kullanabilmeleri için düzenlenmiştir. Sözleşme'nin esas olarak medeni ve siyasi hakları koruduğunu ancak söz konusu hakların birçoğunun ekonomik ve sosyal unsurlarının bulunduğunu vurgulamıştır. Mahkeme sosyal ve ekonomik haklar ile Sözleşme'de korunan haklar arasında su geçirmez, kesin sınırlar bulunmadığını ifade etmiştir<sup>20</sup>.

AİHM'in sosyal güvenlik ödenekleri, sağlık yardımı, emeklilik hakları, işsizlik ödeneği, yeterli yaşam standardı gibi ekonomik, sosyal ve kültürel haklar kapsamındaki konuları, ilgisine göre adil yargılanma, yaşam hakkı, ayrımcılık yasağı, mülkiyet hakkı ve özel hayata saygı hakkı ile ilişkili görerek incelediği pek çok kararı mevcuttur<sup>21</sup>.

Yukarıda belirtildiği üzere AİHM'in ekonomik, sosyal ve kültürel haklara koruma sağladığı ikinci yöntem ise Sözleşme'de düzenlenen hakların sınırlandırılmasında ekonomik, sosyal ve kültürel hakların özellikle meşru amaç bakımından sınırlandırma ölçütü olarak kullanılmasıdır. Bu duruma örnek olan ilk kararlardan biri *James ve diğerleri/Birleşik Krallık* kararıdır. Bu karara konu olayda başvurucular, sahibi oldukları ve eskiden tarım arazisi olan bir arazi üzerinde konutlar inşa ederek bunları kiraya vermişlerdir. Kiracılara belli koşullar altında

<sup>19</sup> *Airey/İrlanda*, § 26.

<sup>20</sup> *Airey/İrlanda*, § 26.

<sup>21</sup> Örneğin *Francine Von Volsem/Belçika* (k.k.) kararında, psikolojik sorunları nedeniyle düzenli bir işte çalışamayan, bekar ve çocuklu bir anne olan başvurucunun borcundan dolayı elektriğinin kesilmesi dolayısıyla evini ısıtamaması hakkındaki başvurusunu AİHM Sözleşme'nin 3. maddesinde yer alan insanlık dışı muamele çerçevesinde değerlendirmiştir. AİHM başvuruda 3. maddede aranan asgari eşiğin aşılmadığı gerekçesiyle kabul edilemezlik kararı vermiştir. B. No: 14641/89, 9/5/1990.

Ayrıca AİHM'in sosyal güvenlik ödenekleriyle ilgili olarak adil yargılanma hakkı çerçevesinde inceleme yaptığı yerleşik içtihadı söz konusudur. Bkz. *Feldbrugge/Hollanda* [BD], B. No: 8562/79, 29/5/1986; *Janssen/Almanya*, B. No: 23959/94, 20/11/2001; *Božić/Hırvatistan*, B. No: 22457/02, 29/7/2006; *Letinčić/Hırvatistan*, B. No: 7183/11, 3/05/2016.

Bunun yanı sıra işsizlik ödeneği ve ayrımcılık yasağı konusunda *Gaygusuz/Avusturya*, B. No: 17371/90, 16/9/1996; sosyal güvenlik primlerine ilişkin *Stec ve diğerleri/Birleşik Krallık* [BD], B. No: 65731/01, 65900/01, 12/04/2006.

oturdukları konutları satın alma konusunda ön alım hakkı tanıyan bir kanun doğrultusunda başvuru bu arazideki bazı gayrimenkullerini kaybettiklerinden şikâyetçi olmuşlar ve mülkiyet haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir<sup>22</sup>. AİHM bu kararda konut edinme hakkını başvuru sahiplerinin mülkiyet hakkının sınırı olarak belirtmiştir. Mahkemeye göre modern toplumlarda konut ihtiyacı sosyal bir ihtiyaçtır ve devletin kamu yararı gözeterek konut ihtiyacı alanında sosyal adaleti sağlamayı amaçlayan yasa çıkarması takdir yetkisi içerisindedir<sup>23</sup>.

Aynı yönde bir başka karar ise *Mellacher ve diğerleri/Avusturya* kararıdır. Bu olayda başvuru sahipleri kira bedellerini düşüren bir mevzuatın mülkiyet hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüşlerdir. AİHM; sosyal hak olan konut hakkını, mülkiyet hakkının sınırlandırılması bakımından meşru bir amaç olarak görmüş ve devletin kira bedelleri arasındaki aşırı ve haksız farklılıkları engellemek meşru amacı doğrultusunda ilgili mevzuatı uyguladığını kabul etmiştir<sup>24</sup>.

*Čapský ve Jeschkeová/Çek Cumhuriyeti* kararı ve *Edwards/Malta* kararında AİHM, modern toplumlarda konut ihtiyacının sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesinde önemli yeri olduğunu belirtmiş ve devletlerin takdir yetkileri çerçevesinde konut ihtiyacı konusunda düzenlemeler yaparak mülkiyet hakkına sınırlandırma getirebileceğini belirtmiştir<sup>25</sup>.

Buraya kadar yapılan incelemeden çıkardığımız sonuçları özetlemek gerekirse ekonomik, sosyal ve kültürel haklar bilinçli şekilde Sözleşme dışında tutulmuş olmasına karşın AİHM, dinamik yorum yöntemi sayesinde bu hakların bazı unsurlarını Sözleşme’de düzenlenen hakların kapsamında görerek bu haklara koruma sağlayabilmektedir. Bununla beraber ekonomik, sosyal ve kültürel haklar pratikte devletlerin sınırlı kaynakları ölçüsünde hayat bulduklarından bu haklara ilişkin olarak devletlerin takdir alanı geniştir. Dolayısıyla söz konusu haklara Sözleşme hakları ile ilişkili bulunan unsurları yönünden bu hakların kapsamına sokulmak suretiyle bir güvence sağlansa da söz konusu güvence sınırlı olmaktadır. Zira AİHM tarafından ihlal olup olmadığı incelemesi

---

<sup>22</sup> *James ve diğerleri/Birleşik Krallık*, B. No: 8793/79, 21/02/1986, § 35.

<sup>23</sup> *James ve diğerleri/Birleşik Krallık*, § 46.

<sup>24</sup> *Mellacher ve diğerleri/Avusturya*, B. No: 10522/83, 11011/84, 11070/84, 19/12/1989, § 47.

<sup>25</sup> *Čapský ve Jeschkeová/Çek Cumhuriyeti*, B. No: 25784/09, 36002/09, 9/2/2017, § 40; *Edwards/Malta*, B. No: 17647/04, 24/10/2006, §§ 65, 66.

sırasında dikkate alınan meşru amaç kriteri ve devletlerin sosyal ve ekonomik haklara dair pozitif yükümlülüklerinin belirlenmesi sırasında göz önünde bulundurulacak takdir marjının genişliği ilkesi sebebiyle sağlanan koruma kısıtlı olmaktadır.

### III. ÇALIŞMA HAKKI

Ekonomik ve sosyal haklardan olan çalışma hakkı Sözleşme ve protokollerinde korunan haklardan değildir. AİHM de kamu hizmetine girme ya da dilediği kamu görevinde çalışma hakkının Sözleşme’de ya da protokollerinde korunan bir hak olmadığını açıkça ifade etmektedir. AİHM, Sözleşme’yi imzalayan devletlerin bilerek bu hakkı Sözleşme’ye dâhil etmediklerini, nitekim 4 ve 7 No’lu Protokoller hazırlanırken de çalışma hakkına özellikle ve bilerek yer verilmediğini belirtmektedir<sup>26</sup>. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere AİHM, çalışma hakkı kapsamında değerlendirilebilecek bazı konularla ilgili şikâyetlerin Sözleşme’de korunan diğer hakları da ilgilendirmesi durumunda ilgili haklarla bağlantı kurarak bir inceleme yapabilmektedir<sup>27</sup>. Örnek olarak İsviçre’de ilkökul öğretmeni olan kişinin başörtülü olarak çalışması uygun görülmemekle görevine son verilmesini Sözleşme’nin 9. maddesinde düzenlenen din ve vicdan hürriyeti kapsamında ele almıştır<sup>28</sup>. Aynı şekilde siyasi faaliyetleri dolayısıyla kamu görevine son verilen kişinin başvurusu Sözleşme’nin 10. maddesinde yer alan ifade hürriyeti yönünden incelenmiştir<sup>29</sup>. Ayrıca çalışma hakkıyla ve mesleki hayatla ilgili pek çok konu Sözleşme’nin 8. maddesinde düzenlenmiş olan özel hayata ve aile hayatına saygı gösterilmesi hakkının kapsamına girebilmektedir.

Çalışma hakkını tüm boyutlarıyla incelemek bu makalenin konusu değildir. Ancak çalışma hakkının bazı unsurları özel hayata saygı hakkı kapsamı içinde ele alınacağından çalışma hakkı konusunda da bilgi verilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Çalışma hakkı, bireylerin maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları sağlayan sosyal ve ekonomik haklar arasında ilk akla

<sup>26</sup> *Glaserapp/Almanya*, B. No: 9228/80, 28/8/1986, §48; *Kosiek/Almanya*, B. No: 9704/82, 28/8/1986, §34; *Vogt/Almanya*, B. No:17851/91, 26/7/1995, §§ 43-44; *Thlimmenos/Yunanistan*, B. No: 34369/97, 6/4/2000, §41; *Emel Boyraz/Türkiye*, B. No: 61960/08, 2/12/2014, § 41.

<sup>27</sup> *Sidabras ve Dziautas/Litvanya*, §§ 46, 67; *Dahlab/İsviçre* (k.k.), B. No: 42393/98, 15/2/2001, *Thlimmenos/Yunanistan*, B. No: 34369/97, 6/4/2000, § 42; *Emel Boyraz/Türkiye*, § 42.

<sup>28</sup> *Dahlab/İsviçre*.

<sup>29</sup> *Kosiek/Almanya*, § 35.

gelen haktır<sup>30</sup> ve birçok uluslararası sözleşme ve anayasada temel insan hakkı olarak düzenlenmiştir<sup>31</sup>.

Çalışma hakkı geleneksel olarak geçim sağlama ve emek kavramlarıyla bağlantılıdır. Ancak 20. ve 21. yüzyıllarda meydana gelen gelişmeler ve ulaşılan fikir düzeyi, sanayileşme ve sosyal devlet anlayışının yerleşmesi sayesinde bu kavramların da ötesinde anlamlar kazanmış, bir insan değeri, sosyal bir ihtiyaç ve bireyin kişiliğini gerçekleştirmesinin ve geliştirmesinin bir aracı olarak görülmeye başlanmıştır<sup>32</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Anayasası olarak adlandırılan belgede, çalışma hakkı sosyal adaletin ve evrensel barışın sağlanmasının adeta altın anahtarı olarak vurgulanmıştır. Bu belgede, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olduğu belirtilmiştir. Adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı vurgulanmıştır. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işsizlikle mücadele, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması gibi çalışma koşullarına dair konularda acil önlem alınması gerektiği ifade edilmiştir<sup>33</sup>.

Çalışma hakkı devletin mutlaka herkese istihdam sağlaması zorunluluğunu içermemektedir. Ancak sosyal devlet anlayışı, devletin

<sup>30</sup> Çalışma hakkının detaylı şekilde incelendiği akademik çalışmalar arasından bkz. Krzysztof D. (2001). *The Right To Work and Rights In Work*, in Asbjorn, E., Krause, C., Rosas A. (Eds.), *Economic, Social and Cultural Rights*, (ss. 223-243), 2nd Revised Edition, London: Martinus Nijhoff Publishers; Mantouvalou, V. (Ed.) (2015). *The Right To Work, Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford: Hart Publishing; Vandenhoe, W. (2016). *Human Rights in a Globalising Economy: Is the Right To Social Protection Qualified by A Duty To Work?*, in Parmentier, S., Werdmölder, H. ve Merrigan, M. (Eds.), *Between Rights and Responsibilities: A Fundamental Debate* (ss. 85-112), Cambridge: Intersentia Publishing; O'Connell, R. (2012). "The Right to Work in the European Convention on Human Rights", *European Human Rights Law Review*, N. 2, s. 176-190.

<sup>31</sup> Çalışma hakkı 6/4/1949 tarihli ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilen ve 27/5/1949 tarihli ve 7217 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 23. maddesinde ve 4/6/2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanun'la onaylanması uygun bulunan Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6., 7., 8. ve 9. maddelerinde temel hak olarak düzenlenmiştir.

<sup>32</sup> Drzewicki, K. (2001), s. 223.

<sup>33</sup> 1919 tarihli ILO Anayasası Başlangıç bölümü. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_412382.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf) (Erişim Tarihi: 5/9/2021).

mümkün olduğu kadar fazla sayıda kişinin istihdam edilmesi için uygun koşulları ve ortamı sağlama yükümlülüğünü beraberinde getirmektedir. Ayrıca çalışma hakkı mutlak bir hak olmayıp belirli durumlarda sınırlanabilir<sup>34</sup>.

Çalışma hakkı aslında içerisinde birçok hakkı barındıran geniş bir kavramdır. Çalışma hakkı; bireyin işini serbestçe seçme özgürlüğü, kölelik ve kulluk yasağı, zorla çalıştırma yasağı, ayrımcılık yasağı, emek karşılığı ücret hakkı ve devletin adil ücret sağlama ödevi, dinlenme, sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi ve grev, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları gibi pek çok hak ve özgürlüğü içermektedir. Bu nedenle çalışma hakkı denildiğinde istihdamla ilgili pek çok hakkı içine alan torba bir kavram anlaşılmalıdır. Sınıflandırma yapmak bakımından çalışma hakkının bireysel ve kolektif hakları içerdiği kabul edilmiştir<sup>35</sup>.

Bu tasnife göre çalışma hakkının kolektif yönünü örgütlenme, toplu sözleşme ve grev gibi haklar oluşturmaktadır.

Çalışma hakkının bireysel yönü içerisinde ise üç grup hak bulunmaktadır<sup>36</sup>:

- a) İstihdama ilişkin haklar; kölelik ve kulluk yasağı ile zorla çalıştırılma yasağı, çalışma özgürlüğü, bireyin işini serbestçe seçme özgürlüğü bu kısımda sayılabilir. Aynı şekilde bireyin iş bulmak için eğitime, bilgiye ve rehberliğe ücretsiz olarak ulaşma hakkı da bu başlık altındadır.
- b) İstihdamdan kaynaklanan haklar; çalışma saatleri, izin ve dinlenme, güvenli ve sağlıklı ortamda çalışma, adil ücret gibi bir iş ilişkisinden kaynaklanmakta olan haklar bu gruba girmektedir.
- c) İstihdamda muamele eşitliği ve ayrımcılık yasağı; aslında ayrı bir grup olarak sayılmış olmasına karşın eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkeleri çalışma hakkının tüm boyutları yönünden geçerli olan ilkeleri ifade etmektedir. Bu ilkeler uyarınca çalışanlara dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcı muamelede bulunulamaz. Bu çerçevede belirtilmesi gereken bir diğer konu da kadınların çalışma

---

<sup>34</sup> Drzewicki, K. (2001), s. 235, 236.

<sup>35</sup> a.g.e. s. 227.

<sup>36</sup> a.g.e. s. 227-239.

hayatında korunması, analık hâlinde özel düzenlemeler getirilmesi, ayrıca çocukların çalıştırılmasının yasaklanması gibi hâllerdir.

Yukarıda belirtildiği üzere Sözleşme’de çalışma hakkı tek başına temel hak olarak tanınmamıştır. Ancak çalışma hakkının unsurlarından olan kölelik yasağı ve zorla çalıştırma yasağı Sözleşme’nin 4. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca Sözleşme’nin 14. maddesinde çalışma hakkı bakımından oldukça önemli yeri bulunan ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Çalışma hakkının kolektif boyutuna ilişkin haklar ise Sözleşme’nin 11. maddesi çerçevesinde güvence altına alınmıştır.

Çalışma hakkının daha çok bireysel boyutu özel hayata saygı hakkı ile ilişkili olduğundan bireysel çalışma hakları ile sınırlı olarak inceleme yapılacaktır.

#### IV. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI KAPSAMINDA ÇALIŞMA HAKKI

AİHM kararlarında çalışma hakkı bakımından en önemli kriter bireylerin dış dünyayla ve başka bireylerle ilişki kurması bakımından mesleki hayatın, mesleki faaliyetlerin bir araç olarak görülmesi ve bu sayede mesleki hayatın özel hayatın ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilmesidir. Bu çerçevede AİHM’e göre mesleki hayat, “özel hayat” kavramı dışında tutulamaz. AİHM’in içtihadında sürekli olarak belirttiği gibi insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını en çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde ederler. Bu nedenle özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini etkilediği ölçüde Sözleşme’nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir<sup>37</sup>. AİHM birçok kararında kamu görevinden çıkarılmanın özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil ettiğine hükmetmiştir<sup>38</sup>. Mesleki hayatın özel hayata saygı hakkı kapsamında koruma bulan yönleri, AİHM kararlarından örnekleme yapılması yoluyla özel hayata saygı hakkının negatif, pozitif ve usul boyutları bakımından detaylı olarak ayrı başlıklar hâlinde incelenmektedir.

---

<sup>37</sup> Niemietz/Almanya, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29; Özpınar/Türkiye, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45.

<sup>38</sup> Oleksandr Volkov/Ukrayna, B. No: 21722/11, 9/1/2013, §§ 165-167.

## A. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ NEGATİF YÜKÜMLÜLÜKLER BOYUTU VE ÇALIŞMA HAKKI

Sözleşme'nin 1. maddesi uyarınca taraf devletler hak ve özgürlükleri güvence altına almayı taahhüt etmişlerdir. Taraf devletlerin ilk yükümlülüğü Sözleşme'deki haklara keyfi müdahaleden kaçınmaktır. Bu yükümlülük negatif yükümlülük olarak adlandırılmaktadır. Bunun yanı sıra devletlerin temel hak ve özgürlükleri güvence altına almak için gerekli adımları atması da zorunludur. Devletin pozitif yükümlülüğü olarak adlandırılan bu yükümlülük insan haklarının korunması için devletin önlem alma, harekete geçme ödevini içerir.

Özel hayata saygı hakkı bakımından devletin keyfi müdahalelerden kaçınma yani negatif yükümlülüğünün yanı sıra bu hakkın etkili şekilde korunmasını sağlamak için pozitif yükümlülüğü de bulunmaktadır. Devletin özel hayata saygı hakkının güvenceye alınması için alacakları tedbirler ve seçecekleri yöntemler konusunda takdir yetkileri bulunmaktadır.

AİHM, özel hayata saygı hakkını ilgilendiren başvurularda negatif veya pozitif yükümlülükler bakımından yapılacak inceleme yönünden çok büyük bir fark olmadığını belirtmektedir. Zira AİHM'e göre özel hayata saygı hakkı yönünden bu iki yükümlülük tipini her zaman birbirinden kesin şekilde ayırmak mümkün değildir ve ayrıca her ikisi yönünden aynı ilkeler geçerlidir. Buna göre her iki durumda da a) Bireyin hukuki menfaati ile çatışan kamu menfaati arasında adil denge gözetilmelidir. b) Bu dengenin sağlanmasında alınacak tedbirlerin seçiminde devletin belirli bir takdir alanı/yetkisi bulunmaktadır. c) Pozitif yükümlülük söz konusu olduğunda dahi adil dengenin kurulmasında 8. maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen sınırlama ölçütleri dikkate alınmalıdır<sup>39</sup>.

Kamu makamlarının işlem ve eylemleriyle bireylerin mesleki hayatına getirilen sınırlamalar özel hayata saygı hakkı bakımından devletin negatif yükümlülüğü kapsamında keyfilikten uzak olmak zorundadır. AİHM kararlarında çalışma hakkı bakımından en önemli kriter bireylerin dış dünyayla ve başka bireylerle ilişki kurması bakımından mesleki yaşamın, mesleki faaliyetlerin bir araç olarak görülmesi ve bu sayede mesleki

<sup>39</sup> *Rees/Birleşik Krallık* [BD], B. No: 9532/81, 17/10/1986, § 37; *Powell ve Rayner/Birleşik Krallık* B. No: 9310/81, 21/2/1990, § 41; *Hatton ve diğerleri/Birleşik Krallık* [BD], B. No: 36022/97, 8/07/2003, § 98; *Von Hannover/Almanya*, B. No: 59320/00, 24/06/2004, § 57; *Demir ve Baykara/Türkiye* [BD], B. No: 34503/97, 12/11/2008, § 111; *Mertinas ve Mertinienė/Litvanya*, B. No: 43579/09, 8/11/2016, § 47.

yaşamın özel yaşamın ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilmesidir. Bu çerçevede AİHM'e göre mesleki hayat, "özel hayat" kavramı dışında tutulamaz. AİHM'in içtihadında sürekli olarak belirttiği gibi insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını en çok mesleki hayatlarında elde ederler<sup>40</sup>.

AİHM kişinin mesleğini etkileyen başvuruların özel hayata saygı hakkı kapsamına girip girmediğini incelerken iki yöntem uygulamaktadır:

- 1) Sebebe dayalı yaklaşım
- 2) Sonuca dayalı yaklaşım

### **1. Sebebe Dayalı Yaklaşım ve Bu Yaklaşım Çerçevesinde Özel Hayata Saygı Hakkı Kapsamında Görülen İş veya Meslekten Çıkarma Uyuşmazlıkları**

Özel hayata ilişkin unsurların mesleğin icrası bakımından aranılan nitelik ve yeterlilik koşulları bakımından gözetilmiş veya kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alınmış olduğu durumlardan kaynaklanan başvurular sebebe dayalı yaklaşım çerçevesinde özel hayata saygı hakkı kapsamı içinde değerlendirilir<sup>41</sup>.

Cinsel kimlik, cinsel yönelim, gayrimeşru bir ilişki veya nikâhsız birlikte yaşama gibi doğrudan özel hayat alanındaki davranışlara bağlı olarak kişinin işten çıkarıldığı durumlarda meslekten çıkarma, iş sözleşmesinin feshi veya birtakım disiplin yaptırımları uygulanması işlemlerinin kaynağında yatan sebepler doğrudan kişilerin özel hayatıyla ilgilidir. Bu örneklerdeki gibi durumları içeren başvurular sebebe dayalı yaklaşım gereğince özel hayata saygı hakkı kapsamı içinde kalmaktadır.

AİHM sebebe dayalı yaklaşımın Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanmasını gerekli kılmadığı durumlarda, söz konusu tedbirin sonuçlarının özel hayatın üzerindeki etkilerine ilişkin bir inceleme yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bununla beraber AİHM, ilgili tedbirin altında yatan sebepleri ve tedbirin sonuçlarını incelerken her iki yaklaşımı birlikte uygulamasına engel teşkil etmediğini de belirtmektedir<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> *Niemietz/Almanya*, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29; *Özpinar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45.

<sup>41</sup> *Denisov/Ukrayna* [BD], B. No: 2011/76639, 25/9/2018, §§ 100-103.

<sup>42</sup> *Denisov/Ukrayna*, § 109.



Sebebe dayalı yaklaşım kavramı içinde AİHM uygulamasında karşılaşılan başvuru türleri aşağıda detaylı olarak ayrı başlıklar hâlinde incelenecektir.

a) Meslek Seçiminde Geniş Alanı Kapsayan Yasaklar Getirilmesi

Özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini ve kişiliğini geliştirmesini etkilediği ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir.

Konuyla ilgili *Sidabras ve Džiautas/Litvanya*<sup>43</sup> kararına konu olayda, eskiden Sovyet istihbaratında (KGB) çalışmış olan başvurucuların kamu görevlerinde ve özel sektörde pek çok alanda çalışmaları kanunla yasaklanmıştır. Başvurucular eski KGB çalışanı oldukları için söz konusu kanun dolayısıyla iş bulma imkânlarının kısıtlandığından şikâyet etmişlerdir. Ayrıca eski KGB ajanlarına yönelik kanunun kendilerine uygulanması nedeniyle sürekli olarak ifşa edildiklerini ve utandırıldıklarını ileri sürmüşlerdir. AİHM, söz konusu kararda öncelikle Sözleşme'nin kamu görevlerine girme hakkını garanti etmediğini hatırlatmıştır. Ancak hemen ardından Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 sayılı Sözleşmesi'ne atıfla özel sektörde işe girme hususundaki kapsamlı yasağın özel hayatı etkileyeceğini vurgulamıştır. Ayrıca sosyal ve ekonomik haklar ile Sözleşme'de korunan haklar arasında su geçirmez, kesin sınırlar olmadığının da altını çizmiştir<sup>44</sup>.

AİHM'e göre başvurucuların kamu ve özel sektörde bazı meslekleri yapmalarının yasaklanması, geçimlerini sağlama konusunda ciddi zorluklar doğurmuştur. Ayrıca başvurucular, toplum nazarında önceki baskıcı Sovyet rejimiyle ilişkilendirilerek sürekli olarak damgalanmışlardır. Dolayısıyla söz konusu yasağın, başvurucuların şeref ve itibarlarının yanı sıra mesleki ve diğer alanlarda dış dünya ile ilişki kurmalarını da önemli derecede etkilemiştir. Bu nedenle başvuru, özel hayata saygı hakkının kapsamına girmektedir<sup>45</sup>.

b) Belirli Bir Mesleğe Girişin Engellenmesi

Çalışma hakkının unsurlarından olan "belirli bir mesleğe girme/belirli bir işi seçme" hakkı yönünden AİHM, bu hakkın Sözleşme'de güvence

<sup>43</sup> *Sidabras ve Džiautas/Litvanya*, B. No: 55480/00, 27/07/2004.

<sup>44</sup> *Sidabras ve Džiautas/Litvanya*, §§ 46, 47.

<sup>45</sup> *Sidabras ve Džiautas/Litvanya*, § 49.

altına alınan haklardan olmadığını pek çok kararında belirtmektedir. Bununla birlikte AİHM'in "belirli bir mesleğe girme" hakkını özel hayata saygı hakkı kapsamında incelediği kararları da bulunmaktadır. AİHM'in konuyla ilgili yaklaşımını anlamak, hangi durumda söz konusu hakkı özel hayata saygı hakkı ile bağdaştırdığını ortaya koyabilmek için söz konusu kararların incelenmesi gerekir.

Bu alandaki ilgi çekici kararlardan biri *Bigaeva/Yunanistan* kararıdır. Bu karara konu olayda Rus vatandaşı olan başvurucu, Yunanistan'a göç etmiş ve bu ülkede oturma ve çalışma izni almıştır. Başvurucu, Atina'da hukuk fakültesinde eğitim görmüş ve buradan mezun olduktan sonra yüksek lisans eğitimini de tamamlamıştır. Başvurucu, Atina Barosuna avukatlık stajı için kabul edilmiş ve on sekiz ay süreyle staj görmüştür. Başvurucu bundan sonra avukatlık sınavı için Atina Barosuna başvurmuş, başvurusu Yunanistan vatandaşı olmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. İç hukuka göre Yunan vatandaşlığına geçen kişilerin avukatlığa atanması ancak vatandaşlığa kabulden beş yıl geçtikten sonra mümkündür. Başvurucu, iç hukuk yollarını tükettikten sonra AİHM'e başvurmuş ve Rus vatandaşı olması nedeniyle avukatlık sınavına kabul edilmemesinin özel hayata saygı hakkı ile ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini ileri sürmüştür. Yunan Hükûmeti ise başvurunun Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girmediğini zira Sözleşme'nin belirli bir mesleğe girmeyi garanti etmediğini savunmuştur<sup>46</sup>.

AİHM, başvurucunun avukatlık sınavına kabul edilmemesinin özel hayata saygı hakkına müdahale oluşturduğunu belirtmiştir. Baro, başvurucuyu avukatlık stajına alarak avukat olarak atanacağı beklentisini oluşturmuştur zira avukat olabilmek için söz konusu stajı tamamlamış olmak, olmazsa olmaz koşuldur. Staja kabulde başvurucunun Yunan vatandaşı olmaması öne sürülmemiş, stajı tamamlayıp sınava gireceği sırada engel olarak çıkarılmıştır. Bu ana kadar başvurucu zamanını ve kariyer planlarını avukatlık stajına adanmıştır, aradan on sekiz ay geçtikten sonra vatandaşlığı ileri sürülerek avukatlık mesleğine girmesinin engellenmesi başvurucunun çalışma hayatını önemli şekilde etkilemiştir. Kamu makamlarının tutarsız davranışları yüzünden aslında iç hukukta yer alan vatandaşlık kuralı nedeniyle avukatlık yapamayacağı açık olan kişinin mesleki hayatının on sekiz ayını staja harcamasına

---

<sup>46</sup> *Bigaeva/Yunanistan*, B. No: 26713/05, 28/05/2009, §§ 18, 19.

sebebiyet verilmiştir. Dolayısıyla kamu makamları başvurusunun özel hayatına saygı gösterme yükümlülüğünü yerine getirmemiştir<sup>47</sup>. AİHM, başvurusunun özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ve başvurucuya tazminat ödenmesine karar vermiştir. Öte yandan AİHM, avukatlık mesleği yönünden vatandaşlık şartı aranmasının devletin takdir yetkisi içerisinde olduğunu belirtmiş ve bu durumu ayrımcılık olarak görmemiştir<sup>48</sup>.

Söz konusu karar gerekçesinden AİHM'in, meşru beklenti kavramını açıkça telaffuz etmese de baro yönetiminin iyi idare eksikliği ve tutarsız kararları nedeniyle başvurucuda staja kabul edildiğine göre avukatlık mesleğine de kabul edileceği yönünde beklenti oluşmasına önem atfettiği anlaşılmaktadır.

Bir diğer önemli karar ise *Şahin Kuş/Türkiye* kararıdır. Olayda, Türk başvuru, Şam Üniversitesinin Arap Dili ve Edebiyatı Bölümünden mezun olmuştur. 1993 yılında başvurucuya denklik belgesi verilmiştir. Başvuru söz konusu diplomasına ve denklik belgesine dayanarak bir üniversitede yüksek lisans bitirmiştir. Bundan sonra pedagojik eğitim diploması almış ve öğretmen adayı olarak bir ilkokulda staja başlamıştır. Aradan dört yıl geçtikten sonra 1997 yılında, başvurusunun mezun olduğu üniversitenin eğitim standartlarının uygun olmadığı gerekçesiyle diploma denklik belgesi iptal edilmiştir. Bu karardan iki ay sonra idare tekrar kararını değiştirmiş ve başvurusunun diplomasına denklik vermiş ancak bu diploma ile öğretmenlik mesleği yapılamayacağını belirtmiştir. Söz konusu kararlar sonrasında başvurusunun stajyer öğretmen ataması iptal edilmiştir<sup>49</sup>. AİHM, *Sidabras ve Dziantas/Litvanya* ve *Bigaeva/Yunanistan* kararlarına atıfta bulunarak belirli bir mesleğe erişimin kamu makamlarınca engellenmesinin özel hayata saygı hakkına müdahale oluşturabileceğini belirtmiştir<sup>50</sup>. Mahkeme özellikle idarenin sürekli karar değişikliğine gitmek suretiyle tutarlı olmayan uygulama yaptığını, bunun sonucunda başvurusunun yöneldiği ve akademik çalışmalar ve staj programları üzerinden yıllarını verdiği mesleki tercihinin ve dolayısıyla özel hayatının önemli ölçüde etkilendiğini vurgulamıştır. AİHM, kamu makamlarının kararının başvurusunun mesleki anlamda

---

<sup>47</sup> *Bigaeva/Yunanistan*, §§ 31-36.

<sup>48</sup> *Bigaeva/Yunanistan*, § 40.

<sup>49</sup> *Şahin Kuş/Türkiye*, B. No: 33160/04, 7/6/2016, §§ 6-13.

<sup>50</sup> *Şahin Kuş/Türkiye*, § 34.

dış dünyayla ve diğer insanlarla ilişki kurmasını etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca müdahale nedeniyle başvuruçunun ve yakın çevresinin mali geçim imkânından da yoksun kaldığına dikkat çekmiştir. Sonuç olarak kamu makamlarının tutarsız kararları nedeniyle başvuruçunun özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine<sup>51</sup> karar vermiştir.

Belirtilen karar oy çokluğuyla alınmıştır. Karara muhalif kalan üye Işıl Karakaş'ın gerekçeleri, AİHM'in belirli bir mesleğe girme hakkıyla ilgili değişen yaklaşımını anlamak bakımından önemlidir. Muhalefet görüşünde mevcut davanın memuriyet görevine son verme değil belirli bir kamu görevine atanma isteğine ilişkin olduğuna dikkat çekilmiş ve AİHM'in bu iki konuya yönelik içtihadının farklı olduğuna vurgu yapılmıştır. *Sidabras ve Dziautas/Litvanya* kararının olgularının mevcut davadan çok farklı olduğu belirtilmiştir. *Sidabras ve Dziautas/Litvanya* kararında başvuruçuların hem kamu hem de özel sektörde oldukça geniş alanda iş bulmalarının engellenmiş olduğu, ayrıca sürekli olarak eski ajan olmaktan dolayı kamunun negatif ilgisine maruz kaldıkları ve utandırıldıkları oysa mevcut olayda başvuruçunun geniş bir alanda değil sadece öğretmenlik mesleği yönünden bir engelle karşılaştığı, bunun dışında özel veya kamu sektöründe iş bulmasının engellenmediği belirtilmiştir<sup>52</sup>.

Konuyla ilgili bir başka ilginç karar ise *Mateescu/Romanya* kararıdır. Başvuruçucu, uzun yıllar görev yapmış bir tıp doktorudur. Tıp alanında doktora tamamlamıştır ve tıp fakültesinde ders vermektedir, ayrıca kendi muayenehanesi vardır. Bununla beraber başvuruçucu hukuk fakültesinden mezun olmuş, baro sınavlarını kazanmış ve iki yıllık zorunlu avukatlık stajına başlamış, ayrıca özel bir hukuk şirketinde stajyer avukat olarak çalışmak üzere sözleşme imzalamıştır. Başvuruçucu, stajyer avukat olarak çalışırken aynı zamanda doktor muayenehanesindeki çalışmasını da sürdürmesine izin verilmesini barodan talep etmiştir. Başvuruçucu iç hukuk uyarınca tıp doktorluğunun avukatlık mesleğiyle uyuşmayan bir meslek olmadığını ileri sürmüştür. Baro tarafından başvuruçunun sadece bir mesleği seçerek yürütmesi gerektiği gerekçesiyle talebi reddedilmiştir. Başvuruçucu iç hukuk yollarının tüketilmesinden sonra AİHM'e başvurmuştur. Başvuruçucu tıp alanındaki tecrübesinin tıbbi

---

<sup>51</sup> *Şahin Kuş/Türkiye*, §§ 35, 51, 52.

<sup>52</sup> *Şahin Kuş/Türkiye*, Üye Işıl Karakaş'ın azlık oyu.

ihmal davalarında uzmanlaşmış bir avukat olarak kariyerini etkili şekilde tamamlayacağını belirtmiştir<sup>53</sup>.

AİHM; avukatlık, noterlik gibi kariyer mesleklere girişin engellenmesinin bireylerin dış dünya ve başka bireylerle ilişki geliştirmesini belli ölçüde kısıtlaması nedeniyle özel hayata saygı hakkının kapsamına girdiğini belirtmiştir. AİHM'e göre başvurusunun avukatlık yapabilmesi için tıp mesleğinden feragat etmesinin öne sürülmesi özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil etmektedir. Mahkeme, müdahaleyi tespit ettikten sonra kanunilik ilkesi yönünden inceleme yapmış; avukatlık mesleğiyle bağdaşmayan mesleklerle ilgili kanuni düzenlemenin ve somut olayda yargı makamlarınca bu mevzuata getirilen yorumun öngörülemez ve belirsiz olduğuna, sonuç olarak başvurusunun özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir<sup>54</sup>.

Tüm bu kararlar ışığında AİHM'in belirli bir mesleğe girme/belirli bir işi seçme hakkının Sözleşme'de güvence altına alınan haklardan olmadığı yolundaki içtihadını oldukça esnettiğini söylemek mümkündür. AİHM, özel hayata saygı hakkının temel amacının bireyleri kamu makamlarının keyfî müdahalelerinden korumak olduğunu sürekli vurgulamaktadır. Belirli mesleğe girme konusunda da özel hayata saygının gereği olarak kamu makamlarının kararlarında tutarlı olmaları, keyfî sayılabilecek davranışlardan kaçınmaları, bireyden beklenen koşulların öngörülebilir ve belirli olması gerekmektedir. Özellikle bireylerin staj yapması gibi uzunca sayılabilecek süre eğitim görmeleri, akademik hazırlık yapmaları, sınavları geçmeleri gibi ön koşulları gerektiren bir mesleğe giriş söz konusu ise bireyin bu hazırlık ve koşulları yerine getirmek suretiyle bir süre "*kendisini ve hayatını bu yöne adanmış*" söyleyebiliriz. Bu durumda bu şekildeki hazırlık ve koşullar sağlandıktan sonra kamu makamlarının tavrı değişikliği sonucu bir mesleğe girişin engellenmesi söz konusu ise bu alana yönelik müdahalelerin haklı olduğunun kabul edilebilmesi için kamu makamlarınca özellikle ciddi ve önemli gerekçelerin gösterilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

#### c) Belirli Bir Mesleğe veya Göreve Son Verilmesi

Yukarıda belirtildiği üzere özel hayata saygı hakkı, ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını da

---

<sup>53</sup> *Mateescu/Romanya*, B. No: 1944/10, 14/01/2014, §§ 6-13, 23.

<sup>54</sup> *Mateescu/Romanya*, §§ 20, 31-32.

içermektedir. Kişilerin mesleki hayatı özel hayatlarıyla sıkı bir irtibat içindedir. Özel hayata dair hususlar kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alınmışsa özel hayata saygı hakkı gündeme gelecektir. AİHM, kişinin özel yaşamına ilişkin unsurlar nedeniyle mesleki faaliyete/göreve son verilmesi durumunda, mesleki alanda dış dünyayla ilişki kurma hakkına müdahale edilmesi nedeniyle Sözleşme'nin 8. maddesinin devreye gireceğine istikrarlı şekilde karar vermektedir<sup>55</sup>.

Bu alandaki önemli kararlardan biri *Özpınar/Türkiye* kararıdır. Bu karara konu olayda başvuru disiplin soruşturması neticesinde hâkimlik mesleğinden çıkarılmıştır. Disiplin soruşturması sürecinde başvurucunun yakın ilişkileri, kısa etek giymesi, makyaj yapması, annesinden ayrı yaşaması gibi özellikle özel hayatına ilişkin unsurlar esas alınmıştır. Soruşturma raporunda başvurucuya uygunsuz davranış ve ilişkileri dolayısıyla mesleğin saygınlığına ve onuruna zarar vermek ve kişisel onur ve itibarını kaybetmek, abartılı makyaj yaparak ve uygunsuz kıyafetler giyerek mesleğine saygı göstermemek, mazeret göstermeden iş yerine geç gelmeyi, işten erken ayrılmayı ve birçok kez işe gelmemeyi alışkanlık hâline getirmek isnatları yöneltmiştir<sup>56</sup>.

AİHM, mesleki hayat çerçevesinde yürütülen faaliyetleri “özel hayat” kavramı dışında tutmak için hiçbir ilkesel neden bulunmadığını vurgulamıştır. AİHM'e göre kişilerin mesleki hayatı özel hayatlarıyla sıkı bir irtibat içindedir. Özel hayata dair hususlar kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alınmışsa özel hayata saygı hakkı devreye girecektir.<sup>57</sup> AİHM; başvuru hakkındaki disiplin soruşturmasının yalnızca görevi kapsamındaki faaliyetleri kapsamadığını, söz konusu soruşturmanın temelinde özel hayatına ilişkin unsurlar bulunduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda mesleki hayat çerçevesinde kişilerin özel hayatı hakkında sorgulanması ve bunun doğurduğu idari sonuçlar, buna ek olarak kişilerin davranış ve tutumları gerekçe gösterilerek görevden alınmaları, özel hayatın gizliliğine yapılmış bir müdahale oluşturmaktadır. AİHM, *Özpınar/Türkiye* kararında disiplin soruşturması ve hâkimlik mesleğinden çıkarma sürecinde başvurucuya adil savunma yapabilmesi için asgari

---

<sup>55</sup> *Niemietz/Almanya*, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29; *Burghartz/İsviçre*, B. No: 16213/90, 22/2/1994, § 24; *Özpınar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 29; *Oleksandr Volkov/Ukrayna*, B. No: 21722/11, 9/1/2013, §§ 165, 166.

<sup>56</sup> *Özpınar/Türkiye*, §§ 14-22.

<sup>57</sup> *Özpınar/Türkiye*, §§ 45-48.

güvencelerin sağlanmadığını da vurgulamış; kamu makamlarının keyfî tutumu nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır<sup>58</sup>.

d) Özel Hayata İlişkin Unsurlar Nedeniyle Mesleki Yaptırımlar Uygulanması

Özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini etkilediği ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar hakkında uygulanan yer değiştirme, nakil, sicil, disiplin gibi konuların da özel hayata saygı hakkının alanını ilgilendirmesi mümkündür.

*Sodan/Türkiye* kararına konu olayda, Ankara'da vali yardımcısı olan başvuru aynı unvanla Gaziantep'e atanmıştır. Atama işlemine dayanak alınan disiplin soruşturması raporunda, dinî görüşü ve eşinin türbanlı olmasının "sosyal ilişkilerini" olumsuz yönde etkilediği, başvuru kendisine verilen işleri yerine getirdiği fakat girişimci olmadığı belirtilmiştir<sup>59</sup>. AİHM kararda, "mesleki hayat" çerçevesinde yürütülen faaliyetleri "özel hayat" kavramı dışında tutmak için hiçbir ilkesel neden bulunmadığını belirtmiştir. AİHM'e göre özellikle özel hayatla ilgili unsurlar belirli bir meslek için niteleyici bir koşul olarak görüldüğünde meslek hayatı genellikle özel hayat ile iç içedir. Kısacası meslek hayatı, kamusal bağlamda da birey ve "özel hayatı" ilgilendiren başka kişiler arasındaki etkileşim alanının bir parçasıdır<sup>60</sup>. AİHM, devlet memurunun yer değişikliğinin özellikle de daha az prestijli bir göreve atama söz konusuysa meslek hayatı üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini ancak bu durumun tek başına Sözleşme güvencelerini harekete geçirecek nitelikte olmadığını belirtmiş ve atamanın gerekçelerinin belirlenmesi ve Sözleşme hükümleriyle uygunluğunun denetlenmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır<sup>61</sup>. Mahkeme, olayda başvuru özel hayatı ve inançları ile görev yerinin değiştirilmesi arasında açık bir nedensellik bağı olduğunu belirtmiştir. Başvuru yerinin değiştirilmesinin bir çeşit "üstü kapalı yaptırım" olduğu, yaşam şekli, inançları ve eşinin kılık kıyafetine dayanılarak yaptırım uygulandığı sonucuna varmıştır. Bu

<sup>58</sup> *Özpmar/Türkiye*, § 79.

<sup>59</sup> *Sodan/Türkiye*, B. No:18650/05, 2/2/2016, § 10.

<sup>60</sup> *Sodan/Türkiye*, § 37.

<sup>61</sup> *Sodan/Türkiye*, § 43.

nedenlerle başvuruçunun görev yerinin değiştirilmesinin özel hayata saygı hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir<sup>62</sup>.

## 2. Sonuca Dayalı Yaklaşım ve Bu Yaklaşım Çerçevesinde Özel Hayata Saygı Hakkı Kapsamında Görülen İş veya Meslekten Çıkarma Uyuşmazlıkları

Kişinin meslek hayatını etkileyen bir işlemin sebebinin kişilerin özel hayatına ilişkin olmadığı ancak söz konusu işlemin kişinin özel hayatına yönelik ciddi olumsuz etkilerinin bulunduğu veya bulunma ihtimalinin olduğu durumların konu edildiği başvurular sonuca dayalı yaklaşım bağlamında Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamı içinde incelenebilmektedir. AİHM *Denisov ve diğerleri/Ukrayna* kararında sonuca dayalı yaklaşımın kriterlerini detaylı şekilde açıklamıştır. 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 olanakları ile kişinin şeref ve itibarı üzerindeki olumsuzlukları dikkate almaktadır. Ancak hemen vurgulanmalıdır ki özel hayat unsurlarından kaynaklanmayan mesleki yaptırımlar bakımından sonuca dayalı yaklaşım çerçevesinde özel hayata saygı hakkı bakımından inceleme yapılabilmesi çok sıkı şartlara bağlıdır. Bu bağlamda AİHM a) özellikle ciddi boyutta esaslı sonuçların mevcut olduğu durumlarda, kişinin “iç alanı” üzerindeki etki b) kişinin “diğerleri ile ilişki kurma ve geliştirme” olanakları ve c) kişinin şeref ve itibarı üzerindeki etki bağlamındaki olumsuz sonuçları dikkate almaktadır. AİHM, sonuca dayalı yaklaşım uyarınca inceleme yapılabilmesi için söz konusu meslekle ilgili tasarrufun özel hayat üzerinde doğurduğu etkilerin belirli önem ve ciddiyette olmasını 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<sup>63</sup>.

AİHM, sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığı başvurularda iddia edilen ihlallerin ağırlık ve ciddiyet derecesini değerlendirmeye yönelik kıstaslar oluşturmuştur. Bu kapsamda başvuruçunun söz konusu tedbir öncesi ve sonrasındaki yaşamı kıyaslanarak maruz kaldığı olumsuz etki

---

<sup>62</sup> *Sodan/Türkiye*, §§ 49, 50, 59.

<sup>63</sup> *Denisov/Ukrayna* [BD], B. No: 2011/76639, 25/9/2018, §§ 113, 116.



değerlendirilmektedir. Ayrıca sonuçların ciddiyetinin belirlenmesinde, başvurucunun iddia ettiği öznel algıların somut başvuruda mevcut nesnel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra yapılacak incelemenin uygulanan işlemin hem maddi hem de manevi etkilerini kapsamı gerekmektedir. AİHM, başvurucuların şikâyet edilen tasarrufun özel hayatları üzerindeki olumsuz sonuçlarını somut verilere dayalı olarak uygun şekilde ispatlamakla yükümlü olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca başvurucular söz konusu şikâyetlerini ulusal merciler önünde de uygun şekilde dile getirmiş olmalıdırlar<sup>64</sup>.

Sonuca dayalı yaklaşımın söz konusu olduğu durumlarda, yukarıda sayılan yönlerin tümü bağlamında ağırlık eşiği çok önem arz etmektedir. Başvurusunda söz konusu eşiğe ulaşıldığını ikna edici şekilde ortaya koyma yükümlülüğü başvurucuya aittir. Başvurucu, başvuru konusu işlemin sonuçlarını destekleyen delilleri ibraz etmelidir. AİHM, sadece bu sonuçların çok ağır olduğu ve kişinin özel hayatını önemli derecede etkilediği durumlarda 8. maddenin uygulanabilir olduğunu kabul etmektedir<sup>65</sup>.

AİHM, *Ermenyi/Macaristan* kararında yüksek mahkeme başkan yardımcılığını yürüten kişinin başkan yardımcılığı görevinden alınarak Yüksek Mahkemede yargıç olarak (Yüksek Mahkemenin özel hukuk davalarına bakan bölümlerinden birinin başkanı olarak) göreve devam etmesi hakkındaki uyuşmazlığı incelemiştir. Bu karara konu olayda başvurucu, Yüksek Mahkemenin organizasyonu ve görevleri yönünden kanunla yapılan yapısal değişiklikler nedeniyle yüksek mahkeme başkan yardımcılığı görevinden alınmıştır. Başvurucu; AİHM önünde başkan yardımcılığı görevinden alınmasının kariyerini ve mesleki itibarını yok ettiğini, sosyal ve mesleki ilişkilerine zarar verdiğini belirterek özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. AİHM, sebebe dayalı veya sonuca dayalı yaklaşımlardan hangisini uyguladığını belirtmemiş olsa da bu başvuru sonuca dayalı yaklaşımın bir örneğini teşkil etmektedir. Zira başvurucunun başkan vekilliği görevinden alınmasının sebebi Yüksek Mahkemenin yeniden organize edilmesi olup başvurucunun özel hayatına dayalı bir sebepten söz etmek mümkün değildir. AİHM bu başvuruda başkan vekilliği görevinden alınmasının başvurucunun kariyeri ve itibarı bakımından özel hayatını ciddi ölçüde etkilediğini kabul etmiştir. Bu nedenle AİHM, başvurucunun yüksek

---

<sup>64</sup> *Denisov/Ukrayna*, §§ 113-117.

<sup>65</sup> *Denisov/Ukrayna*, § 114.

mahkeme başkan vekili olarak yürüttüğü idari görevinden alınmasının, özel hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına müdahale teşkil ettiğini tespit etmiş; nihayetinde müdahalenin meşru amacı bulunmadığı gerekçesiyle ihlal kararı vermiştir<sup>66</sup>.

AİHM'in *Denisov* kararından sonra, sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığını belirtmek suretiyle verdiği ilk kararlardan biri *J.B. ve diğerleri/Macaristan* kararıdır. Söz konusu karara konu olayda başvuruçular yargıçtır. Macaristan kanunlarına göre genel emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiş ve yargıçların isterlerse 70 yaşına kadar çalışmaya devam edecekleri düzenlenmiştir. Ancak daha sonra 2012 yılında yürürlüğe giren yeni bir kanunla genel emeklilik yaşına yani 65 yaşa ulaşmış olan yargıçların artık zorunlu olarak emekli edilecekleri düzenlenmiştir. Başvuruçulara da bu kanun uygulandığı için başvuruçuların görevlerine son verilmiştir. AİHM; bu kararında göreve son vermenin özel hayata ilişkin bir sebepten kaynaklanmadığını, dolayısıyla sebebe dayalı yaklaşımın uygulanamayacağını, sonuca dayalı yaklaşım çerçevesinde inceleme yapılacağını belirtmiştir<sup>67</sup>. AİHM olayda, müdahalenin doğurduğu etkilerin başvuruçuların özel hayatını önemli derecede etkilemediği, bu nedenle asgari ağırlık eşliğine ulaşmadığı ve başvurunun Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamı dışında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle AİHM konu bakımından yetkisizlik kararı vermiştir<sup>68</sup>.

Sonuca dayalı yaklaşım çerçevesinde *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna* kararında da *Denisov* kararında geliştirilen ilkelere atıf yapılmıştır. Ukrayna'da 21 Kasım 2013 tarihinde hükûmetin Avrupa Birliği Ortaklık Anlaşması'nı imzalamayı reddetmesi üzerine başlayan protesto hareketi üzerine Cumhurbaşkanı Viktor Yanukovych'in görevden el çektilmesinin ardından yeni hükûmet ve parlamento, farklı memur sınıflarının kamudan ihracını öngören ve 16 Ekim 2014 tarihinde yürürlüğe giren Arındırma Kanunu'nu çıkartmıştır. Bu Kanun; 25 Şubat 2010'dan 22 Şubat 2014'e kadar olan sürede en azından bir yıl boyunca kamu hizmetinde çalışanların, ayrıca 1991'den önce Ukrayna Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti Komünist Partisinde belirli görevlerde çalışanların ve Kanun'un öngördüğü aklanma beyannamesini doldurmayan kişilerin

---

<sup>66</sup> *Ermenyi/Macaristan*, B. No: 22254/14, 22/11/2016, §§ 30-40.

<sup>67</sup> *J.B. ve diğerleri/Macaristan*, B. No: 45434/12, 45438/12, 375/13, 27/11/2018, §§ 130-131.

<sup>68</sup> *J.B. ve diğerleri/Macaristan*, §§ 137-138.

kamu görevlerinden çıkarılmalarını düzenlemiştir. Buna göre bu kişilerin on yıl boyunca kamu hizmetinden ve diğer bazı işlerden yasaklanmaları; ayrıca isimlerinin Adalet Bakanlığınca tutulan ve kamuya açık çevrim içi bir veri tabanı olan Arındırma Kütüğü'nde yayımlanması öngörülmüştür. Başvurucular söz konusu Kanun çerçevesinde kamu görevlerinden çıkarılmışlardır. AİHM sonuç temelli yaklaşım söz konusu olduğunda "asgari ağırlık eşiği"nin hayati önemde olduğunu vurgulamıştır. Meslekten çıkarılma, alt bir göreve atanma, bir mesleğe kabul edilmeme veya benzer diğer bir olumsuz tedbirden kaynaklanan sonuçların çok ciddi olduğuna ve özel hayatlarını çok önemli bir derecede etkilediğine dair başvurucular tarafından kanıtlar sunulduğu takdirde 8. madde kapsamında inceleme yapılabileceğini belirtmiştir<sup>69</sup>. AİHM; sonuç temelli yaklaşım çerçevesinde yaptığı incelemede arındırma kanunu uyarınca somut olayda başvurucuların kamu hizmetinden ihraç edilmeleri, kamu hizmetinde bir görev almaktan on yıl süreyle yasaklanmaları ve isimlerinin kamunun erişimine açık Arındırma Kütüğü'ne yazılmasını dikkate alarak bu tedbirlerin birleşiminin başvurucuların diğer kişilerle ilişki kurma ve geliştirme yetenekleri ile sosyal ve mesleki saygınlıkları üzerinde çok ciddi sonuçlara yol açtığını, onları çok önemli derecede etkilediğini kabul etmiştir. Bu nedenle olayda 8. maddenin uygulanabilir olduğuna hükmetmiştir<sup>70</sup>.

*Bağirov/Azərbaycan* kararı sonuca dayalı yaklaşım çerçevesinde verilmiştir. Başvurucu bir avukattır ve polis şiddetini ve bir yargıcı hedef alan sözleri nedeniyle barodan ihraç edilmiştir. AİHM, olayda 8. maddenin uygulanabilirliğini incelerken avukatların adaletin idaresi ve temel hakların korunmasında merkezî bir role sahip olduklarını vurgulamış ve barodan ihraç cezasının bir avukatın mesleki yaşamında geri dönüşü olmayan sonuçlar doğurması bakımından avukatlık mesleğindeki en ağır disiplin cezasını oluşturduğuna dikkat çekmiştir. Bu nedenle AİHM müdahalenin başvurunun özel hayatı üzerinde oluşturduğu negatif etkiler bakımından asgari ağırlık eşiğini aştığını kabul ederek olayda 8. maddenin uygulanabilir olduğuna karar vermiştir<sup>71</sup>.

*Pişkin/Türkiye* kararına konu olayda, Ankara Kalkınma Ajansında uzman olarak çalışan başvurunun iş akdi 15 Temmuz 2016 tarihli

<sup>69</sup> *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, B. No: 58812/15, 53217/16, 59099/16...,17/10/2019, § 206.

<sup>70</sup> *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, §§ 209, 211.

<sup>71</sup> *Bağirov/Azərbaycan*, B. No: 81024/12 28198/15, 25/06/2020, § 87.

darbe girişimi sonrasında millî güvenliğe tehdit oluşturan yapılara üye, bu yapılarla irtibatlı ya da iltisaklı olduğu gerekçesiyle 667 sayılı OHAL KHK'sı kapsamında feshedilmiştir. AİHM'e göre iş akdinin sona erdirilmesinin sebebi olan terör örgütü ile bağlantılı olduğu iddiası başvurusunun mesleki ve sosyal saygınlığı üzerinde ciddi sonuçlara yol açmıştır ve bu sonuçların ağırlığı Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanmasını gerektirmiştir<sup>72</sup>.

AİHM esasa ilişkin incelemesinde, başvurusunun yasa dışı bir örgüt ile var olduğu iddia edilen bağlantısına dayanarak iş akdinin sona erdirilmesini özel hayata saygı hakkına yönelik bir müdahale olarak kabul etmiş; bu müdahalenin ulusal güvenlik ve düzenin korunması ile suçun önlenmesi meşru amaçlarına yönelik olduğunu dikkate almıştır.

AİHM, ilgili müdahalenin demokratik bir toplumda gerekliliğini incelerken iki hususa dikkat çekmiştir: i) başvurusunun iş akdinin sona erdirilmesi ile sonuçlanan karar alma sürecinin keyfiliğe karşı güvenceler ile desteklenip desteklenmediği, ii) başvurusunun usule ilişkin güvencelerden yararlanıp yararlanmadığı, özellikle yeterli yargısal incelemeye erişiminin olup olmadığı, yetkili makamların özenli bir biçimde ve zamanında harekete geçip geçmediği<sup>73</sup>.

Birinci kriter yönünden AİHM 15 Temmuz darbe girişimi sonrası ortaya çıkan olağanüstü koşullar altında 667 sayılı KHK uyarınca oluşturulan memurların ve diğer kamu hizmeti çalışanlarının işten çıkarılmasında uygulanan basitleştirilmiş usulün, olağanüstü hâl sırasında alınan tedbirlerin yargı denetimine tabi tutulmuş olması dikkate alınarak makul görülebileceğini belirtmiştir. İkinci kriter yönünden ise somut olayda yerel mahkeme kararlarının, başvurucuya yöneltilen suçlamaların mahiyetinin belirlenmesine ilişkin bir açıklık getirmediğini vurgulamıştır. AİHM'e göre yerel mahkemeler, söz konusu tedbirin başvurusunun özel hayatına saygı hakkı üzerinde doğurduğu ciddi sonuçlara rağmen ilgili tedbiri etraflıca incelemeyen ve yalnızca işverenin değerlendirmesine dayalı olarak karar vermiştir. AİHM'e göre ulusal güvenlik söz konusu olsa dahi demokratik bir devlette hukukilik ve hukukun üstünlüğü kavramları, temel insan haklarını etkileyen tedbirlerin kararın gerekçelerini ve ilgili delilleri denetlemeye

---

<sup>72</sup> *Pişkin/Türkiye*, B. No: 33399/18, 15/12/2020, §§ 179-188.

<sup>73</sup> *Pişkin/Türkiye*, § 216.

yetkili bağımsız bir mahkeme önünde çelişmeli bir yargılamaya tabi olmasını gerektirir. Mevcut başvuruda AİHM yerel makamların başvuruçunun iş akdinin neden sonlandırıldığına ilişkin gerçek nedenlerini belirlemede başarısız olduğunu değerlendirmiş ve işten çıkarmanın yargısal denetimini yetersiz bulmuştur<sup>74</sup>. Sonuç olarak Sözleşme'nin 8. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

*Convertito ve diğerleri/Romanya* kararı da sonuca dayalı yaklaşımın bir başka örneğidir. İtalyan vatandaşı olan başvuruçular 2003 ve 2004 yıllarında Romanya'da dış hekimliği fakültesine kayıt olmuşlardır. Üniversite Rektörlüğü tarafından verilen kayıt belgesinde Eğitim Bakanlığından onay mektupları alınana kadar kayıtlarının "beklemede" olduğu ifadeleri belirtilmiştir. Başvuruçular altı yıl boyunca eğitim görmüşler, fakültenin sınavlarında başarılı olmuşlardır. Fakültenin son senesinde Eğitim Bakanlığı bir başvuruçuyu için onay mektubu vermemiştir, diğer başvuruçular için verilen onay mektupları ise birinci sınıfa kayıt yılını içermemektedir. Buna rağmen Dekanlığın önerisi üzerine Üniversite Senatosu başvuruçuların son sınıfta final sınavlarına girmesine izin vermiştir. Sınavları başarıyla geçen başvuruçular dış hekimliği diplomalarının İtalyan makamları tarafından denkliğinin tanınması için prosedür başlatmışlardır. Ancak 2011 yılında Romanya makamları dış hekimliği fakültesine kayıtlarına ilişkin olarak Eğitim Bakanlığı mektuplarının eksikliği nedeniyle başvuruçuların diplomalarını iptal etmiştir. AİHM, altı yıllık eğitim sonucu elde ettikleri diplomalarının iptalinin başvuruçuların hem başkalarıyla ilişki kurma ve sosyal kimliklerini oluşturma yönüyle hem de planladıkları kariyerlerine erişmeleri bakımından gerekli olan eğitim belgesinden yoksun bırakılmaları dolayısıyla profesyonel yaşamları üzerinde ağır sonuçlar doğurduğuna dikkat çekmiştir<sup>75</sup>. Bu nedenle AİHM, Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanabilir olduğuna karar vermiştir.

## **B. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ POZİTİF YÜKÜMLÜLÜKLER BOYUTU VE ÇALIŞMA HAKKI**

Özel hayata saygı hakkı kapsamında devlet için söz konusu olan yükümlülük, sadece belirtilen hakka keyfi surette müdahaleden kaçınmakla sınırlı olmayıp öncelikli olan bu negatif yükümlülüğe ek

---

<sup>74</sup> *Pişkin/Türkiye*, §§ 225-229.

<sup>75</sup> *Convertito ve diğerleri/Romanya*, B. No: 30547/14, 30549/14..., 3/3/2020, § 29.

olarak "özel hayata etkili bir biçimde saygının sağlanması" bağlamında pozitif yükümlülükleri de içermektedir<sup>76</sup>. Söz konusu pozitif yükümlülükler, bireyler arası ilişkiler alanında dahi özel hayata saygıyı sağlamaya yönelik tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar<sup>77</sup>. Dolayısıyla mesleki hayata ilişkin konuların özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alındığı durumlarda devletin negatif yükümlülüklerinin yanı sıra pozitif yükümlülükleri de bulunmaktadır.

AİHM devletin doğrudan müdahalesinden kaynaklanmasa da bu tür uyuşmazlıklarla ilgili olarak devletlerin sorumluluğunun devam edebileceğini, Sözleşme'deki haklara etkili şekilde koruma sağlanabilmesi için özel hukuk kişileri arasındaki ilişkilerde de makul ve uygun önlemler almak yükümlülüğünün bulunduğunu ifade etmektedir<sup>78</sup>. Ancak hemen belirtilmelidir ki özel hayata saygı hakkı bakımından devletin pozitif yükümlülüğü sınırsız değildir. Devletten beklenen önlem ile bireyin özel hayatı arasında doğrudan ve hazır bir bağ mevcut ise ancak pozitif yükümlülükten bahsedilebilir<sup>79</sup>.

Pozitif yükümlülüğün söz konusu olduğu durumlarda AİHM'in incelemesinin temelinde "çatışan çıkarlar arasında adil denge" kavramı yer almaktadır. AİHM'e göre Sözleşme'nin 8. maddesinde yer alan haklara ilişkin olan özel hukuk uyuşmazlıklarında bireylerin çıkarlarıyla toplumun veya diğer bireylerin, örneğin işçi ve işverenin çatışan çıkarları arasında ulusal mahkemelerce adil bir denge kurulması gerekir. Ayrıca güvence altındaki söz konusu haklara özel hukuk iş ilişkisi kapsamında yapılan müdahalelerin meşru amaçla ölçülü olup olmadığı ile ulusal mahkemelerce verilen kararlarda sunulan gerekçelerin ilgili ve yeterli olup olmadığı tespit edilmelidir<sup>80</sup>.

---

<sup>76</sup> Mowbray, A. (2004). *The Development of Positive Obligations under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights*, Oxford: Hart Publishing, s. 129.

Aynı yönde AİHM kararları için bkz. *Costello-Roberts/Birleşik Krallık*, B. No:13134/87, 25/03/1993, § 26; *Babylonova/Slovakya*, B. No: 69146/01, 20/06/2006, § 51. *Barbulescu /Romanya*, B. No:61496/08, 12/1/2016, § 52.

<sup>77</sup> *X ve Y/Hollanda*, B. No: 8978/80, 26/3/1985, § 23; *Airey/İrlanda*, B. No: 6289/73, 9/10/1979, § 32; *Hokkanen/Finlandiya*, B. No: 19823/92, 23/9/1994, § 55.

<sup>78</sup> *Sorensen ve Rasmussen/Danimarka* [BD], B. No: 52562/99, 52620/99, 11/1/2006, § 57; *Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya* [BD], B. No: 28955/06, 12/9/2011, § 59.

<sup>79</sup> *Botta /İtalya*, B. No:21439/93, 24/2/1998, §§ 34, 35; *Barbulescu /Romanya*, B. No:61496/08, 12/1/2016, § 35.

<sup>80</sup> *Köpke/Almanya*, B. No: 420/07, 5/10/2010; *Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya*, §§ 62, 63; *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık*, B. No: 48420/10, 15/1/2013, § 84.

AİHM *Fernandez Martinez/İspanya* kararında bu konuyu vurgulamıştır. Olayda başvurucu bir rahiptir, 1984 yılında Vatikan'a başvurarak bekârlık yükümlülüğünden muaf tutulmasına karar verilmesini istemiş ancak o tarihte başvurusuna bir cevap verilmemiştir. Başvurucu evlenmiştir ve beş çocuğu olmuştur. Başvurucu, devlet tarafından işletilen bir ortaokulda Katolik din ve ahlak dersi öğretmeni olarak sözleşmeli şekilde çalışmaktadır. İspanya iç hukukuna göre din öğretmenleri Piskoposluğun önerdiği kişiler arasından okul yönetimince atanırlar. Bir yerel gazetede rahiplerin isteğe bağlı bekârlık hareketi hakkında bir yazı yayımlanmıştır. Yazı içeriğinde başvurusunun evli rahiplerden olduğu ve kilisenin zorunlu bekârlık kuralını eleştiren hareket içinde yer aldığı ifadeleri geçmiştir. Bunun üzerine Vatikan aradan on üç yıl geçtikten sonra başvurusunun bekârlık kuralından muafiyetine ve kilise çalışanı statüsünün sona erdirilmesine, kamu kurumlarında Katolik din öğretmenliği yapmaktan men edilmesine karar vermiştir. Bundan sonra çalıştığı okul yönetimi de başvurusunun evlilik durumunu ve bu konudaki görüşlerinin gazetede yayımlanmasını skandal olarak nitelendirerek sözleşmeli öğretmenlik görevini sonlandırmıştır<sup>81</sup>.

AİHM; başvurunun Sözleşme'de korunan özel hayata saygı hakkı, din ve ifade özgürlüğü olmak üzere birden çok hakkı ilgilendirdiğini belirtmekle birlikte mevcut davanın koşullarında kişinin özel hayatını nasıl yaşadığı ile mesleki yaşamı arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu vurgulayarak 8. maddeden inceleme yapmaya karar vermiştir. Ayrıca başvurusunun devlet memuru olmadığını ancak uzun süreden beri sözleşmeli olarak çalıştığını ve sözleşme hukukuna göre kurallara riayet ettiği sürece sözleşmesinin yenileneceği konusunda haklı bir beklentisi olduğunu belirtmiştir<sup>82</sup>. Mahkeme; başvurusunun özel ve aile yaşamı ile dinî bir örgütün çıkarlarının çatıştığını, devletin her iki hakkı güvence altına alma ödevi olduğunu, bu haklardan birinin korunmasının diğerine müdahaleyi gerektirmesi hâlinde, bu müdahalenin gözetilen meşru amaçla orantılı olmasının zorunlu olduğunu ifade etmiştir<sup>83</sup>. AİHM, iş sözleşmesini imzalarken başvurusunun özel hayatına saygı gösterilmesi hakkını belli bir dereceye kadar sınırlayan Katolik kilisesine karşı sadakat yükümlülüğü altına girdiğini kabul etmiştir. İşverenin, başvurusunun

---

<sup>81</sup> *Fernandez Martinez/İspanya* [B.D.], B. No: 56030/07, 12/6/2014, §§ 12-17.

<sup>82</sup> *Fernandez Martinez/İspanya* § 112.

<sup>83</sup> *Fernandez Martinez/İspanya* § 123.

Katolik inancıyla çatışan fikirlerinin medyada yer bulmasının bu sadakat yükümlülüğüne zarar verdiğini kabul edebileceğini belirtmiştir. Neticede başvurusunun bu sadakat yükümlülüğüne rağmen evliliğini ve Katolik inancıyla çelişen fikirlerini kendi eliyle kamunun bilgisine açtığını vurgulamıştır. Ayrıca başvurusunun Katolik kilisesi doktrininin bir parçası olan bilgi ile kendi kişisel görüşüne karşılık gelen bilgiyi birbirinden ayırmak için henüz yeterli olgunlukta olmayan öğrencileri eğittiğine dikkat çekmiştir. Sonuç olarak AİHM, başvurusunun sözleşmesinin yenilenmemesi işlemini orantılı bulmuş; özel hayata saygı hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir<sup>84</sup>.

Pozitif yükümlülüklerle ilgili *Barbulescu/Romanya* kararında AİHM, iş saatleri içerisinde kişisel elektronik posta gönderdiği ve kişisel yazışmalarda bulunduğu gerekçesiyle işten çıkarılan çalışanın başvurusunu incelemiştir. Başvurusunun işe girerken imzaladığı sözleşmede iş yerindeki bilgisayar, telefon gibi araçları kişisel amaçlarla kullanmanın kesinlikle yasak olduğu belirtilmiştir. Ancak işveren tarafından başvurucuya müşterileriyle görüşmesi için verilen elektronik posta hesabından kişisel yazışmalar yaptığı tespit edilmiş ve bu nedenle başvurusunun iş akdi sona erdirilmiştir. Başvurucu işverenin "özel hayatın gizliliğini ihlal ederek yazışmalarını okuduğu" şikâyetiyle yerel mahkemeye başvurmuştur. Yerel mahkeme işverenin daha önce çalışma saatlerinde şahsi amaçlara yönelik kullanım yapılmaması için yazışmaların kontrol edildiğini tüm çalışanlarına bildirdiğini, başvurusunun da bu hususu bildiğinin tartışmasız olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işveren tarafından sağlanan internetin şahsi amaçla kullanılıp kullanılmadığını denetleme konusunda işverenin öncelikli yetkisi olduğu vurgulanmıştır<sup>85</sup>. AİHM; olayda kamu makamlarının doğrudan bir müdahalesi bulunmadığını, konunun devletin pozitif yükümlülükleri çerçevesinde ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu bakımdan olayda derece mahkemelerinin işçi ve işverenin çatışan menfaatleri arasında adil dengeyi sağlayıp sağlamadığını incelemiştir. AİHM; işveren tarafından elektronik posta hesabındaki yazışmaların incelenmesinin sınırlı ve orantılı şekilde yapıldığı, derece mahkemelerinin kararlarında adil dengeyi sağladıkları sonucuna varmıştır<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> *Fernandez Martinez/İspanya* §§ 141, 142, 146.

<sup>85</sup> *Barbulescu/Romanya*, B. No: 61496/08, 12/1/2016, §§ 6-10.

<sup>86</sup> *Barbulescu/Romanya*, §§ 58-62.



### C. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ USUL BOYUTU VE ÇALIŞMA HAKKI

Usul boyutu kavramı, bireyin Sözleşme’de korunan temel hakkına müdahale teşkil eden tedbiri doğuran karar alma sürecinin adil olması ve bu aşamada da bireyin haklarına saygı gösterilmesini ifade etmektedir<sup>87</sup>. AİHM kararlarına göre Sözleşme’nin 8. maddesi açıkça usul şartları içermemekle birlikte anılan maddeyle güvence altına alınan haklardan etkili bir şekilde yararlanılabilmesi için müdahaleyi doğuran karar alma sürecinin bu maddeyle korunan hak ve özgürlüklere gerekli saygıyı sağlayacak nitelikte ve adil olması gerekir. Bu şekildeki bir süreç başvurusunun 8. maddedeki haklarını -deliller ve kanıtlama konuları dâhil- adil şartlarda savunabileceği usule ilişkin etkili güvencelerden yararlandırılmasını gerektirir. AİHM’e göre bu şekildeki güvencelerin amacı 8. maddede yer alan haklara keyfi şekilde müdahalede bulunulmasını önlemek, müdahalenin gerekçelendirilmesini sağlamaktır<sup>88</sup>.

Sözleşme’nin 8. maddesi bakımından gözetilen usule ilişkin güvenceler özellikle aile hayatına saygı hakkı çerçevesinde çocuğun korunmasıyla ilgili davalarda ve çevre kirliliğinin bireyin maddi ve manevi bütünlüğünü etkilediği uyuşmazlıklarda söz konusu olmuştur. Aynı şekilde söz konusu güvenceler belirli bir mesleğe/göreve son verme uyuşmazlıklarında da aranmıştır. *Özpınar/Türkiye* kararında AİHM başvurusunun hâkimlik mesleğinden çıkarılmasına ilişkin disiplin sürecinde asgari güvencelerin hiçbirinden yararlandırılmadığına özellikle dikkat çekmiş ve bu durumu ihlal gerekçelerinden biri olarak belirtmiştir<sup>89</sup>.

Usule dair güvencelere bir başka örnek *Leander/İsveç* kararıdır. Bu davada başvurusunun hakkındaki gizli polis sicilindeki kayıt nedeniyle askeri bir kurumda istihdamı engellenmiştir. AİHM, kişi hakkında güvenlik açısından riskli olduğunu gösteren bilgilerin tutulmasının ve kamu görevine alınmaması işleminde kullanılmasının özel hayata müdahale olduğunu belirtmekle beraber, bu bilgilerin kötüye

<sup>87</sup> *McMichael/Birleşik Krallık*, B. No: 16424/90, 24/2/1995, § 87; *Taşkın ve diğ.leri/Türkiye*, B. No: 46117/99, 10/11/2004, § 118.

<sup>88</sup> *Ciubotaru/Moldavya*, B. No: 27138/04, 27/4/2010, § 51; *T.P. ve K.M./Birleşik Krallık*, B. No: 28945/95, 10/5/2001, § 72.

<sup>89</sup> *Özpınar/Türkiye*, § 79.

kullanulmasına karşı yeterli ve etkili güvenceler sağlanmış olduğundan bu şekildeki bir denetimin demokratik toplumda gerekli olduğunu kabul etmiştir<sup>90</sup>.

AİHM'in söz konusu kararından nelerin etkili güvence kabul edildiği çıkartılabilir. Buna göre öncelikle güvenlik kaydı tutulmasına yol açabilecek suçların niteliğini, izlenecek kişi kategorisi, izleme sürelerinin sınırları, elde edilen verilerin inceleme, değerlendirme ve saklanmalarına ilişkin esaslar, verilerin başkalarıyla paylaşılmasına ilişkin önlemler ve elde edilen verilerin ortadan kaldırılmasına ilişkin koşulların kanunda açık bir şekilde düzenlenmesi gereklidir.

Diğer bir karar ise *Smith ve Grady/Birleşik Krallık* kararıdır. Başvurucular Hava Kuvvetlerinde görevli personeldir ve eşcinsel olmaları nedeniyle görevlerine son verilmiştir. Başvurucular Hava Kuvvetleri polisi (istihbarata karşı koyma ve güvenliğin sağlanması konularında görevlidir) tarafından sorgulanmışlardır. AİHM demokratik toplumda gereklilik unsuru yönünden müdahale için gösterilen gerekçeleri incelediği sırada her iki başvuru yönünden sorgulama sürecini değerlendirmiştir. AİHM, başvurucuların özel hayatlarının en mahrem yönlerine, cinsel hayatlarına, aile ilişkilerine dair çok ayrıntılı sorular sorulan sorgulama sürecinin ve sorgulama tarzının son derece saldırgan ve müdahaleci olduğunu belirtmiş ve ihlal sonucuna ulaşmıştır<sup>91</sup>.

Yakın tarihli *Pişkin/Türkiye* kararı da usule ilişkin güvencelere dikkat çekilen bir örnektir. AİHM, *Pişkin/Türkiye* kararına konu olayda farklı derecelerdeki yargılama makamları önündeki yargılamanın hiçbir aşamasında, yerel mahkemelerin, başvurunun yasa dışı bir yapı ile varsayılan bağlantılar nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin davranışı veya diğer ilgili kanıt veya bilgilerle gerekçelendirilip gerekçelendirilmediğini dikkate almadıklarını belirtmiştir. AİHM; yerel mahkemelerin başvurunun iddialarını derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde incelemediklerine, gerekçelerinde başvuru tarafından sunulan deliller yönünden bir değerlendirme yapmadıklarına ve başvurunun itirazlarının reddedilmesini geçerli bir şekilde gerekçelendirmediklerine<sup>92</sup> karar vermiştir.

---

<sup>90</sup> *Leander/İsveç*, B. No: 9248/81, 26/3/1987, §§ 48, 67.

<sup>91</sup> *Smith ve Grady/Birleşik Krallık*, B. No: 33985/96, 33986/96, 27/9/1999, § 91.

<sup>92</sup> *Pişkin/Türkiye*, §§ 225-229.

## SONUÇ

Özel hayata saygı hakkının temelinde “bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi ve gerçekleştirmesi” ve “kişisel bağımsızlık” ilkesi yer almaktadır. Bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi, ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkından ayrı düşünülemez. Bu nedenle sosyalleşme hakkı yani diğer insanlarla ilişki kurmak ve geliştirmek hakkı özel hayata saygı hakkının en temel görünümünden biridir. Bu doğrultuda bireylerin dış dünya ile ilişki kurmaları ve sosyalleşmeleri yönünden en önemli araçlardan biri olan mesleki hayatın özel hayatla sıkı bir irtibat içinde olduğu görülmektedir.

AİHM, Sözleşme'nin 1. maddesi gereğince devletlerin egemenlik alanı içerisindeki herkese temel hakların sağlanması ve güvence altına alınması yükümlülüğünden yola çıkarak Sözleşme'yi yaşayan bir belge olarak kabul etmiş ve günün koşullarına göre yorum yapmak suretiyle özel hayata saygı hakkının kapsamını sürekli olarak genişletmiştir. Ayrıca AİHM, Sözleşme'nin taraf devletlere negatif yükümlülüklerin yanı sıra pozitif yükümlülükler de yüklediğini kabul etmiş; bu kapsamda özel hayata saygı hakkının etkili ve aktif şekilde uygulamaya geçirilmesini amaçlamıştır.

Günümüzde çalışma hakkı bir insan değeri, sosyal bir ihtiyaç ve bireyin kişiliğini gerçekleştirmesinin ve geliştirmesinin bir aracı olarak görülmektedir. Bu bakış açısı ve AİHM'in dinamik ve günün koşullarına uygun yorum yöntemi sayesinde aslında Sözleşme'de düzenlenen bir hak olmayan çalışma hakkının bazı unsurlarının, özel hayata saygı hakkı içerisine alınmak suretiyle koruma altına alınması sağlanmıştır.

Mesleki hayatın Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına alındığı durumlarda bireyin özel hayata saygı hakkı ile çatışan kamu menfaati veya üçüncü kişilerin hukuki menfaatleri arasında adil dengenin sağlanıp sağlanmadığı denetlenmektedir.

AİHM içtihadına göre özel hayata dair hususlar kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alınmışsa özel hayata saygı hakkı gündeme gelecektir. Bu kapsamda, mesleki hayat çerçevesinde kişilerin özel hayatı hakkında sorgulanması ve bunun doğurduğu idari sonuçlar, buna ek olarak kişilerin davranış ve tutumları gerekçe gösterilerek görevden alınmaları özel hayata yapılmış bir müdahale oluşturmaktadır. Bu durumlarda Sözleşme'nin 8. maddesinde yer alan güvenceler devreye

girecektir. Bunun yanı sıra meslek seçiminde geniş alanı kapsayan yasaklar getirilmesi ya da belirli bir mesleğe girişin, erişimin engellenmesi hâllerinde de özel hayata saygı hakkını ilgilendiren durumlar söz konusu olabilir.

AİHM'in ilk dönemlerdeki *“belirli bir mesleğe girmel/belirli bir işi seçme”* hakkının Sözleşme’de güvence altına alınan haklardan olmadığı yolundaki içtihadını zaman içinde oldukça esnettiğini söylemek mümkündür. AİHM, özel hayata saygı hakkının temel amacının bireylerin kamu makamlarının keyfî müdahalelerinden korumak olduğunu sürekli vurgulamaktadır. Belirli mesleğe girme konusunda da özel hayata saygının gereği olarak kamu makamlarının kararlarında tutarlı olmaları, keyfî sayılabilecek davranışlardan kaçınmaları, bireyden beklenen koşulların öngörülebilir ve belirli olması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- ASBJORN, Eide, CATARİNA, Krause, ALLAN, Rosas (Eds.). (2001). *Economic, Social and Cultural Rights*, 2nd Revised Edition, London: Martinus Nijhoff Publishers.
- BURBERGS, Maris (2013). How the right to respect for private and family life, home and correspondence became the nursery in which new rights are born: article 8 ECHR in BREMS, Eva, GERARDS (Eds.), *Shaping Rights in the ECHR: the role of the European Court of Human Rights in determining the scope of human rights* (ss. 315-329), Cambridge University Press.
- HARRIS, David, O'BOYLE, Michael, BATES, Ed, ve BUCKLEY, Carla (2018). *Law of the European Convention on Human Rights*, 4th Edition, Oxford: Oxford University Press.
- HARRIS, David, DARCY, John (2001). *The European Social Charter*, 2nd Edition, New York: Transnational Publishers.
- OLIVER, De Schutter (2013). Human rights in employment relationships: contracts as power, in DORSSEMONT, Filip, LÖRCHER, Klaus, SCHÖMANN, Isabelle (Eds.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (ss. 105-139), Oxford: Hart Publishing,
- DRZEWICKI, Krzysztof (2001). The Right To Work and Rights In Work, in EİDE, Asbjorn, KRAUSE, Catarina, ROSAS Allan (Eds.), *Economic, Social and Cultural Rights* (ss. 223-243), 2nd Revised Edition, London: Martinus Nijhoff Publishers.
- HENDRICKX, Frank (2013). Article 8 ECHR: judicial patterns of employment privacy protection, in DORSSEMONT, Filip, LÖRCHER, Klaus, SCHÖMANN, Isabelle (Eds.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation* (ss. 183-208), Oxford, Hart Publishing.
- KOCH, Ida Elisabeth (2009). *Human Rights as Indivisible Rights: the Protection of Socio-economic Demands under the European Convention on Human Rights*, The Netherlands: Martinus Nijhoff Publishing.
- LEIJTEN, Ingrid (2013). Defining the scope of economic and social guarantees in the case law of the ECtHR, içinde BREMS, Eva, GERARDS, Janneke (Eds.), *Shaping Rights in the ECHR: the role of the European Court of Human Rights in determining the scope of human rights* (ss. 109-136), Cambridge: Cambridge University Press.

- LETSAS, George (2015). What Triggers the Applicability of Article 8 of ECHR? in CASADEVALL, Joseph (Ed.) *Melanges en l'honneur de Dean Spielmann, Essays in honour of Dean Spielmann* (ss. 343-348), The Netherlands: Wolf Legal Publishers.
- MANTOUVALOU, Virginia (2015). Ideological organisations and dismissal for private activities, in CASADEVALL, Joseph (Ed.) *Melanges en l'honneur de Dean Spielmann, Essays in honour of Dean Spielmann* (ss. 375-381), The Netherlands: Wolf Legal Publishers.
- MANTOUVALOU, Virginia (2013). "Labour rights in the European Convention on Human Rights an intellectual justification for an integrated approach to interpretation", *Human Rights Law Review*, V. 13., Is. 3, ss. 529-555.
- MANTOUVALOU, Virginia (Ed.) (2015). *The Right To Work, Legal and Philosophical Perspectives*, Oxford: Hart Publishing.
- MOWBRAY, Alastair (2004). *The development of Positive Obligations Under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights*, Oxford-Portland: Hart Publishing.
- NUSSBERGER, Angelika (2015). Job and private life: nothing but one and the same? Recent developments in the jurisprudence of the European Court of Human Rights on Article 8 ECHR, in CASADEVALL, Joseph (Ed.), *Melanges en l'honneur de Dean Spielmann, Essays in honour of Dean Spielmann* (ss. 437-443), The Netherlands: Wolf Legal Publishers.
- O'CONNELL, Rory (2012). "The Right to Work in the European Convention on Human Rights", *European Human Rights Law Review*, N. 2, ss. 176-190.
- OPDEBEEK, Ingrid (2015). "The legality of a combination of disciplinary and criminal penalties applied civil servants in the European legal sphere: an impermissible case of double jeopardy or a legitimate conjunction for tackling reprehensible behaviour of public officials?" *European Human Rights Law Review*, N. 5, ss. 474-487.
- ÖNCÜ, Gülay Arslan (2011). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı*, Beta Yayınları.
- POPELIER, Patricia (2006). "Legitimate expectations and the law-maker in the case law of the European Court of Human Rights", *European Human Rights Law Review*, N. 1, ss. 10-24.

- REID, Karen (2015). *A Practitioner's Guide to the European Convention on Human Rights*, 5th Edition, London: Sweet & Maxwell.
- SCHEININ, Martin (2001). Economic and Social Rights as Legal Rights, in EİDE, Asbjorn, KRAUSE, Catarina, ROSAS, Allan (Eds.), *Economic, Social and Cultural Rights* (ss. 29-54), 2nd Revised Edition, London: Martinus Nijhoff Publishers.
- SHIVERS, Nonnie L. (2004). "Firing immoral public employees: if the Article 8 of the European Convention on Human Rights protects employee privacy rights, then why can't we?", *Arizona Journal of International and Comparative Law*, Vol. 21, ss. 621-661.
- VANDENHOLE, Wouter (2016). Human Rights in A Globalising Economy: Is the Right To Social Protection Qualified by A Duty To Work?, in PARMONTIER, Stephan, WERDMÖLDER, Hans, MERRIGAN, Michael (Eds.), *Between Rights and Responsibilities: A Fundamental Debate* (ss. 85-112), Cambridge: Intersentia Publishing.

### **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları**

- Amann/İsviçre* [BD], B. No: 27798/95, 16/2/2000.
- Axel Springer AG/Almanya*, B. No: 39954/08, 7/2/2012.
- Bagirov/Azerbaycan*, B. No: 81024/12 28198/15, 25/06/2020.
- Barbulescu/Romanya*, B. No:61496/08, 12/1/2016.
- Bigaeva/Yunanistan*, B. No: 26713/05, 28/05/2009.
- Brauer/Almanya*, B. No: 3545/04, 28/5/2009.
- Brincat ve diğerleri/Malta*, B. No: 60908/11, 24/7/2014.
- Bor/Macaristan*, B. No: 50474/08, 18/6/2013.
- Burghartz/İsviçre*, B. No. 16213/90, 22/2/1994.
- Christine Goodwin/Birleşik Krallık*, B. No: 28957/95, 11/07/2002.
- Convertito ve diğerleri/Romanya*, B. No: 30547/14, 30549/14..., 3/3/2020.
- Demir ve Baykara/Türkiye* [BD], B. No: 34503/97, 12/11/2008.
- Denisov/Ukraine* [BD], B. No: 2011/76639, 25/9/2018.
- Dudgeon/Birleşik Krallık*, B. No. 7525/76, 22/10/1981.

- Fernandez Martinez/İspanya* [BD], B. No:56030/07, 12/6/2014.
- Gillow/Birleşik Krallık*, B. No: 9063/80, 24/11/1986.
- Hajduova/Slovakya*, B. No: 2660/03, 30/11/2010.
- Hatton ve diğerleri/Birleşik Krallık* [BD], B. No: 36022/97, 2/7/2003.
- I.B./Yunanistan*, B. No: 552/10 552/10, 03/10/2013.
- K.A. ve A.D./Belçika*, B. No: 42758/98, 45558/99, 17/02/2005.
- Klass ve diğerleri/Almanya*, B. No: 5029/71, 6/9/1978.
- Kopp/İsviçre*, B. No: 23224/94, 25/3/1998.
- Laskey, Jaggard ve Brown/Birleşik Krallık*, B. No:21627/93, 21826/93, 21974/93, 19/02/1997.
- Leander/ İsviçre*, B. No: 9248/81, 26/3/1987.
- Lopez Ostra/İspanya*, B. No: 16798/90, 9/12/1994.
- Malone/Birleşik Krallık*, B. No: 8691/79, 2/8/1984.
- Marckx/Belçika*, B. No: 6833/74, 13/6/1979.
- Mateescu/Romanya*, B. No:1944/10, 14/01/2014.
- Mazurek/Fransa*, B. No: 34406/97, 1/2/2000.
- Mertinas ve Mertinienė/Litvanya*, B. No: 43579/09, 08/11/2016.
- Mitzinger/Almanya*, B. No:29762/10, 9/2/2017.
- Obst/Almanya*, B. No: 425/03, 23/09/2010.
- Oleksandr Volkov/Ukrayna*, B. No:21722/11, 9/1/2013.
- O'Rourke/Birleşik Krallık*, B. No: 39022/97, 26/06/2001.
- Özpınar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010.
- Petri Sallinen ve diğerleri/Finlandiya*, B. No: 50882/99, 27/09/2005.
- Pfeifer/Avusturya*, B. No: 12556/03, 15/11/2007.
- Pişkin/Türkiye*, B. No: 33399/18, 15/12/2020.
- Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, B. No: 58812/15, 53217/16, 59099/16...,17/10/2019.
- Powell ve Rayner/Birleşik Krallık*, B. No: 9310/81, 21/2/1990.
- Pretty/Birleşik Krallık*, B. No: 2346/02, 29/04/2002.



*Rees/Birleşik Krallık* [BD], B. No: 9532/81, 17/10/1986.

*Rotaru/Romanya* [BD], B. No: 28341/95, 4/5/2000.

*S. ve Marper/Birleşik Krallık*, B. No: 30562/04 ve 30566/04, 4/12/2008.

*Schüth/Almanya*, B. No: 1620/03 1620/03, 23/09/2010.

*Sidabras ve Džiautas/Litvanya*, B. No: 55480/00 ve 59330/00, 27/07/2004.

*Silver ve diğerleri/Birleşik Krallık*, B. No: 5947/72..., 25/3/1983.

*S.L./Avusturya*, B. No: 45330/99, 9/1/2003.

*Smith ve Grady/Birleşik Krallık*, B. No: 33985/96, 33986/96, 27/9/1999.

*Sodan/Türkiye*, B. No:18650/05, 2/2/2016.

*Şahin Kuş/Türkiye*, B. No:33160/04, 7/6/2016.

*Tyrer/Birleşik Krallık*, B. No: 5856/72, 25/04/1978.

*Ünal Tekeli/Türkiye*, B. No. 29865/96, 16/11/2004.

*X ve Y/Hollanda*, B. No: 8978/80, 26/3/1985.

*Vogt/Almanya* [B.D.], B. No: 17851/91 17851/91, 26/09/1995.

*Von Hannover/Almanya*, B. No: 59320/00, 24/06/2004.