



ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI IŞIĞINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ VE ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI

*Termination of Labor Contract and the Right to Respect for Private Life in
Consideration of the Constitutional Court Judgments*

Dr. Hilal YAZICI*

ÖZ

Çalışmada iş sözleşmelerine yönelik müdahalelerin Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yoluyla yansıyan yönleri çerçevesinde bir inceleme yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle çalışma hakkının konusu olan iş hayatının hangi durumlarda özel hayata saygı hakkının konusu içerisinde değerlendirilmesinin mümkün olduğu bireysel başvuru kararları ışığında incelenmiştir. Anayasa Mahkemesinin inceleme yönteminin, özel hukuktan kaynaklanan ilişkiler söz konusu olduğunda pozitif yükümlülükler çerçevesinde olduğu üzerinde durulmuştur. Bireysel başvuru kararlarına yansıyan şekli esas alınarak çalışma hayatına ilişkin olarak bireysel başvuru yoluyla gelen şikâyetlerin bazı başlıklar altında incelenmesi uygun görülmüştür. Buna göre iş sözleşmelerinin sonlandırılmasında çoğunlukla kişilerin ahlaki durumlarının gerekçe gösterildiği, kişilerin yazışmalarının incelenmesi yoluyla elde edilen bilgilerin esas alınarak sözleşmelerin feshedilebildiği, güven ilişkisinin bozulması nedenine dayanıldığı, kişilerin psikolojik yöntemlerle iş sözleşmesini sonlandırmaya zorlandığı ve bu tür müdahalelerin ayrımcı bir tutumla gerçekleştirilebildiği görülmektedir. Bireysel başvuru kararları aracılığıyla Anayasa Mahkemesinin, iş sözleşmelerine yönelik bu tür müdahaleleri anayasal ilkeler çerçevesinde ve hangi yaklaşımla ele aldığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel hayata saygı hakkı, çalışma hakkı, işe son verme, pozitif yükümlülükler, bireysel başvuru.

* Anayasa Mahkemesi Raportörü, hilal.yazici@anayasa.gov.tr, ORCID: 0000-0003-3069-9636.

ABSTRACT

In the study, within the frame of private law labor relationships, a review has been made regarding the interferences with the labor contracts, insofar as they have been argued through individual application to the Constitutional Court. First of all, the circumstances, under which the professional life that is the subject matter of the right to work may be considered to fall within the scope of the right to respect for private life, have been examined in the light of the individual application judgments. It has been emphasized that the review method adopted by the Constitutional Court falls within the scope of positive obligations when it comes to relations under private law. It has been found appropriate to examine complaints raised through individual applications in relation to professional life under headings as categorized in individual application judgments. Accordingly, it has been observed that the labour contracts are terminated generally by claiming a breach of trust relationship on the basis of the moral status of individuals and on the basis of data obtained through the monitoring of the individuals' correspondence, and that individuals are forced to terminate their labour contracts through psychological pressure and usually through discriminatory attitude. The Constitutional Court's approach in addressing this kind of interferences with labour contracts, within the scope of constitutional principles, through individual application judgments has been analysed.

Keywords: The right to respect for private life, the right to work, termination of employment, positive obligations, individual application.

GİRİŞ

Özel hayata saygı hakkının genişlemekte olan kapsamı çalışma hakkına ilişkin pek çok konunun da özel hayat kavramı içerisinde değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Özel hayata saygı hakkına ilişkin açık bir tanım getirmeyen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve 1982 Anayasası'nın, özel hayata saygı hakkının çerçevesini de kesin olarak belirlemediği görülmektedir. Bunun nedeninin hak ve özgürlüklerin genel niteliği olduğu söylenebilir. Tıpkı diğer haklarda olduğu gibi özel hayata saygı hakkının da sürekli gelişen ve genişleyen bir değerler alanına sahip olduğu vurgulanmalıdır. Özel hayata saygı hakkının bu yönü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında da belirgin şekilde görülmektedir. AİHM söz konusu hakka ilişkin bir tanım ortaya koymak yerine bireysel başvurulara ilişkin yaptığı inceleme yoluyla hakkın kapsamının belirlenmesi yöntemini benimsemiştir. Böylece hakka ilişkin değerlerin, somut uyumsuzluklara ilişkin yapılan tartışmalar neticesinde hayata geçirildiği söylenebilir.

AİHS'in doğrudan güvence altına almadığı sosyal ve ekonomik haklar kapsamında olan çalışma hakkının, bireyin maddi ve manevi varlığı ve sosyal çevresi ile birlikte bir bütün olarak hayatı üzerindeki önemli etkileri nedeniyle özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınması gerekli olabilmektedir. Sözleşme'nin dinamik ve günün koşullarına uygun şekilde yorumlanması, çalışma hakkına ilişkin bazı unsurların özel hayata saygı hakkı ile bağlantılı şekilde ele alınmasını ve böylece bu hakka ilişkin güvencelerden faydalanmasını sağlamaktadır. İfade edilmelidir ki sosyal ve ekonomik haklar devletin kaynakları çerçevesinde hayata geçirilebildiğinden AİHM konuya ilişkin olarak devletlere bir takdir alanı bırakmaktadır¹.

İş sözleşmelerinin sonlandırılmasının kişilerin özel hayata saygı hakkını yakından ilgilendirdiğinin kabul edilmesi, bu hakka ilişkin güvencelerin çalışma hayatının özel hayata saygı hakkına temas ettiği pek çok noktayı kapsayacak şekilde hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Özel hukuk ilişkilerinin söz konusu olduğu durumlarda ise güvenceleri hayata geçirmekle yükümlü olan devletlerin pozitif yükümlülüklerinin olduğu esas olarak kabul edilmelidir.

¹ Şirin, T. (2013). "Takdir Marjı Doktrini ve Türkiye Anayasa Mahkemesi Açısından Anlamı", *Anayasa Hukuku Dergisi*, C. 2, S. 4, s. 379.

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yoluyla taşınan iş sözleşmelerinin sonlandırılmasına ilişkin konuların özel hayata saygı hakkı kapsamında ve devletin pozitif yükümlülükleri çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Çalışmada bu şikâyet çerçevesindeki bireysel başvurularda Anayasa Mahkemesinin ortaya koyduğu yaklaşım irdelenmektedir.

I. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI

Özel hayata saygı hakkı AİHS'in 8. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeyle özel hayata saygı hakkı başlığı altında esasen bazı alt kategori hakların güvence altına alındığı görülmektedir. Bu kapsamda özel hayat, aile hayatı, konut ve haberleşme hakkı 8. maddenin açıkça güvence altına aldığı haklardır². 1982 Anayasası ise bahsi geçen hakları 17., 20., 21. ve 22. maddelerde düzenlemiştir. Bu maddelerde düzenlenen hakların, ana hakkın kapsamını genişletici nitelikte ve onunla ilgili alt bazı hakları da içerdiği söylenebilir.

Özel hayata saygı hakkının, herkesin belirli bir özel alana sahip olarak kamusal veya bireysel müdahalelerden uzak bir hayat sürebilmesi yanında diğer kişiler ve dış dünya ile ilişki kurma hakkını da kapsadığı kabul edilmektedir. Özel hayata saygı hakkının geniş bir kapsama sahip olması ve tüm yönleriyle tamamlanmış bir tanımının bulunmaması böyle bir yaklaşımı mümkün kılmaktadır. İnsan hak ve özgürlüklerinin dayanağını teşkil ettiği kabul edilen “*insan onuru*”³ ile birlikte kilit kavramlar olan “*kişiliğin serbestçe geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi*”⁴ ile “*kişisel özerklik*”⁵ kavramlarının⁶ özel hayata saygı hakkı açısından büyük bir önem taşıdığı, hakkın hem özel hayat alanının hem de sosyal alan açısından kapsamının belirlenmesinde kavramsal çerçeveye dayanak oluşturduğu söylenebilir⁷.

² Doğan, İ., Demirdal, B. (2015). Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı, içinde Doğan, İ. (Der.), *İnsan Hakları Hukuku*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Astana Yay., s. 587.

³ Gözler, K. (2017), *İnsan Hakları Hukuku*, 1. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım, s. 162-163; Eren, A. (2014). *Anayasa Hukuku Ders Notları*, İstanbul: Özel Yayın, s. 181-182.

⁴ Doğan, İ., Demirdal, B. (2015). s. 597.

⁵ Doğru, O., Nalbant, A. (2013). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Açıklama ve Önemli Kararlar*, C. II, Ankara: Pozitif Matbaa, s. 2-3, 6-7.

⁶ Kavramlara ilişkin değerlendirme için bkz. Erdoğan, M. (2011). *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, Ankara: Orion Kit., s. 33-52.

⁷ Anayasa Mahkemesi de çeşitli kararlarında kişisel bağımsızlık ve herkesin kişisel yaşamını istediği şekilde sürdürme gibi ilkelerin özel hayata saygı hakkı açısından önemine işaret etmiştir. K.Ş., B. No: 2013/1614, 3/4/2014, § 31-36; Serap Tortuk, B. No: 2013/9660, 21/1/2015, §§ 31, 34-35.

AİHM ve Anayasa Mahkemesinin özel hayata saygı hakkına ilişkin bir tanım getirmekten ziyade yöntem olarak kapsamının belirlenmesini tercih ettiği söylenebilir. AİHM özel hayatın eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş bir kavram olduğunu, özel hayata saygı hakkının esas olarak devletin kişisel haklara saygı göstermesi yükümlülüğünü düzenlediğini, kişisel haklar deyiminden anlaşılması gerekenin ise kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden tüm haklar olduğunu ifade etmektedir⁸. Anayasa Mahkemesi de bu yaklaşımı benimsemiş, özel hayat kavramının çerçeve bir kavram olduğunu, kavrama ilişkin kapsayıcı bir tanım getirmenin zor olduğunu ve içerdiği hukuki değerlerin genişliği nedeniyle “torba” bir hak olarak kabul edilebileceğini değerlendirmiştir. Buna göre Anayasa’nın 20. maddesi kişinin mahremiyeti, kişisel ve sosyal alanı, özerkliği, şeref ve itibarı, adı ve kimliğinin korunması, sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı, mesleki hayatı, kişisel verilerin korunması gibi birçok farklı kategoride güvenceler içermektedir⁹. Korunan bütün bu alt kategoriler kapsamındaki geniş çerçeve özel hayata saygı hakkı üst başlığı ile ifade bulmaktadır¹⁰.

II. ÇALIŞMA HAKKI VE ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKI İLE İLİŞKİSİ

AİHS’te düzenlenmiş ve güvence altına alınmış olan hak ve özgürlükler kategorik olarak medeni ve siyasi haklar alanında yer almakta, ekonomik ve sosyal haklar bu alandan ayrılmaktadır¹¹. Öte yandan 19. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte özellikle işçi sınıfının iktisadi ve siyasi mücadelesi ile 20. yüzyılda, ikinci kuşak haklar olarak da ifade edilen sosyal ve ekonomik haklar uluslararası sözleşmeler ve anayasalarda yer almaya başlamış¹² ve insan haklarının bütünselliği ilkesi bu kategoride yer alan hakların bazı istisnai hallerde AİHS

⁸ Koch/Almanya, B. No: 497/09, 19/7/2012, § 51; Özpınar/Türkiye, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45.

⁹ Alkan, F., Yıldız, F. (2021). Özel Hayata Saygı Hakkı, içinde Şen, M., Barın, T. (Der.), *Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı Karar Özetleri* (ss. 5-93), Ankara: Anayasa Mahkemesi Yayını, s. 7.

¹⁰ Niemietz/Almanya, B. No: 13710/88, 16/12/1992, §§ 29-33.

¹¹ Kılıçkaya, Z. (2016). “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, s. 129.

¹² Gözler, K. (2017), s. 157; Eren, A. (2014), s. 186-187, 189-190. Ayrıntılı bilgi için bkz. Bağgeci, H. (2019). “Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 153, s. 966-965.

kapsamında korunmasını gerekli kılmıştır. AİHM de medeni ve siyasi haklarla ekonomik ve sosyal hakların kesin bir ayrıma imkân vermeyen, birbirini tamamlayan haklar olduğunu ifade etmektedir¹³.

Çalışma hakkı klasik hak kategorisinde değerlendirilebilecek olan çalışma özgürlüğünün ötesinde bir anlama sahiptir¹⁴. Liberal devletin sosyal devlet anlayışı noktasındaki dönüşümü, çalışma hakkının ekonomik ve sosyal hak boyutlarıyla birlikte insan onuru, bireyin maddi ve manevi olarak gelişimi, sosyal adalet, sosyal barış gibi kavramlar çerçevesinde geniş bir perspektifle ele alınmasını gerekli kılmıştır¹⁵. Sosyal ve ekonomik temelli bir hak olarak ortaya çıkan çalışma hakkı gerek anayasalar gerekse uluslararası sözleşmelerde bu çerçevede temel bir insan hakkı olarak düzenlenmiştir¹⁶.

Çalışma hakkına ilişkin konuların bazı şartlar altında özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerekli olabilmektedir. Kişilerin hayatlarını idame ettirmelerinin bazen tek bazen de oldukça önemli bir aracı olan çalışma hayatı, kişinin kendi gelişimi ve çevresi ile hayatının çeşitli alanları üzerinde yoğun etkisinin olması nedeniyle pek çok noktada özel hayata saygı hakkının önemli bir unsuru olarak değerlendirilme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır¹⁷. Çalışma hayatı bireyin kendisini gerçekleştirebilmesinin önemli bir aracı iken aynı zamanda bireylerin dış dünyayla ve başka bireylerle ilişki kurması, bu ilişkileri sürdürebilmesi açısından da oldukça önemlidir. Bu şekilde değerlendirildiğinde çalışma hayatına ilişkin konuların özel hayata saygı

¹³ *Sidabras ve Džiautas /Litvanya*, B. No: 55480/00, 27/07/2004, § 47.

¹⁴ Bağgeci, H. (2019). s. 970-971.

¹⁵ Mumcu, A., Küzeci, E. (2012). *İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri: Kavramlar, Evrensel ve Ulusal Gelişimleri, Bugünkü Durumları, Yenilenmiş* 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 136. Bu yaklaşım, sosyal devlet ilkesinin ve sosyal ve ekonomik hakların ilk kez düzenlendiği 1961 Anayasasının 41. maddesinde "İktisadî ve sosyal hayat, adâlete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenir." ve 42 .maddesinde "Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal, iktisadî ve malî tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır." şeklinde ifadesini bulmuştur.

¹⁶ Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 10/12/1948 tarihli ve 217 (111) sayılı kararı ile kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesi, 27/9/2006 tarihinde onaylanan ve 9/4/2007 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 3/5/1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının II. Bölümü, 4/6/2003 tarihinde onaylanan ve 11/8/2003 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 16/12/1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6. 7., 8. ve 9. maddeleri.

¹⁷ Kılıçkaya, Z. (2016), s. 130.

hakkının kapsamını belirleyen kriterlerin alanına girdiği açıktır¹⁸.

Çalışma hakkının tüm unsurlarıyla birlikte kapsamı mevcut çalışmanın inceleme alanını oluşturmamaktadır. AİHM, çalışma hakkının konu edildiği şikâyetlerle ilgili incelemelerinde, Avrupa Sosyal Şartı'nın İkinci Bölümünün "Çalışma hakkı" kenar başlıklı 1. maddesinde yer verilen unsurlar çerçevesinde¹⁹ bir tanımlama yapmakta, ancak çalışma hakkının özel hayata ilişkin yönü olan unsurlarını özel hayata saygı hakkı kapsamında inceleme konusu etmektedir²⁰. Buna göre bireysel ve kolektif yönü olan çalışma hakkının oldukça geniş bir çerçevesinin olduğu, çok çeşitli alt hak kategorilerini barındırdığı söylenebilir. Örneğin genel itibarıyla AİHS'in 11. maddesi kapsamında korunan kolektif yönünün (örgütlenme, toplu sözleşme, grev gibi olmak üzere) söz konusu hakla ilgili olduğu ölçüde incelendiği, bireysel yönünün ise yine ilgili olduğu noktalar bağlamında özel hayata saygı hakkı kapsamında incelendiği görülmektedir. AİHM çalışma hakkının bireysel boyutuna ilişkin olarak ise özellikle çalışma hakkına erişim, iş sözleşmelerinin feshi ve bu kapsamda ayrımcılık yasağı yönünden bir inceleme yapmaktadır²¹. Çalışma hakkına erişim için iş bulma açısından ücretsiz hizmetlerin verilmesi, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri, mesleğe yönlendirme ve bu çerçevede bilgiye erişimin sağlanmasını gerektirmektedir. Çalışma özgürlüğü ve işin serbestçe seçilmesi özgürlüğü, kölelik ve kulluk yasağı ile zorla çalıştırılma yasağı da çalışma hakkı kapsamında ilgili olduğu ölçüde farklı hak kategorileri içerisinde veya özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilmektedir. Çalışma hakkının tamamlayıcısı olarak çalışma saatleri, izin ve dinlenme hakkı, sağlıklı ve güvenli iş yeri, adil ücret gibi alt kategoriler de özel hayata saygı hakkı bağlamında gündeme gelebilmektedir²².

¹⁸ Doğru, O., Nalbant, A. (2013). s. 4. Bkz. *Niemietz/Almanya*, § 29; *Özpinar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45; *Oleksandr Volkov /Ukrayna*, B. No: 21722/11, 9/1/2013, §§ 165-167.

¹⁹ "Âkit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1- Tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı; 2- Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı; 3- Tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi; 4- Uygun mesleğe yönelme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi; taahhüt ederler."

²⁰ Kılıçkaya, Z. (2016). s. 132.

²¹ a.g.e. s. 138-145.

²² a.g.e. s. 131-132.

Özel hayata saygı hakkının çalışma hakkı ile birlikte bu geniş çerçevesi, şikâyete konu olayın özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilebilir değerlendirilemeyeceği noktasında ön bir inceleme yapmayı gerektirmektedir. Bu inceleme gerek AİHM gerekse Anayasa Mahkemesi kararlarında uygulanabilirlik şeklinde ifade bulan yöntemle yapılmaktadır.

A. ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ ÇALIŞMA HAKKINA İLİŞKİN ŞİKÂyetLER YÖNÜNDEN UYGULANABİLİRLİĞİ

AİHM, kişilerin çalışma hakkına yönelik meydana gelen bir müdahalenin kural olarak Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamında kabul edilebileceğini ifade etmektedir²³. AİHM'e göre özel hayatın kapsamı iç alan ile sınırlı olmayıp bazı durumlarda dış dünyayı da bu alanın bir parçası olarak düşünmek gerekir²⁴. Aşağıda ifade edileceği üzere AİHM, çalışma hayatının kişiliğin geliştirilmesi üzerindeki etkisine ilişkin bir tartışmadan sonra çalışma hakkına ilişkin sınırlamaların bireyin yakın çevresiyle ilişkilerini geliştirmesi ve sosyal kimliğini şekillendirmesi üzerinde etki doğuracağını ve bu bağlamdaki müdahalelerin 8. madde kapsamında kabul edilebileceğini değerlendirmektedir²⁵.

Anayasa Mahkemesi pek çok kararında kişilerin çalışma hayatlarının özel hayatlarıyla sıkı bir ilişki içinde olduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, özel hayata saygı hakkının daha ziyade özel hayata ilişkin hususların kişinin çalışma hakkı ile ilgili tasarruflara esas alındığı durumlarda dikkate alındığına ilişkin değerlendirmelerde de bulunmuştur²⁶. Ancak çalışma hakkına ilişkin müdahalelerin, özel hayata ait nedenlerle yapılmadığı hâllerde de özel hayata saygı hakkı açısından sonuçlar doğurması mümkün olabilmektedir.

Anayasa Mahkemesi konuyu bu yönlerini de içine alacak şekilde ve bir inceleme yöntemini de benimseyerek ilk kez C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020), *Tamer Mahmutoğlu* [GK], B. No: 2017/38953, 23/7/2020) ve *Ayla Demir İşat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020)

²³ *Sodan/Türkiye*, B. No: 18650/05, 2/2/2016, § 37.

²⁴ Doğru, O., Nalbant, A. (2013). s. 2; *Fernández Martínez/İspanya* [BD], B. No. 56030/07, 12/6/2014, § 109.

²⁵ C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 64.

²⁶ *K.Ş.*, § 36; *Serap Tortuk*, § 37; *Bülent Polat* [GK], B. No: 2013/7666, 10/12/2015, § 62; *Ata Türkeri*, B. No: 2013/6057, 16/12/2015, § 31; *Ö.Ç.*, B. No: 2014/8203, 21/9/2016, § 50; *Haluk Öktem* [GK], B. No: 2014/13433, 13/10/2016, § 27; *E.G.* [GK], B. No: 2014/12428, 13/10/2016, § 34.

kararlarında ortaya koymuştur. Aşağıda Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararları çerçevesinde çalışma hakkı ile bağlantılı olarak bireysel başvuruya konu edilen olayların hangi hâllerde özel hayata saygı hakkı kapsamında kabul edilebileceği üzerinde durulacaktır.

Anayasa Mahkemesi AİHM içtihadı çerçevesinde geliştirdiği yaklaşımla konuyu nedene dayalı uygulanabilirlik ve sonuca dayalı uygulanabilirlik kavramsallaştırması çerçevesinde ele almıştır.

1. Nedene Dayalı Uygulanabilirlik

Nedene dayalı uygulanabilirlik, kişinin özel hayatı kapsamında kalan konuların çalışma hayatı ile ilgili tasarruflara esas alındığı durumlarda özel hayata saygı hakkının uygulanacağına ilişkin yaklaşımı ifade eder. Anayasa Mahkemesi AİHM'in özellikle *Denisov/Ukrayna* kararında açıkça ortaya koyduğu bu yöntemi benimsemiştir. Buna göre AİHM, "özel hayata ilişkin unsurların söz konusu görev için belirleyici kriter olarak kabul edildiği ve itiraz edilen tedbirin kişinin özel hayatına ilişkin tercihleriyle çakışan birtakım sebeplere dayandığı durumlarda ileri sürülen şikâyetlerin özel hayat kapsamına gireceğini" ifade etmektedir²⁷. AİHM'in yaptığı örnekleme ile kişilerin giyim tarzı, inancı, makyajı ya da cinsel tercihleri gibi özel hayatına ilişkin unsurlar dikkate alınarak mesleğiyle ilgili birtakım tedbirlere veya müdahalelere tabi tutulduğu durumlarda nedene dayalı inceleme yöntemiyle konunun ele alınması mümkün olacaktır.

Anayasa Mahkemesi, çalışma hakkı üzerindeki tasarrufun özel hayata ilişkin nedenlere dayandığı veya özel hayata ilişkin unsurlar gerekçe gösterilerek kısıtlayıcı yönde tedbirler alındığı bu tür uyuşmazlıklarda özel hayata saygı hakkının evleviyetle uygulanabilir olduğunu ifade etmektedir²⁸.

Buna göre, örneğin meslek seçiminde özel hayata ilişkin unsurları temel alan mesleğe giriş yasaklarının getirilmesi veya mesleğe girişin engellenmesi, özel hayata ilişkin nedenler esas alınarak iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi veya mesleğe son verilmesi gibi şikâyetlerin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebileceğinin altı çizilmelidir. Hem Anayasa Mahkemesi hem de AİHM bu tür başvurular çerçevesinde kararlar vermiştir.

²⁷ C.A. (3), § 69; *Denisov/Ukrayna* [BD], B. No: 2011/76639, 25/9/2018, § 103.

²⁸ C.A. (3), §§ 91-92.

AIHM *Sidabras ve Džiautas/Litvanya* kararında, kamuda ve özel sektörde işe girmeye ilişkin geniş kapsamlı yasağın kişilerin hayatlarını idame ettirmelerini olumsuz etkilediğini, önceki rejimde ajan olmaları nedeniyle getirilen yasağın başvuruçuların şeref ve itibarı, mesleki hayatı üzerinde doğrudan sonuçlar doğurduğunu, dolayısıyla çalışma hakkı AIHS'te açıkça korunmasa bile bu yönleri itibarıyla özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğunu değerlendirmiştir²⁹.

Özpinar/Türkiye kararında ise başvuruçunun özel hayatı kapsamı içerisinde kalan yaşam biçimine ilişkin bazı unsurlar disiplin soruşturmasına konu edilmiş ve bu süreç neticesinde başvuruçunun hâkimlik mesleğinden ihraç edilmiştir. AIHM bu başvuruda da özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğunu değerlendirmiştir³⁰.

AIHM *Sodan/Türkiye* kararında ise vali yardımcısı olan başvuruçunun başka bir ile atanmasının, atamanın gerekçesi esas alındığında özel hayata ilişkin nedenlere dayalı bir işlem olduğunu, dolayısıyla özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğunu değerlendirmiştir³¹.

Anayasa Mahkemesi C.A. (3) kararında, iş sözleşmesi sona erdirilen başvuruçunun OHAL döneminde kapatılan bir derneğin denetim kurulu üyesi olduğunu, âlim bir kişi olarak nitelendirdiği FETÖ/PDY liderinin kasetlerini izlediğini, iş sözleşmesinin de bu bulgular esas alınarak millî güvenliğine karşı faaliyette bulunan örgüt ile aidiyet, iltisak ve irtibat içinde olduğuna dayandırılarak feshedildiğini, derece mahkemelerince yapılan yargılamaya yansıyan bilgiler çerçevesinde tespit etmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesinin bu başvuruda uygulanabilirlik konusunu tek başına nedene dayalı uygulanabilirlik yaklaşımıyla açıklığa kavuşturduğu söylenemez. Anayasa Mahkemesi burada nedene dayalı uygulanabilirlikle birlikte sonuca dayalı uygulanabilirlik için ortaya koyduğu bazı ilkeler kapsamında bir “eşik” değerlendirmesi de yapmıştır³². Anayasa Mahkemesinin bu yolu tercih etmesinin önemli bir nedeni, feshin özel hayata ilişkin nedenlere dayalı

²⁹ *Sidabras ve Džiautas/Litvanya*, § 46-49.

³⁰ *Özpinar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 30.

³¹ *Sodan/Türkiye*, B. No:18650/05, 2/2/2016, § 37 vd. Özellikle özel hayatla ilgili unsurlar katı manada belirli bir meslek için niteleyici bir kriter 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.

³² C.A. (3), § 98.

olarak gerçekleştirildiğinin bir ölçüde tespit edilebilir olmakla birlikte, feshin sonuçları itibarıyla özel hayata saygı hakkı üzerindeki etkilerinin de ön plana çıkmış olmasıdır. Bu tercihin, çalışma hakkına müdahalenin özel hayata ilişkin bir nedenden kaynaklandığı noktasında kesin bir kanaate varılamadığı durumda bir eşik incelemesinin gerekli olabileceği düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir.

AİHM de inceleme yöntemi üzerinde benzer bir şekilde durmaktadır. Buna göre, nedene dayalı yaklaşımın AİHS'in 8. maddesinin uygulanmasını gerekli kılmadığı durumlarda, söz konusu tedbirin sonuçlarının özel hayat üzerindeki etkilerine ilişkin bir inceleme yapılması gerektiğini, dolayısıyla kademeli bir değerlendirmeye bu iki yaklaşımdan birinin tercih edilebileceğini ancak söz konusu bu ayırımın, ilgili tedbirin altında yatan sebepleri ve tedbirin sonuçlarını incelerken her iki yaklaşımın birlikte uygulamasına engel teşkil etmediğini ifade etmektedir³³.

Anayasa Mahkemesi de özel hayata ilişkin nedenin sözleşmenin feshine dayanak teşkil ettiğinin açık olduğu *H.Ç. ve Esra Ünlü* başvurularında ayrı bir uygulanabilirlik değerlendirmesi yapmaksızın nedene dayalı uygulanabilirlik yöntemini tercih etmiş, sonuca dayalı uygulanabilirlik yönünden herhangi bir inceleme yapmamıştır³⁴. Bu başvurularda başvurucuların özel hayatlarındaki ilişkilerinin iş sözleşmelerinin feshine dayanak teşkil ettiği görülmektedir.

2. Sonuca Dayalı Uygulanabilirlik

Anayasa Mahkemesi bu yaklaşımı, AİHM'in *Polyakh ve Diğerleri/ Ukrayna*³⁵ kararını esas alarak oluşturmuş ve uygulamıştır. Bu kararda, özel hayatın; işten çıkarma, tenzil-i rütbe, mesleğe kabul edilmeme gibi olumsuz başkaca tedbirlerden etkilenebilecek bazı tipik yönleri olduğunu, başvurucunun yakın çevresi, başkalarıyla ilişkiler kurma ve geliştirme imkânı ve sosyal ve mesleki itibarı gibi yönleri olduğunu değerlendirmiş, bu yönler üzerinde doğacak sonuçların sonuca dayalı yaklaşımla özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebileceğini belirlemiştir. Mahkeme, sonuca dayalı yaklaşımın uygulanacağını tespitinden sonra bir eşik değerlendirmesinin yapılması gerektiğini ve

³³ *Denisov/Ukrayna*, § 109.

³⁴ *H.Ç.*, B. No: 2017/14907, 30/9/2020. Ayrıca bkz. *Esra Ünlü*, B. No: 2018/4144, 25/2/2021.

³⁵ *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, B. No: 58812/15, 53217/16 ..., 17/10/2019.

tedbirin, özel hayatın işaret edilen yönleri üzerindeki etkisinin belirli bir ciddiyet derecesine ulaşmış ve ulaşmadığının değerlendirileceğini vurgulamıştır. Mahkemenin altını çizdiği önemli bir nokta ise söz konusu ciddiyet derecesine ulaşıldığını ikna edici biçimde gösterme ödevinin başvurucaya ait olduğudur. Dolayısıyla tedbirin, özel hayatın anılan yönleri üzerinde meydana getirdiği/getireceği sonuçların ve bu sonuçların belli bir ağırlık eşliğine ulaştığının somut olarak ortaya konulması gerekir. Mahkeme ancak bu sonuçların çok ciddi olduğu ve başvurucaya özel hayatını çok önemli derecede etkilediği durumlarda 8. maddenin uygulanabilir olduğunu kabul etmektedir.

Sonuca dayalı yaklaşıma dayanak teşkil eden söz konusu başvuruda, başvuruca'nın bazı yasal düzenlemelerle kamu hizmetinden ihraç edilme, on yıl boyunca kamu hizmetinde bir pozisyonda bulunmaktan men edilme, isimlerinin kamuya açık olan çevrim içi Temizleme Sicili'ne girilmesi şeklinde üç ayrı noktada etkilendiği tespit edilmiştir. AİHM bu tedbirlerin sonuçları itibarıyla ciddi olduğunu ve doğurduğu etkilerin ağırlık düzeyine ulaştığını belirterek başvuruyu özel hayata saygı hakkı yönünden incelemiştir³⁶. Mahkeme, bu tedbirlerin toplamının başvuruca'nın başkalarıyla ilişki kurma ve geliştirme kapasiteleri ile sosyal ve mesleki itibarları üzerinde çok ciddi etkileri olduğunu ve başvuruca'nın çok önemli derecede etkilendiğini değerlendirmiştir. Buna göre başvuruca yalnızca askıya alınmış, alt seviyeye indirilmiş veya daha az sorumluluk gerektiren pozisyonlara nakledilmiş değildir, ayrıca kamu hizmetinden tamamen ihraç edilmiş ve hariç tutulmuşlardır³⁷.

Ancak AİHM sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığı daha eski tarihli bir kararında ise müdahalenin, başvuruca'nın özel hayatını etkilemekle birlikte bu etkinin asgari bir ağırlık derecesine ulaşmadığı ve başvuruca'nın AİHS'in 8. maddesinin kapsamı dışında olduğu sonucuna ulaşmıştır³⁸. Bu başvuruda, emeklilik yaşına ilişkin kanunla getirilen yeni bir düzenleme nedeniyle 70 yaşına kadar çalışabilme noktasında takdir hakkına sahip olan yargıçların emeklilik yaşına ulaştıkları gerekçesiyle görevleri sona ermiştir. AİHM, özel sektörde iş bulması engellenmediği için, polis memuru olan başvuruca'nın görevinden geçici şekilde

³⁶ *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, §§ 203-211; C.A. (3), 73.

³⁷ *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, § 209.

³⁸ *J.B. ve diğerleri/Macaristan*, B. No: 45434/12, 45438/12, 375/13, 27/11/2018, §§130-131.

uzaklaştırılması şeklindeki işleme ilişkin başvuruda da 8. maddenin uygulanamayacağını değerlendirmiştir³⁹.

Anayasa Mahkemesi de çalışma hakkına yönelik her müdahalenin ya da tedbirin doğrudan doğruya özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmayacağını ifade etmektedir. O halde çalışma hakkına yönelik müdahalelerin ya da alınan tedbirlerin kişilerin sosyal yaşamlarına ve çevreleriyle kuracakları iletişime, dolayısıyla özel hayatlarına dolaylı da olsa bir etkisinin olacağı öngörülebilir olsa da bu kapsamda gerçekleşmiş ya da gerçekleşmesi muhtemel etkinin yanında, meselenin özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınmasını gerekli kılacak ölçüde ciddi ve asgari bir ağırlık düzeyinde olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi de AİHM gibi bu etkinin ağırlık eşiğine ulaştığının somut olarak ortaya konulması noktasında başvurucuyu yükümlü kılmaktadır⁴⁰.

Anayasa Mahkemesi tedbirin sonuçlarının asgari ağırlık düzeyinde olup olmadığının değerlendirilmesinde şu noktaları özellikle göz önünde bulunduracağını ifade etmiştir:

- i. Kişinin iç dünyasında meydana gelen etkinin derecesi*
- ii. Kişinin sosyal çevresinde ve itibarında meydana gelen etkinin derecesi*
- iii. Kişinin mesleğine ilişkin nesnel nitelikleri dikkate alındığında muhatap olduğu müdahalenin ya da tedbirin neden olacağı etkinin veya zararın derecesi*
- iv. Etkinin ya da zararın ne derecede ikna edici açıklamalarla ortaya konulduğu ve delillendirildiği*
- v. Mesleki hayata yönelik müdahalelerin ya da tedbirlerin nedenleri⁴¹*

Anayasa Mahkemesi *Ayla Demir İşat ve Tamer Mahmutoğlu* kararında sonuca dayalı uygulanabilirlik kapsamında geliştirdiği yukarıda yer verilen ilkeleri uygulamış ve anılan kararlardaki müdahalenin sonuçlarının başvurucuların özel hayatları üzerinde belirli bir ağırlık seviyesine ulaştığını değerlendirmiştir.

³⁹ *Calmanovici/Romanya*, B. No: 42250/02, 1/10/2008.

⁴⁰ C.A. (3), 93; *Ayla Demir İşat*, § 102.

⁴¹ C.A. (3), 94; *Ayla Demir İşat*, § 103.

III. POZİTİF YÜKÜMLÜLÜKLER

Bir ihlal iddiasının özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilir olduğu değerlendirildikten sonra konunun pozitif veya negatif yükümlülüklerden hangisini ilgilendirir bir nitelik arz ettiğinin belirlenmesi gerekir. Özel hayata saygı hakkının negatif yükümlülükler yanında pozitif yükümlülüklerle ilişkin güvenceleri de içerdiği, dolayısıyla somut bir ihlal iddiası açısından söz konusu yükümlülüklerin nasıl uygulanacağına açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir.

İnsan hakları hukukunda özellikle içtihadi alanda yaşanan gelişmenin de önemli etkisiyle⁴² özel hayata saygı hakkının da dahil olduğu klasik haklar olarak sınıflandırılan haklar açısından devletin negatif yükümlülükleri yanında pozitif yükümlülüklerinin de olması gerektiği kabul görmeye başlamıştır⁴³. Bu yaklaşım, pozitif ve negatif yükümlülüklerle ilişkin kesin bir ayırım yapmayı da zorlaştırmakta⁴⁴ daha uygun bir ifadeyle böyle kesin bir ayırımın gerekli olmadığına işaret etmektedir⁴⁵. Pozitif yükümlülükler hem klasik haklar hem de sosyal haklar açısından çok yönlü bir yükümlülük durumunu gündeme getirmiştir⁴⁶. Pozitif yükümlülüklerin ne olduğu ile ilgili çeşitli yaklaşımların temelinde de devletin hak ve özgürlükleri gerçekleştirme hareketine geçme yükümlülüğü altında olması yaklaşımı yer almaktadır⁴⁷. Bir hakkın korunmasını gerçek anlamda sağlayabilmek için gerekli, makul ve uygun önlemlerin alınması gerekmektedir⁴⁸. Bunlar hem maddi hem de usule ilişkin boyutlara sahiptir⁴⁹. Öte yandan haklara yönelik özel kişiler tarafından gerçekleştirilen müdahalelerden dolayı devletin

⁴² Gümüş, A. T. (2016). *Devletin Pozitif Yükümlülükleri Ekseninde Özel Hayata Saygı Hakkı: AİHS Uygulaması Çerçevesinde Bir İnceleme*, Ankara: Adalet Yay., s. 25-27; Doğan, İ., Demirdal, B. (2015). s. 598.

⁴³ Harris, D., O'Boyle, M., Bates, E., Buckley, C. (2018). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku*, Güncelleştirilmiş 4. Baskı, Kılçı, M. B., Karan, U. (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yay., s. 485.

⁴⁴ Yüzer Eltimur, D. (2019). *AİHS Kapsamında Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunmasında Devletin Pozitif Yükümlülükleri*, İstanbul: On İki Levha Yay., s. 102.

⁴⁵ Gözler, K. (2017). s., 162; Fredman, S. (2008). *Human Rights Transformed. Positive Rights and Positive Duties*, Oxford: Oxford University Press, s. 11, 24. Ayrıca bkz. Şirin, T. (2015). *Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel Başvuru Hakkı*, İstanbul: On İki Levha Yay., s. 230.

⁴⁶ Gümüş, A. T. (2016). s. 23.

⁴⁷ Yüzer Eltimur, D. (2019). s.114; Fredman, S. (2008). s. 77.

⁴⁸ Salihpaşaoğlu, Y. (2020). *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Yargulamada Yöntem, İlke ve Usuller*, Ankara: Adalet Yay., s. 69.

⁴⁹ Salihpaşaoğlu, Y. (2020). s. 70.

sorumluluğu yoluna gidilebileceği yaklaşımının pozitif yükümlülüklerin bir sonucu olduğu söylenebilir⁵⁰. Ancak özel bir kişinin bir hakka yönelik müdahalesinin devlet açısından yükümlülükler bağlamında anlam ifade edebilmesi, kişinin müdahalesinin devletin başarısızlığından kaynaklanması, söz konusu müdahalenin hoş görülüyor olması, gerekli hukuki ve maddi müdahalelerde bulunulmaması nedeniyle müdahalenin önlenememesi ve sorumluluğu mümkün kılmaması halinde söz konusu olur⁵¹.

Klasik haklar kapsamında yer alan Sözleşme'nin 8. maddesi ile korunan özel hayata saygı hakkının negatif yükümlülüklerle birlikte pozitif yükümlülükleri de gerektirdiği⁵² ifade edilmişti. O halde devletin söz konusu hak açısından tehdit etmeme, garanti altına alma, yasal çerçeve oluşturup bu haklardan yararlanmayı sağlama, özel kişilerin ihlallerine karşı koruma ve hakları kullanmak için gerçekçi koşullar oluşturma şeklinde çok yönlü yükümlülükleri bulunmaktadır⁵³. Zira özel hayata saygı, bu saygının etkili bir şekilde sağlanması ile birlikte anlamlı hale gelir⁵⁴. Etkili bir şekilde sağlama yükümlülüğü, özel hukuk ilişkileri söz konusu olduğunda da gündeme gelecektir. Ayrıca 8. madde açıkça usul şartları içermese de gerek negatif yükümlülükler gerekse pozitif yükümlülükler bakımından esasla birlikte usule ilişkin etkili güvencelerin sunulmasını da gerektirmektedir⁵⁵.

Özel hayata saygı hakkının korunmasında devletin pozitif yükümlülüklerinin neler olduğu Sözleşme metninde ve çoğunlukla iç hukuk metinlerinde açıkça ifade edilememekle birlikte, 8. maddenin negatif yükümlülüklerle birlikte pozitif yükümlülükleri de içerdiği, bu noktada söz konusu hakka ilişkin pozitif yükümlülüklerin AİHM tarafından geliştirici bir seyirle belirlendiği söylenebilir⁵⁶. Bu iki yükümlülük alanının kesin çizgilerle ayrılmasının mümkün olmadığı,

⁵⁰ Yüzer Eltimur, D. (2019). s. 118. Gümüş, A. T. (2016). s. 102. Bu konuda önemli bir inceleme için bkz. Kanadoğlu, K. (2020). *Türk ve Alman Anayasa Yargısında Anayasal değerlerin Çatışması ve Uyumlaştırılması*, İstanbul: Beta Basım Yay.

⁵¹ Salihpaşaoğlu, Y. (2020). s. 73-74.

⁵² Bkz. Salihpaşaoğlu, Y. (2020). s. 68-73; Doğru, O., Nalbant, A. (2013). s. 1; Üzeltürk, S. (2004). *1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı*, İstanbul: Beta Basım Yay., 161.

⁵³ Yüzer Eltimur, D. (2019). s. 118; Doğan, İ., Demirdal, B. (2015). s. 598-599.

⁵⁴ Harris, D., O'Boyle, M., Bates, E., Buckley, C. (2018). s. 485.

⁵⁵ Doğru, O., Nalbant, A. (2013). s. 1.

⁵⁶ Yüzer Eltimur, D. (2019). s. 135-136.

esasen hak ve özgürlüklere ilişkin yükümlülükler noktasında birbirini tamamladığı söylenmelidir⁵⁷.

Özel hayata saygı hakkı yönünden yükümlülük alanının belirlenmesinde bazı güçlükler olsa da her iki yükümlülük açısından da tarafların menfaatleri arasında adil dengenin gözetilmesi asıl noktadır. AİHM adil dengenin kurulabilmesinde devletin belirli bir takdir alanının bulunduğunu kabul etmektedir. Öte yandan adil dengenin kurulmasında AİHS'in özel hayata saygı hakkına ilişkin sınırlama ölçütleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

AİHM iş ilişkilerine ilişkin olarak AİHS'in 8 ila 11. maddelerinin ihlal edildiği iddiasıyla önüne gelen davalarda taraf devletlerin anılan maddelerdeki güvencelerden kaynaklanan pozitif yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini incelemekte ve bu güvencelerinin ulusal mahkemelerce yeterli derecede korunup korunmadığını irdelemektedir⁵⁸. AİHM bu incelemeyi şu çerçevede yapmaktadır: 8 ila 11. maddelerde yer alan haklara ilişkin olan özel hukuk uyuşmazlıklarında çatışan çıkarlar arasında ulusal mahkemelerce adil bir denge kurulması gerekir⁵⁹, ayrıca müdahalenin meşru amaçla ölçülü olup olmadığı ile ulusal mahkemelerce verilen kararlarda sunulan gerekçelerin ilgili ve yeterli olup olmadığı tespit edilmelidir⁶⁰. Dolayısıyla özel hukuk ilişkileri kapsamında pozitif yükümlülüklerin odak noktası çatışan menfaatler arasında adil dengenin kurulup kurulmadığı çerçevesinde belirlenmektedir⁶¹.

Anayasa Mahkemesi özel hayata saygı hakkı kapsamında iş ilişkilerine ilişkin şikâyetler yönünden pozitif yükümlülüklerin iç hukuktaki kaynağını Anayasa'nın 11. maddesine dayandırmış, Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarının yanı sıra diğer kuruluş ve kişileri de bağlayan temel hukuk kuralları

⁵⁷ Gümüş, A. T. (2016). s. 137.

⁵⁸ "Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya [BD], B. No: 28955/06, ..., 12/9/2011, § 61 (Ömür Kara ve Onursal Özbek, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 52'den aynen alıntı).

⁵⁹ Köpke/Almanya, B. No: 420/07, 5/10/2010; Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya, § 62; Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık, B. No: 48420/10, ..., 15/1/2013, § 84.

⁶⁰ Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya, § 63 (Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 53'ten aynen alıntı).

⁶¹ Köküsarı, İ. (2020). *Anayasal Hakların Çatışması*, Ankara: Adalet Yay., s. 424-440; Gümüş, A. T. (2016). s. 138; Oya Boyar, O. (2013). *Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki*, içinde İnceoğlu, S. (Der.), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme* (ss. 53-80), İstanbul: Beta Yay., s. 61.

olduğuna işaret etmiştir. “Anayasa’nın 5. maddesinde sayılan devletin temel amaç ve görevlerinin kapsamı ile temel hak ve hürriyetlerin niteliklerine yönelik Anayasa’nın 12. maddesinde yer alan vurgu da bu koruma alanını pekiştirmektedir. Söz konusu hak ve özgürlüklerin etkili şekilde korunması amacıyla özel hukuk kişileri arasındaki uyuşmazlıklardan dahi kaynaklansa kamusal makamlar belirli durumlarda pozitif yükümlülükler altına girebilir. Uyuşmazlıkların özel hukuk kişileri arasında gerçekleştiği durumlarda temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerin yerine getirilip getirilmediği denetlenirken Anayasa’nın kamusal makamlara yüklediği sorumluluklardan doğrudan özel hukuk kişileri sorumlu tutulamayacağından taşıdığı koşulların özelliklerine göre bu tür başvuruların devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında ele alınması gerekebilir⁶².”

Buna göre özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyuşmazlıklarının çözümünde pozitif yükümlülüklerin çerçevesini ilgili yasal altyapının oluşturulması, söz konusu uyuşmazlıkların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesi şeklinde belirlemiş ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin de inceleneceğini ifade etmiştir⁶³.

Bu çerçevede kamusal makamların yükümlülükleri⁶⁴, öncelikle bireylerin temel hak ve özgürlüklerine üçüncü kişilerin müdahalesinin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmasıdır. Müdahalenin meydana gelmesi durumunda ise mahkemelerce etkili bir korunma sağlanması gerekir. Kamusal makamlarca gerekli yapısal önlemler alınmış olursa da uyuşmazlık konusu davayı yürüten mahkemelerce verilen kararlarda üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere korunma imkânı sağlanmadığı durumlarda bu yükümlülükler gereği gibi yerine getirilmemiş olacaktır. Bu, kamusal makam olan mahkemeler aracılığıyla bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasız bırakıldığı anlamına gelir⁶⁵. O hâlde, ilgili yargılama süreçlerinde söz konusu güvenceler gözetilerek işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla

⁶² Ömür Karar ve Onursal Özbek, § 46.

⁶³ Ömür Kara ve Onursal Özbek, §§ 47-48.

⁶⁴ Konuya ilişkin olarak yargı kararlarının niteliği bakımından bkz. Süzek, S. (2018). “İşe İade Davalarında Yargı Kararı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 40, s. 11-21.

⁶⁵ Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 49.

ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli ve ulaşılan sonuç açısından hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır⁶⁶. Tarafların menfaatlerinin dengelenmesi ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, hakka yönelik müdahaleye neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığı, sözleşmenin feshinin makul ve orantılı bir tedbir olup olmadığı somut olayın koşullarına göre ele alınmalıdır⁶⁷.

Anayasa Mahkemesinin pozitif yükümlülükler yönünden nasıl bir inceleme yapacağına ilişkin ortaya koyduğu bu açık metodolojik yaklaşımın hukuka uygunluğun değerlendirilip değerlendirilmeyeceği noktasında AİHM'in yaklaşımından bir adım öteye geçtiği söylenebilir⁶⁸.

A. İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ KAPSAMINDAKİ ŞİKAYETLERE İLİŞKİN ANAYASA MAHKEMESİNİN İNCELEME YÖNTEMİ VE YAKLAŞIMI

Anayasa Mahkemesi, yukarıda da işaret edildiği üzere iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin şikâyetleri devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında incelemektedir. Bu çerçevede örneğin ahlaki nedenler gerekçe gösterilerek iş sözleşmeleri feshedilen başvurucuların⁶⁹, kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi neticesinde elde edilen bilgilere dayanılarak iş sözleşmeleri feshedilen başvurucuların⁷⁰, özel hayatla bağlantılı olarak sağlık sorunları gerekçe gösterilerek işten ayrılmaya zorlanan başvurucunun⁷¹, cinsiyet temelinde ayrımcı bir tutumla iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia eden başvurucunun⁷² ve iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmeleri sona eren başvurucuların⁷³ şikâyetlerini pozitif yükümlülükler kapsamında incelemiştir. Anayasa Mahkemesi, taşeron bir firma ile iş sözleşmesine bağlı olarak bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan başvurucuların

⁶⁶ Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 50.

⁶⁷ Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 51.

⁶⁸ Harris, D., O'Boyle, M., Bates, E., Buckley, C. (2018). s. 487.

⁶⁹ H.Ç., B. No: 2017/14907, 30/9/2020; Esra Ünlü, B. No: 2018/4144, 25/2/2021.

⁷⁰ E.Ü. [GK], B. No: 2016/13010, 17/9/2020; A.A.Y., B. No: 2016/13011, 29/9/2020; Celal Oraj Altunörgü, B. No: 2018/31036, 12/1/2021.

⁷¹ T.A.A., B. No: 2014/19081, 1/2/2017.

⁷² Ayla (Şenses) Kara, B. No: 2013/7063, 5/11/2015.

⁷³ Ebru Bilgin [GK], B. No: 2014/7998, 19/7/2018.

iş sözleşmelerinin feshine ilişkin şikâyetlerini negatif yükümlülükler kapsamında incelemiştir.

Anayasa Mahkemesi de AİHM'in yöntemine benzer şekilde nedene ve sonuca dayalı uygulanabilirlik yoluyla yaptığı incelemede, mesleki hayata yönelen müdahalenin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilir olup olmadığını öncelikle değerlendirmektedir.

Bu başlık altında, Anayasa Mahkemesinin ilgili konulara ilişkin yaklaşımının kuvvetlendiği ve sonrasında söz konusu yaklaşımın kural olarak yeknesak biçimde uygulandığı bireysel başvuru kararlarına yer verilecektir. İnceleme yapılan her başlık içerisinde konuya ilişkin olarak aynı içtihat çerçevesinde çok sayıda bireysel başvuru kararının verildiğinin altı çizilmelidir.

1. İş Sözleşmelerinin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Hâller Gerekçe Gösterilerek Feshi

Anayasa Mahkemesi, çalışanların iş sözleşmelerinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller gerekçe gösterilerek feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddialarını H.Ç. kararında incelemiştir. Anayasa Mahkemesinin önceki tarihli bir kararında da benzer bir şikâyet incelenmiş olmakla birlikte H.Ç. kararının konuya ilişkin genel yaklaşımın ortaya konulduğu ilk kararlardan biri olduğu söylenebilir. H.Ç. kararna öncülük eden bu kararda yapılan incelemede işe iade davasında yapılan yargılama neticesinde özel hayata saygı hakkının pozitif yükümlülükler bağlamında güvencelerinin gözetilip gözetilmediği değerlendirilmiştir. Buna göre Anayasa Mahkemesi; başvurucular ile işveren arasında çatışan çıkarların dengelendiğini, işveren tarafından başvuruculara tahsis edilmiş kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi şeklindeki müdahalenin şirket içi düzenlemeler gereğince işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı hususunda değerlendirmelerin yapıldığını, sözleşmelerin feshinin başvurucuların eylemleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığının gözetildiğini ve tüm bu hususlara dayanılarak davaların reddine ilişkin ilgili ve yeterli gerekçeler sunulduğunu, ayrıca başvurucular arasındaki yazışmalara ait içeriklerin gerek yargılamaya ilişkin işlemlerde gerekse karar gerekçesinde alenileştirilmediğini değerlendirerek ihlale ulaşmamıştır⁷⁴.

⁷⁴ "...70. Başvuruya konu edilen yargılama süreçleri incelendiğinde öncelikle başvurucuların Derece Mahkemeleri önünde delillerini sundukları, iddiada bulunma ve savunma haklarını herhangi bir

H.Ç. kararına konu olayda başvurucunun iş sözleşmesinin fesih bildiriminde, başvurucu hakkında şirkete yapılan ihbar ve bu ihbara neden olan başvurucunun şirkette başka bir işçi ile ilişki yaşadığı, söz konusu ihbar ile birlikte gelişen süreçte üretim kaybı, korku gibi huzursuzluğun meydana geldiği, bütün bu olaylarda başvurucunun iş yerinde başka bir çalışan ile yaşadığı ilişkinin etkili olduğu belirtilmiştir. Başvurucunun işe iade istemli davası, feshin haklı ya da geçerli bir nedene dayandığının ispat külfetinin işverende olduğu, feshin nedenlerinin işveren tarafından şüpheye yer vermeyecek şekilde ispatlanamadığı, başvurucunun savunmasının alınmadığı ve feshin son çare olması ilkesinin ihlal edildiği gerekçesiyle kabul edilmiştir. Temyiz talebini inceleyen Yargıtay, iş yerinde yaşanan ilişkinin nihayetinde işin yürütülmesini bozucu nitelikte etkileri olduğunu değerlendirmiştir. Yargıtay'a göre bu durum haklı nedenle feshi gerekli kılmasa da iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyecektir ve feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekir⁷⁵.

engellemeyle karşı karşıya kalmadan kullandıkları görülmektedir. Ayrıca söz konusu yazışmaların çalışma saatleri içinde kişisel amaçlar doğrultusunda kullanıldığı, iş yeri düzenine ilişkin olarak belirlenen düzenlemeler hakkında başvurucuların bilgilendirildikleri ve uyarıldıkları, bu durumu ispat edecek şekilde imzalarının alındığı, sözleşmelere aykırı davranışların bulunduğu hususunda oluşan inanç doğrultusunda önceden belirlenmiş müdahale sınırlarına riayet edilerek işveren tarafından kurumsal e-posta hesaplarının denetlendiği, bunun dışında işveren tarafından başvuruculara ait diğer verilere ulaşıp inceleme yapıldığına dair herhangi bir bilginin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yargılamaalarda, başvuruculara ait hizmet cetveli ile iş yeri özlük dosyalarının Derece Mahkemeleri tarafından celp edilerek incelendiği, karar gerekçelerinde kurumsal e-posta yazışmalarının içeriklerine yer verilmediği, dava konusuyla sınırlı bir şekilde değerlendirme yapıldığı, başvurucuların doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan eylemleri nedeniyle iş yerinde olumsuzlukların yaşandığı ve bu durumun işveren açısından sözleşmelerin sürdürülmesi imkânını ortadan kaldırdığının kararlarda vurgulandığı, başvurucuların eylemlerinin 4857 sayılı Kanun'un yanı sıra iş sözleşmelerine ve iş yerinin iç düzenlemelerine aykırılıklar oluşturduğu, bu nedenlerle sözleşmelerin feshedilmesinde hukuka aykırı bir durumun bulunmadığı şeklinde kararlar verilmiştir. Ayrıca ikinci başvurucunun eski eşinin tanık sıfatıyla alman ifadesinin işverenin iddialarının doğruluğunun anlaşılabilmesi amacıyla Mahkemece sorulan ve mahremiyet içermeyen sorulara verilen cevaplardan oluştuğu, yargılama süreçlerinde ve oluşturulan karar gerekçelerinde başvurucuların özel hayat alanlarını alenileştiren ve haberleşmelerinin gizliliğini ortadan kaldıran herhangi bir unsura yer verilmediği anlaşılmaktadır.

71. Derece Mahkemelerince verilen kararlarda, başvurucuların makul bir beklentisinin bulunmadığı hususunun dikkate alınarak başvurucular ile işveren arasında çatışan çıkarların dengelendiği, işveren tarafından başvuruculara tahsis edilmiş kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi şeklindeki müdahalenin Şirket içi düzenlemeler gereğince işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı hususunda değerlendirmelerin yapıldığı, sözleşmelerin feshinin başvurucuların eylemleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığının gözetildiği ve tüm bu hususlara dayanılarak davaların reddine ilişkin ilgili ve yeterli gerekçeler sunulduğu, ayrıca başvurucular arasındaki yazışmalara ait içeriklerin gerek yargılamaya ilişkin işlemlerde gerekse karar gerekçesinde alenileştirilmediği sonucuna ulaşılmıştır...’ Ömür Kara ve Onursal Özbek, B. No: 2013/4825, 24/3/2016.

⁷⁵ H.Ç., §§ 7-18.

Anayasa Mahkemesi, sözleşmenin feshinin özel hayat kapsamında kalan nedenlere dayanması gerekçesiyle başvurunun özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilir olduğunu ve pozitif yükümlülükler bağlamında incelenmesi gerektiğini tespit etmiştir. Dolayısıyla pozitif yükümlülükler kapsamında yapılan incelemenin ana eksenini, daha önce işaret edildiği üzere işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak şekilde özenli bir yargılama yapıp yapılmadığı noktasında olmuştur.

Anayasa Mahkemesi ilk olarak çalışanın hak ve özgürlüklerinin iş yerinde de korunması gerektiğini tespit ettikten sonra, işverenin işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle bazı sınırlamalar ve kurallar getirmesinin kabulü gerektiğini değerlendirmiştir. Ancak haklı ve meşru amaçlarla getirilen kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu iş yeri kurallarının çalışanların haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerekir. Buna göre iki çalışan arasındaki ilişkinin fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri olması ve iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından ortaya konulması gerekir. Öte yandan Anayasa Mahkemesi, salt bir ilişkinin varlığının fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceğini özellikle vurgulamıştır. Zira aksi takdirde işçinin, demokratik bir toplumda hak ve özgürlüklerine iş yerinde de saygı gösterileceği inancı zarar görebilir. Ayrıca işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağına doğrudan kabul edilmesi, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin⁷⁶ işçi aleyhine bozulması sonucunu doğurur⁷⁷.

İfade edilmelidir ki oldukça subjektif bir anlama sahip olan dolayısıyla çalışan açısından aleyhe işletilme olasılığı yüksek olan ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmayan hâller nedeni bağlamında yapılan fesihte, feshin neden gerekli olduğunun mümkün olduğunca somut olgulara dayalı olarak ortaya konulması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi de söz konusu başvuruda özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşırken başvurucunun yaşadığı iddia edilen ilişkinin

⁷⁶ H. Ç., § 42. İşveren ve işçi açısından taraf menfaatlerine ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bkz. Erdoğan, C. (2019). *İş Hukukunda Şüphe Feshi*, Ankara: Yetkin Yay., s. 228-230.

⁷⁷ H. Ç., § 43.

iş yerinde olumsuzluklara neden olduğunun işveren tarafından ortaya konulamadığı tespitine dayanmıştır. Bunun yanında yargı mercilerinin eksik bir araştırma yapmış olması⁷⁸. somut olaya özgü koşulları değerlendirip yeterli ve ilgili gerekçe ile ortaya koymaması, işveren ile çalışanın çatışan çıkarları arasında adil denge gözetilmemiş olması yargılama sürecine ilişkin önemli eksiklikler olarak tespit edilmiştir⁷⁹.

Anayasa Mahkemesi, işçinin iş sözleşmesinin feshi sürecinde işveren tarafından gözetilmeyen güvencelerin büyük ölçüde yargılama sürecinde de gözetilmediğinin altını çizmiştir⁸⁰.

Netice olarak Anayasa Mahkemesi; yargılama sürecinde başvurunun başka bir işçiyle ilişkisinin olduğu, bu ilişkinin başvuru tarafından alenileştirildiği ve ilişkinin iş yerine olumsuz etkilerinin bulunduğu gibi hususların açıklığa kavuşturulmadığını, ayrıca oluşan olumsuzluklar nedeniyle iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceğinin işveren tarafından ortaya konulamadığını ve iddia edilen ilişkinin varlığına ve iş yerine yansımalarına ilişkin yeterli bir araştırmanın yapıp olaya özgü gerekçe ile ortaya konulamadığını değerlendirmiştir⁸¹.

Anayasa Mahkemesi benzer şikâyetleri içeren *Esra Ünlü* başvurusunda da H.Ç. Kararındaki yaklaşımla ihlal sonucuna ulaşmıştır⁸².

2. İş Sözleşmesinin Çalışanın Kurumsal E-posta Hesabının İncelenmesi Yoluyla Elde Edilen Bilgilere Dayalı Olarak Feshi

Anayasa Mahkemesi çalışanın kurumsal e-posta hesabındaki yazışmalarının incelenmesi sonucunda elde edilen bilgilere dayanarak

⁷⁸ H. Ç., § 44.

⁷⁹ H. Ç., § 46.

⁸⁰ H. Ç., § 45.

⁸¹ H. Ç., § 46.

⁸² "...yargı makamlarının ayrıca bir araştırma yapmadan ve tartışmadan başvurunun yaşadığı iddia edilen ilişkinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu yönündeki kabulünün işverenin tek taraflı beyanına dayandığı ancak bu iddianın doğruluğu ile anılan ilişkinin sonuçları nedeniyle iş akdinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususunun işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmıştır. Bu durumla birlikte açıklamalar bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde yargı makamlarının iddia edilen ilişkinin işyerine yansımalarına ilişkin yeterli bir araştırma yaptığı ve olaya özgü gerekçe sunduğu, iş akdinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususunda bir inceleme yaparak işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak özenli bir yargılama yaptığı söylenemez.

44. Açıklanan gerekçelerle özel hukuk iş ilişkilerinden doğan uyumsuzlukları karara bağlayan derece mahkemelerince özel hayata saygı hakkına ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin gözetildiği özenli bir yargılama yapılmadığı, dolayısıyla anayasal güvencelerin korunması açısından pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği..." *Esra Ünlü*, B. No: 2018/4144, 25/2/2021, §§ 43-44.

iş sözleşmesinin feshine ilişkin şikâyetler kapsamındaki temel ilkeleri ve konuya ilişkin genel yaklaşımı *Ömür Karar ve Onursal Özbek* kararında ortaya koymuştur. E.Ü. kararı, bu temelle birlikte benzer başvurularda uygulanacak kapsamlı ilkelerin belirlendiği bir Genel Kurul kararıdır. Söz konusu başvuruda Mahkeme, iş yerinde yaşanan sorunlar ile ilgili yürütülen disiplin soruşturması kapsamında işveren tarafından incelenen ve neticede iş sözleşmesi feshedilen başvurucunun özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlali iddialarını incelemiştir.

Başvuruya konu olayda iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen başvurucunun işe iade talebi ilk derece mahkemesince reddedilmiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay nihai kararında, başvurucunun davranışlarının haklı fesih kapsamında değerlendirilemeyeceğini, ancak iş yerinde huzursuzluğa yol açan ve çalışma barışını bozar nitelikte olduğunu, bu durumda feshin geçerli nedene dayandırıldığı kabul edilebileceğini değerlendirmiştir⁸³.

Anayasa Mahkemesi söz konusu başvuruya ilişkin incelemesinde AİHM'in *Bărbulescu/ Romanya* kararındaki yaklaşımını esas almıştır. Buna göre; çalışanların iş yerindeki mesleki nitelikte olmayan elektronik ortamdaki yazışmalarına yapılabilecek müdahalelere ilişkin düzenlemeler getirilmesinin gerekli olduğunu, ancak bu konuda devletlerin geniş takdir yetkisi bulunduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte işverenin bu kapsamdaki müdahale yetkisini kötüye kullanmasını engelleyecek nitelikte yeterli güvenceleri sağlayacak tedbirlerin taraf devletlerce alınması gerekir⁸⁴. AİHM söz konusu kararında, işverenin denetleme yöntemleri hakkında çalışanı önceden açıkça bilgilendirip bilgilendirmediği, yapılan incelemenin kapsamı ile iletişimin denetlenmesi yoluyla çalışanın mahremiyetine ne ölçüde müdahale edildiği hususlarında inceleme yapacağını belirtmiştir. Ayrıca iletişim akışı ile iletişimin içeriğinin incelemesini ayırtmış, incelemenin süresi, inceleme sonucuna erişen kişi sayısı gibi konuyu çeşitli bakımlardan ele alacağını altını çizmiştir. AİHM'e göre iletişimin incelenmesini meşru ve haklı kılan gerekçelerin ortaya konulması, müdahale yöntemi olarak içerik incelemesinden daha hafif bir yöntem

⁸³ E.Ü., §§ 8-21.

⁸⁴ E.Ü., § 47.

yeterli olursa önce bu yolun işletilmesi⁸⁵. İnceleme sonucunda elde edilen verilerin hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması gerekir⁸⁶.

Anayasa Mahkemesi anılan AİHM kararını da göz önünde bulundurarak derece mahkemelerinin önlerine gelen benzer nitelikteki uyuşmazlıklarda, devletin pozitif yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği noktasında yapacakları incelemede yol gösterici bazı ilkelere işaret etmiştir⁸⁷.

Bu kapsamda Mahkemenin meşru amaç, demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkesi kriterlerinin somut olaya özgü olarak nasıl uygulanacağını ayrıntılandırdığı ifade edilmelidir. Mahkemeye göre, işverenin iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerinin incelenmesinin haklı olduğunu gösteren meşru gerekçeleri olup olmadığı denetlenmelidir. Bu incelemenin işin ve iş yerinin özellikleri de gözetilerek yapılması gerekir. Ancak iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak içeriklerin incelenmesi yönünden daha ciddi gerekçeler aranmalıdır⁸⁸.

Demokratik toplumun gerekleri kriterine ilişkin olarak Mahkeme, iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi sürecinin şeffaf olması ve bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi gerektiğinin altını çizmiştir. Mahkeme bilgilendirmenin kapsamı üzerinde durarak olayın özelliğine göre *“iletişimin denetlenmesi ile kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlemenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hususlarını kapsamaması gerekir. ... iletişim araçlarının kullanımına ilişkin...sınırlamalara da yer verilmelidir. Bilgilendirmenin...şeffaflığı sağlamak bakımından bireylere, kişisel verilerin işlenmesine ve iletişimin denetlenmesine ilişkin süreçten...haberdar olma imkânı sağlayan uygun bir yöntem...”* ile yapılması gerektiğine işaret etmiştir⁸⁹.

⁸⁵ İşverenin hukuka uygun izleme ve takibinin koşullarına ilişkin değerlendirme için bkz. Erdoğan, C. (2017). *Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetilmesi*, Ankara: Yetkin Yay., s. 129-148.

⁸⁶ *Bărbulescu/Romanya* [BD], B. No: 61496/08, 5/9/2017, §§ 112-123. Ayrıca bkz. E.Ü., § 47-48.

⁸⁷ E.Ü., §§ 67-69.

⁸⁸ E.Ü., § 70/i.

⁸⁹ E.Ü., § 70/ii.

Ölçülülük ilkesi açısından ise ilkenin alt unsurlarını başvuruya konu olay bağlamında somutlaştırmıştır. Buna göre müdahale elverişli⁹⁰, zorunlu⁹¹ ve orantılı⁹² olmalıdır. Anayasa Mahkemesi müdahalenin bir bütün olarak çalışan üzerindeki etkisi ve sonuçlarının göz önünde tutularak tarafların çatışan menfaatlerine ilişkin adil bir dengenin kurulması ve taraflardan birine ölçüsüz bir külfet yüklenmemesi gerektiğinin altını çizmiştir⁹³.

Somut olayda Anayasa Mahkemesi işverenin, başvuruçunun kurumsal e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin izlenebileceği ve denetlenebileceği yönünde açık bir bilgilendirme yapılmamış olmasına karşın, başvuruçunun iş sözleşmesini e-posta iletişim içeriklerini gerekçe göstererek feshettiğini, ancak işverenin yargılama sürecinde söz konusu müdahalenin hukuki dayanağı ve bilgilendirme yapıldığını ortaya koyamadığını, öte yandan böyle bir bilgilendirmenin yapılıp yapılmadığının -başvuruçunun bu yönde iddiaları olmasına rağmen- derece mahkemelerince de tartışılmadığını tespit etmiştir⁹⁴.

Anayasa Mahkemesi müdahalenin kapsam ve boyutu yönünden de önemli tespitler yapmış, buradaki tespitler ihlal sonucunu güçlendirmiştir. Buna göre işveren iletişimin içeriğine erişmeyi gerekli ve zorunlu kılan somut açıklamalarda bulunmamış, derece mahkemeleri tarafından da somut olay bu yönüyle tartışılmamıştır. Ayrıca işveren yazışma içeriklerine, başvuruçunun ve yazışma içeriklerine başvuruçunun dolayısıyla erişilen diğer kişilerin rızası hilafına erişmiş ve yazışmaları incelemiş, konu ile ilgili olup olmadığı belirsiz içeriklere dahi aynı

⁹⁰ “Çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahale, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalıdır. Ayrıca inceleme faaliyetiyle elde edilen verilerin işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması gerekir.” E.Ü., § 70/iii.

⁹¹ “İşveren tarafından çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmaması mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmalıdır. Çalışanın iletişiminin içeriğine girilmesi yerine onun kişisel verilerine daha az müdahale eden yöntem ve tedbirlerin uygulanmasının mümkün olup olmadığı denetlenmelidir. Bu kapsamda işverenin ulaşmak istediği amaca çalışanın iletişimini incelenmeden de erişilme imkânı olup olmadığı her bir vakianın somut özellikleri ışığında değerlendirilmelidir.” E.Ü., § 70/iv.

⁹² “İşveren tarafından başvuruçunun kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine yönelik müdahalenin orantılı kabul edilebilmesi için ise iletişimin denetlenmesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak veriler ulaşılmak istenen amaçla sınırlı olmalı, bu amacı aşacak şekilde sınırlama ya da müdahaleye izin verilmemelidir.” E.Ü., § 70/v.

⁹³ E.Ü., § 70/vi.

⁹⁴ E.Ü., §§ 74-77.

şekilde müdahale etmiştir. Bu durumda başvurusunun kişisel verisi kapsamında olan e-postaları ile ilgili olarak trafik bilgisi ile yetinilmediği, içeriklere de kapsamı belirsiz şekilde erişildiği anlaşılmaktadır⁹⁵.

Anayasa Mahkemesi E.Ü. kararındaki olayla bağlantılı A.A.Y. başvurusunda da benzer gerekçelerle ihlal sonucuna ulaşmıştır⁹⁶. Mahkeme *Celal Oraj Altunörgü* başvurusunda ise iş sözleşmesinde başvurucuya tahsis edilen kurumsal e-posta hesabının sadece iş amaçlı kullanılacağı ve bu hesabın banka yönetimi tarafından haber vermeksizin denetlenebileceği ve iş sözleşmesinde belirlenen yükümlülüklerle uyulmaması durumunda iş akdinin feshedilebileceği açıkça belirtildiğini değerlendirmiş, müdahalenin kapsamının sınırlı olduğunu ve amacına uygun kullanıldığını, derece mahkemelerinin usule ilişkin güvenceleri karşılar nitelikte bir yargılama ile karar verdiğini değerlendirmiş, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti yönünden ihlal sonucuna ulaşmamıştır⁹⁷.

3. Sağlık Nedenleri Gerekçe Gösterilerek İşten Ayrılmaya Zorlanma veya İş Sözleşmesinin Feshi

Anayasa Mahkemesi T.A.A. başvurusunda HIV pozitif olan işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeniyle maddi ve manevi varlığın korunması hakkı, özel hayata saygı hakkı ve eşitlik ilkesinin ihlal edildiği iddialarını incelemiştir.

Anayasa Mahkemesi, başvurusunun ayrımcılık tazminatı verilmesi talebiyle açtığı davanın reddi nedeniyle anılan hakların ihlal edildiğine ilişkin iddia yönünden yaptığı incelemede başvurucuya negatif anlamda farklı bir muamele yapıldığını değerlendirmiştir. Mahkemeye göre başvurusunun çalıştırılmadığı dönemde ücretinin ve işten ayrıldığı sırada da yasal alacaklarının kendisine ödendiği dikkate alınarak söz konusu farklı muamelenin iş arkadaşlarından hiçbirine yapılmayan, daha elverişli hatta avantajlı bir muamele olduğu ileri sürülebilirse de öncelikle hayat boyu sürecek tedavisini karşılamak için sürekli ve düzenli gelire ihtiyaç duyan başvurusunun bu geliri elde ettiği işini, 4857 sayılı Kanun'da belirtilen hukuki sebeplerle değil HIV pozitif olması nedeniyle kaybetmesine işaret etmiştir⁹⁸.

⁹⁵ E.Ü., § 78.

⁹⁶ A.A.Y., B. No: 2016/13011, 29/9/2020.

⁹⁷ *Celal Oraj Altunörgü*, B. No: 2018/31036, 12/1/2021.

⁹⁸ T.A.A., B. No: 2014/19081, 1/2/2017, §§ 92-93.

Anayasa Mahkemesi, derece mahkemeleri kararlarında hastalığın "bulaşıcı" olmasına odaklanılarak bu riskin gerçekleşmemesi için çözüm olarak başvurucunun iş yerinden uzaklaştırılmasının öngörüldüğünü ifade etmiştir. Mahkeme, yapılan yargılamada işverenin, iş yerinde başvurucunun diğer çalışanlar yönünden risk oluşturmayacak bir başka pozisyonda çalıştırılması konusunda değerlendirme yapma yükümlülüğü olup olmadığını irdelemiştir. Buna kapsamda, başvurucunun başka bir pozisyonda çalıştırılabileceği doğrultusunda beyan, değerlendirme ve bilirkişi raporları bulunmasına rağmen işveren tarafından iş yerinde bu şekilde bir başka görev olup olmadığı, varsa başvurucunun niteliklerinin söz konusu görev bakımından yeterli olup olmadığı şeklinde hiçbir değerlendirme yapılmadığını ifade etmiştir. Ayrıca iş yerinde alternatif iş imkânlarının incelenmesi yükümlülüğü konusunda derece mahkemelerince de değerlendirme yapılmamış olması nedeniyle başvuru ile işveren arasında çatışan çıkarlar arasında adil bir denge kurulmadığı sonucuna ulaşmıştır⁹⁹. Anayasa Mahkemesinin de açıkça ifade ettiği gibi bütün bu hususların, pozitif yükümlülükler kapsamında derece mahkemelerince yapılan yargılamada göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Sonuçta ilk olarak başvurucunun haksız olarak işten ayrılmaya zorlandığı yönündeki esaslı iddiasının derece mahkemesi kararlarında hiç incelenmemiş olması, ikinci olarak iş yerinde alternatif iş imkânlarının incelenmesi yükümlülüğü konusunda değerlendirme yapılmaması nedenleriyle kişinin maddi ve manevi varlığının korunması ve özel hayata saygı hakları bakımından kamu makamlarının pozitif yükümlülüklerini yerine getirmedikleri kanaatine varılmış, başvurucunun maddi ve manevi varlığını koruma hakkı ile özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir¹⁰⁰.

Anayasa Mahkemesinin T.A.A. kararında ortaya koyduğu bu yaklaşımın, COVID-19 virüsü ile ilişkili olarak ortaya çıkacak iş hukuku uyuşmazlıklarının bireysel başvuru yoluna taşınması durumunda, yapılacak incelemede önemli ölçüde belirleyici olabileceği ifade edilmelidir. Buna göre, işveren tarafından uygun tedbirin uygulanıp uygulanmadığı, işveren ve çalışanın hukuki menfaatleri arasında adil bir

⁹⁹ T.A.A., §§ 98-99.

¹⁰⁰ T.A.A., §§ 100-101.

dengenin gözetilip gözetilmediği ve nihayetinde pozitif yükümlülüklerle ilişkin anayasal güvenceleri gözetir bir yargılamanın yapılıp yapılmadığı, bu tür uyuşmazlıklardaki incelemenin ana eksenini oluşturacağı söylenebilir.

4. İş Sözleşmesinin Feshinin Temelinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Bulunduğu İddiası

Anayasa Mahkemesi bu kapsamdaki incelemesini *Ayla (Şenses) Kara* başvurusunda yapmış, cinsiyet ayrımcılığı sonucu işten çıkarılma iddiasıyla açılan tazminat davasının reddi nedeniyle eşitlik ilkesi ve adil yargılanma hakkının ihlal edildiği şikâyetlerini değerlendirmiştir.

Söz konusu başvuruya konu olayda başvurunun işe iade davasının kabulüne karar verilmiştir. Ancak başvurunun daha sonra ayrımcılık tazminatı istemiyle açtığı davada ileri sürdüğü sırf kadın olduğu için işten çıkarıldığı, diğer çalışanın ise erkek olduğu için işten çıkarılmadığı iddiaları kapsamında yapılan incelemede, feshin geçersizliğine ve başvurunun işe iadesine karar verilmiş olması nedeniyle eşitsizlik doğuran işlemin ortadan kaldırıldığı, dolayısıyla aynı olaya dayalı olarak tazminat verilemeyeceği gerekçesiyle davası reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi bu durumu göz önünde bulundurarak başvuruya konu olaya ilişkin yargı kararlarında başvurunun cinsiyet ayrımcılığı temelinde işten çıkarıldığının tespit edilememiş olduğunu, başvurunun ayrımcılık iddialarını kanıtlayacak herhangi bir delili yargılama aşamasında sunmadığını, bireysel başvurusu kapsamındaki açıklamalarının ve mevcut bilgilerin de ayrımcılığın değerlendirilmesi konusunda harekete geçmeyi gerektirecek yeterlilikte olmadığını değerlendirmiştir. Anayasa Mahkemesi burada başvurunun şikâyetini esasa ilişkin inceleme yapmayı gerektirecek ölçüde temellendiremediğinin altını çizerek başvuru ile başvurunun üstü konumunda olduğu ifade edilen diğer çalışanın durumlarının ne derece aynı olduğu hususunun ve iş sözleşmesinin feshinin cinsiyetçi bir tutumu içerdiği yönündeki iddianın yeterli şekilde ortaya konulmadığını belirtmiştir¹⁰¹.

Ancak Mahkeme söz konusu başvuruda, kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı ile birlikte eşitlik ilkesinin ihlal edildiği

¹⁰¹ *Ayla (Şenses) Kara*, § 7-14, 49-50. Ayrıca bkz. Kanadoğlu, K. (2015). *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru*, İstanbul: On İki Levha Yay., s. 145-146.

yönündeki iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemezlik kararı vermiş olsa da iş sözleşmesinin feshi bağlamında yukarıda işaret edilen pozitif yükümlülükler çerçevesinde, özellikle aynı durumdaki kişilere uygulanan farklı bir muamelenin meşru bir amaca dayanmaması hâlinde AİHS ve Anayasa'nın ortak koruma alanındaki haklar yönünden ihlal meydana getirebileceğine işaret etmiştir¹⁰². Mahkeme ayrıca ayrımcılığı kanıtlamanın kolay olmadığını, bu nedenle başvurucuların kendilerine farklı muamele yapıldığını hukuka uygun her türlü delille ispatlamalarının mümkün olacağını ifade etmiştir. Bu durumun ispatlanması hâlinde farklı muamelenin var olmadığını veya haklı sebeplere dayandığını ispat yükümlülüğünün muameleyi gerçekleştiren tarafa ait olacağı, farklı muamelenin gerekli olduğu ileri sürülüyorsa bu durumda ortaya konulan gerekçelerin makul bir temelinin olması ve kanıtlara dayandırılması gerekmektedir¹⁰³.

5. İşyerinde Psikolojik Taciz

Anayasa Mahkemesi, çalışma hayatında gerçekleşen psikolojik taciz iddialarına ilişkin de ayrıntılı bir inceleme yapma imkânı bulmuştur. Bu kapsamda ilkelerin ortaya çıktığı kararlara konu olaylar kamu hukuku ilişkisi içerisinde gelişmiş olsa da Anayasa Mahkemesinin ortaya koyduğu ilkeler, özel hukuk çerçevesinde doğacak uyuşmazlıklar yönünden de uygulanabilir mahiyettedir. Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin temel yaklaşımını *Mehmet Bayrakçı* ve *Ebru Bilgin* kararlarında ortaya koymuştur.

Anayasa Mahkemesi söz konusu kararlarında psikolojik taciz iddiasına ilişkin olarak bir eşik değerlendirmesi yapacağını ifade etmiştir. Bu durumda her somut olayın kendi koşulları farklı değerlendirmeleri mümkün kılmakla birlikte, Anayasa Mahkemesinin ortaya koyduğu eşik incelemesi kriterlerine göre belirli bir ağırlık seviyesine ulaşmayan eylem, işlem veya ihmallerin maddi ve manevi varlığın korunması hakkı üzerinde bir ihlal meydana getirmeyeceği sonucuna ulaşmak mümkündür. Anayasa Mahkemesi ILO ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yayın ve raporları da dikkate alarak muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için şu şartlara işaret etmiştir;

¹⁰² Eşit davranma borcu için bkz. Erdoğan, C. (2019). s. 231-233.

¹⁰³ *Ayla (Şenses) Kara*, §§ 44-47; *Tuğba Arslan*, B. No: 2014/256, 25/6/2014, §§ 120-122.

- “i. İşyeri ile ilgili olarak iş yerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,*
- ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,*
- iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir¹⁰⁴.”*

Öte yandan Mahkeme, muamelenin sonuçları yönünden yapılacak değerlendirmede mağdurun konumu, muamelenin süresi, sıklığı, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiği, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumu gibi somut olaya özgü koşulların göz önünde bulundurulması gerektiğine de işaret etmiştir. Bununla birlikte mağdurun engelliler gibi Anayasa tarafından özel olarak pozitif ayrımcı bir tutumla ele alınan kişilerden olması halinde muamelenin olduğundan daha ağır etkiler doğurabileceği göz önünde bulundurulması gerekmektedir¹⁰⁵.

Anayasa Mahkemesi pozitif yükümlülükler noktasında konuya ilişkin özel bir değerlendirme yaparak ortaya konulabilecek tutum ve alınabilecek tedbirler yönünden de bir perspektif ortaya koymuştur. Buna göre;

- “i. Çalışanlara yönelen psikolojik taciz mahiyetindeki davranışların oluşmaması için önlemler alınması*
- ii. Şikâyetleri etkili şekilde inceleyecek denetim mekanizmalarının oluşturulması*
- iii. Pozitif ayrıcalıklar sunulması gereken çalışanların önündeki güçlüklerin kaldırılması ve kolaylaştırıcı imkânlardan yararlandırılmasının sağlanması*
- iv. Yıldırıcı ve kasıtlı tutumlara maruz kalanların uğradıkları maddi ve manevi zararlarının giderilmesi ya da ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulması ve suç teşkil eden durumlarda sorumluların yasal çerçevede cezalandırılmalarının sağlanması*
- v. Oluşan zararların tazmin edilmesi amacıyla açılan davalarda mağdurların haklarını adil şartlarda savunabileceği etkili usule ilişkin güvencelerden yararlandırılması ve yargulamalar sonucunda temel hakların içerdiği*

¹⁰⁴ Ebru Bilgin [GK], B. No: 2014/7998, 19/7/2018, § 80; Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, § 69.

¹⁰⁵ Mehmet Bayrakçı, § 70.

güvenceleri koruyacak şekilde mahkemelerce ulaşılan sonuçların ilgili ve yeterli gerekçelerle açıklanması¹⁰⁶."

Ebru Bilgin başvurusunda, yukarıda işaret edilen tutum ve tedbirlerin yanında kamusal makamların psikolojik tacize karşı etkili önlemleri hızla alması gerektiği de vurgulanmıştır. Anayasa Mahkemesi söz konusu başvuruya konu olayda başvuru hakkında sık sık soruşturma açılması, sürekli yazılı olarak uyarılması, kendisinden sıklıkla savunma istenmesi ve sağlık sorunları bilinmesine rağmen sunduğu belgelerin sorgulanması şeklindeki eylem ve işlemlerde açıkça keyfiliğe kaçan durumlar olduğunu değerlendirmiştir. Buna göre başvuru sahibinin şikâyetleri doğrultusunda idari bir soruşturma yapılmış ve psikolojik taciz uyguladığı öne sürülen kamu görevlisi hakkında dava açılmış ise de davranışların tekrarlanmaması için önlemler alınmasında idare tarafından gereken özen gösterilmemiştir¹⁰⁷. Mahkeme bu kapsamda söz konusu eylem ve işlemlerin sağlık sorunları bulunan başvuru sahibinin yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığını değerlendirmiştir. Derece mahkemelerince yapılan yargılamanın özellikle yeterli bir araştırma ve incelemeye dayanmaması noktasındaki eksiklikler de göz önünde bulundurulduğunda bir bütün olarak kamusal makamlarca üstlenilmesi gereken pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği anlaşılmaktadır¹⁰⁸.

Mehmet Bayrakçı başvurusunda ise başvuru hakkında tesis edilen görev değişikliğine ilişkin işlemlerin bir kısmının hizmetin gerekleri doğrultusunda meşru bir amaçla, bir kısmının ise başvuru sahibinin talebi üzerine gerçekleştirildiği, idarenin anılan uygulamalarının keyfîlik içerdiği veya cezalandırma ve yıldırma amacı taşıdığı söylenemeyeceğini değerlendirmiştir. Söz konusu başvuruda Anayasa Mahkemesi başvuru sahibinin görevi esnasında hakarete maruz kaldığı iddiasının ceza soruşturması yoluyla aydınlatılmış olmasını yeterli görmüş, başvuru sahibinin idari işlem yapılması yönündeki talebinin

¹⁰⁶ *Ebru Bilgin*, § 82; *Mehmet Bayrakçı*, § 71.

¹⁰⁷ *Ebru Bilgin*, §§ 90-91. İş yerinde psikolojik taciz söz konusu olduğu durumda işverenin uygulayabileceği hukuki tedbirler yönünden değerlendirme için bkz. Ergin, H. (2010). Oldukça Eski Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), içinde Canpolat, T. (Der.), *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi* (ss. 245-265), İstanbul: Beta Basım Yay., s. 252-256.

¹⁰⁸ *Ebru Bilgin*, §§ 94-95.

karşılıksız kalmasını tek başına sorun olarak değerlendirmemiştir¹⁰⁹. Mahkeme, başvurucunun somut koşulları bağlamında maruz kaldığını iddia ettiği muamelenin kişiliği, mesleği ve yaşamı üzerindeki etkisinin çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmadığını değerlendirmiş, konuya ilişkin derece mahkemeleri kararlarının pozitif yükümlülükleri gözetir nitelikte olduğu sonucuna ulaşmıştır¹¹⁰.

6. Güven İlişkisinin Bozulduğu Gerekçesiyle İş Sözleşmesinin Feshi

Anayasa Mahkemesinin bu başlık altında incelenen kararları 15 Temmuz 2016'da meydana gelen darbe teşebbüsünün ardından çıkarılan 667 sayılı KHK esas alınarak kamu kurumlarında iş sözleşmesi kapsamında çalışan başvurucuların, ilgili kurumların talebi üzerine bağlı oldukları firmalar tarafından iş sözleşmelerinin feshedilmesine ilişkindir.

C.A. (3) başvurusunda bir belediyede temizlik işçisi olarak görev yapan başvurucunun, FETÖ/PDY'yle irtibat ve iltisaklı olduğu gerekçesiyle kapatılan bir dernekte de denetim kurulu üyesi olduğu tespit edilmiştir. Belediye disiplin kuruluna sevk edilen başvurucunun FETÖ/PDY ile iltisakı, irtibatı ve bu örgüte aidiyeti olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilmiş, başvurucunun işe iadesine karar verilmesi için açtığı dava reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi, başvurunun karara bağlandığı tarihte başvurucu hakkındaki ceza davasının temyiz incelemesi aşamasında olduğunu not etmiştir. Başvurucu, işveren ile arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlali iddiasını bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesine taşımıştır¹¹¹.

Anayasa Mahkemesi söz konusu başvuruda öncelikle uygulanabilirlik yönünden bir değerlendirme yapmıştır. Yukarıda ifade edildiği üzere özel hayat kapsamında kalan nedenler gerekçe gösterilerek iş hayatına yönelik müdahalelerin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilir olduğu değerlendirilmiş ve mevcut başvuruda hem nedene dayalı yaklaşım hem de sonuca dayalı yaklaşımla özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu başvuruda özel hayata ilişkin nedenlerle iş sözleşmesinin feshedildiği tespit edilebilir

¹⁰⁹ Mehmet Bayrakçı, § 78.

¹¹⁰ Mehmet Bayrakçı, §§ 79-80.

¹¹¹ Başvurucu hakkındaki sürece ilişkin ayrıntılı anlatım için bkz. C.A. (3), §§ 19-36.

olmakla birlikte feshin sonuçları itibarıyla da özel hayata saygı hakkı üzerinde açık etkiler doğurduğu, kararda sonuca dayalı yaklaşım doğrultusunda eşik incelemesi de yapıldığı, ancak bu yaklaşımın özel hayata saygı hakkının uygulanabilirliğini daralttığı ifade edilmelidir.

Karara ilişkin olarak üzerinde durulması gereken bir diğer nokta ise Mahkemenin iş sözleşmesi kapsamında bir ilişkinin olduğunu değerlendirmiş olmasına rağmen negatif yükümlülükler yönünden inceleme yapmış olmasıdır. Burada işçinin fiilen görev yaptığı yerin bir belediye olması, söz konusu kamu kurumunun kamu gücü kullanıyor olması ve başvuru hakkında yürütülen bazı işlemlerde kamu hukukundan kaynaklanan işlemler yapılmış olması kıstas alınmıştır. Ancak başvuru özel hukuk iş ilişkisi kapsamında bir çalışan olduğu, iş sözleşmesinin de bu kapsamda feshedildiği, dolayısıyla uyuşmazlığın özel hukuk iş ilişkileri kapsamında olduğu ve incelemenin bu ilişki biçimi göz önünde bulundurularak¹¹² pozitif yükümlülükler yönünden yapılması gerektiği ifade edilmelidir. Nitekim Mahkemenin negatif yükümlülükler yönünden yaptığı incelemenin de temelde pozitif yükümlülükler yönünden yaptığı değerlendirme noktaları üzerinden olduğu söylenebilir. Bu kapsamda aşağıda işaret edileceği üzere özellikle meşru amaç, hukuki menfaatler arasında adil bir dengenin gözetilip gözetilmediği ve mahkemelerin somut olayla ilişkili ilgili ve yeterli bir gerekçe ile uyuşmazlığı çözüme kavuşturup kavuşturmadığı üzerinden bir değerlendirme yapılarak sonuca ulaşılmıştır.

Söz konusu kararda Anayasa Mahkemesi ilk olarak iş sözleşmesi çerçevesinde istihdam edilmenin mutlak bir hak olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir. Buna göre işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara sadakat göstermeleri işveren açısından haklı bir beklenti olmanın yanında gereklilik de arz eder. İş sözleşmesinin, ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde işveren tarafından belirlenen kurallar kapsamında meşru nedenler ortaya çıktığında sonlandırılması mümkündür. Mahkeme bu doğrultuda, FETÖ/PDY örgütünün özellikle kamu kurum ve kuruluşları açısından yarattığı tehdide ilişkin yaptığı değerlendirmede, mevcut durumda artık somut bir tehlikeden söz edilebileceğini ve demokratik

¹¹² Konunun bu yönüyle incelendiği bir çalışma için bkz. Koç, M. (2016). "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik", *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 2, s. 65-90.

anayasal düzenin sürdürülmesi bakımından olağanüstü tedbirler alınmasının zorunlu hale geldiğinin kabul edilebileceğini, söz konusu örgütle irtibatlı ya da iltisaklı olmanın devlete sadakat bağının zayıflığını gösteren bir olgu olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir¹¹³. Söz konusu başvuruda, başvurucunun taşeron firma çalışanıyken kadroya alındığı anlaşılmaktadır. Anayasa Mahkemesi sadakat yükümlülüğüne ilişkin değerlendirmesinde, işverenin kamu kurum ya da kuruluşlarından veya birtakım kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatılan özel hukuk tüzel kişilerinden olması hâlinde geniş yorumlanabileceğine işaret etmiş, kamu gücünü kullanan işverenlerin devlete sadakatsizliğini tespit ettikleri işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirebilmeleri açısından zorunlu bir durum oluştuğunu kabul etmiştir. Bununla birlikte sadakat yükümlülüğünün ihlal edildiği, dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesine dayanılarak alınacak tedbirler bakımından basit bir şüphenin yeterli olmayacağını altını çizen Mahkeme, bu durumun somut olgularla desteklenerek hem işveren hem de yargı mercilerince açıklanan nedenlerin işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğini ortaya koyacak yeterlilikte olması gerektiğinin altını çizmiştir¹¹⁴.

Devlete sadakat konusu, meşru anayasal düzene sadakat biçiminde anlaşılabilir ve Anayasa Mahkemesinin de ifade ettiği gibi kamunun bir şekilde taraf olduğu iş ilişkileri açısından bu noktadaki sadakat yükümlülüğünün geniş biçimde yorumlanması gerekli olabilir. Ancak özel hukuk tüzel kişisi olan bir taşeron firma bünyesinde kamu kurumunda hizmet veren bir işçinin, bu kapsamdaki bir sadakat yükümlülüğü nedeniyle o kurumda çalıştırılmaya devam edilememesi ile taşeron firma ile iş sözleşmesinin devam edebilmesi konusunun birbirinden farklı olduğu ve bu konuda farklı ölçütlerin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmelidir. Burada, taşeron firma ile kamu kurumu arasındaki hukuki ilişki çerçevesinde de ayrı bir değerlendirme yapmanın gerekli olduğu ifade edilmelidir. Söz gelimi, başvurucunun belediye ile iş ilişkisinin sona ermesi yönünden ihlal sonucuna ulaşılmadığı durumda, bağlı olduğu taşeron firma ile iş sözleşmesinin feshi yönünden tedbirin gerekli olup olmadığı, işçinin sözleşmesinin sona erdirilmeyip farklı nitelikteki işlerde hizmet vermeye devam edebileceği konusu ve işçinin

¹¹³ C.A.(3), §§ 123-126.

¹¹⁴ C.A. (3), § 125.

yerine getirdiği hizmetin niteliği ayrıca ele alınmayı gerektirmektedir. Nitekim Anayasa Mahkemesi Tamer Mahmutoğlu kararında mesleğin istihdam boyutuyla ele alınarak kamuda istihdam edilmemenin somut olayın koşullarında yeterli olabileceğine de işaret etmiřtir¹¹⁵. Bu noktada çalışanın meşru anayasal düzene ve işverene yönelik sadakat yükümlülüğü yönünden özel bir değerlendirme yapılmalıdır. şüphesiz bu bağlamdaki bir uyuşmazlıkta işveren ve işçi arasındaki sadakat yükümlülüğüne ilişkin değerlendirmenin daha esnek bir çerçeveye sahip olacağı vurgulanmalıdır¹¹⁶.

C.A. (3) başvurusunda ise başvurucunun, iltisaklı olduğu gerekçesiyle 667 sayılı KHK ile kapatılan bir derneğin aktif yesi olduğu ve denetim kurulu yesi olarak görev yaptığı, derneğin irtibatlı veya iltisaklı derneklerden olup olmadığı hususunda derece mahkemeleri önünde açıkça ileri sürdüğü bir itirazının olmadığı, disiplin soruşturmasında FETÖ/PDY ile irtibatlı ya da iltisaklı olduğu konusunda başvurucunun birçok yönden ikrarda bulunmasıyla da şüphenin ciddi, güçlü ve objektif bir şüphe olarak nitelendirilmeye uygun hâle geldiği tespit edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, güven ilişkisini ortadan kaldırmaya elverişli olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphenin belirli olay ve olgulara dayandırıldığını ve iş sözleşmesinin feshedilmesi konusunda alınan tedbirin gerekliliğinin başvurucu özeline bireyselleştirilmiş olduğunu, sadakat bağının zayıfladığı olgusunu işçi işveren arasındaki güven ilişkisini zedeleyen bir unsur olarak kabul eden idarenin ve yargı kararlarının, müdahalenin zorunlu bir toplumsal ihtiyaç karşıladığı konusunda ikna edici nitelikte ilgili ve yeterli gerekçeleri içerdiğini deđerlendirmiřtir¹¹⁷.

Arındırma işleminin ise neden gerekli olduğu noktasında değerlendirmeler de yapan Mahkeme, söz konusu örgütün hiyerarşik yapılanmasının ve bunun kamu kurum ve kuruluşlarına yansiyiş şeklinin, nispeten daha az önem taşıyan bir unvan veya pozisyon için de somut olayın koşullarında gerekli olabileceğine işaret etmiştir. Anayasa Mahkemesi ihlal olmadığı sonucuna ulaşırken tüm bu noktaları göz önünde bulundurmuş, başvurucunun özel sektörde çalışmasını

¹¹⁵ Tamer Mahmutoğlu [GK], B. No: 2017/38953, 23/7/2020, řř 115-117.

¹¹⁶ Ayrıca bkz. Evren, . C., Uçar, İ. (2020). *Kamu Görevlileri Hukuku*, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yay., s. 1-119.

¹¹⁷ C.A. (3), řř 126-132.

engelleyen herhangi bir ilave kısıtlamaya tabi tutulmamış olması nedeniyle özel hayatına saygı hakkına yönelik müdahalenin öngörülen meşru amaçla ölçülü şekilde gerçekleştirildiğini ve kamunun menfaati ile başvuru kişinin kişisel menfaati arasında adil dengenin kurulduğu değerlendirmiştir¹¹⁸.

Mahkeme burada *Aydın Yavuz ve diğerleri* kararında ortaya koyduğu inceleme yöntemine uygun olarak, müdahalenin OHAL kapsamındaki işlemlere dayalı olarak gerçekleştirilmiş olduğunu tespit ettiği durumda öncelikle Anayasa'nın 13. maddesi kapsamında bir inceleme yapacağını, burada ihlal tespiti yapılması hâlinde bu sefer 15. madde yönünden inceleme yapılacağını değerlendirmiştir¹¹⁹. Ancak somut başvuruda 13. madde yönünden ihlal sonucuna ulaşılmadığından 15. maddeye ilişkin bir inceleme yapılmamıştır.

Anayasa Mahkemesi *Ayla Demir İşat* kararında da benzer bir şikâyeti incelemiş, sonuca dayalı yaklaşımla özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğunu değerlendirdikten¹²⁰ sonra negatif yükümlülükler yönünden bir inceleme yapmıştır. Söz konusu başvuruda, Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği bünyesinde işçi¹²¹ olarak görev yapan başvuru kişinin iş sözleşmesi, Yönetim Kurulu tarafından 667 sayılı KHK dikkate alınarak bildirimsiz ve tazminatsız feshedilmiştir. Başvuru kişinin işe iadesine karar verilmesi için açtığı dava reddedilmiştir¹²².

Somut olayda sözleşmenin fesih nedeni, FETÖ/PDY liderinin ve yöneticilerinin çağruları üzerine örgüt üyelerinin yatırdığı paralardan gelir elde ettiği, bu suretle örgüt faaliyetlerine mali yönden kaynak sağladığı ve örgütün finans merkezi olduğu daha önce yargı kararlarıyla tespit edilen bir bankada başvuru kişinin 2009 yılında açtığı hesabının olmasıdır. Anayasa Mahkemesi bu olgu esas alınarak ortaya çıkan şüphe dolayısıyla gerçekleştirilen feshe ilişkin olarak, derece mahkemelerince yapılan yargılamada yer alan belgeleri incelemiş, başvuru kişinin

¹¹⁸ C.A. (3), §§ 133-134.

¹¹⁹ *Aydın Yavuz ve diğerleri* [GK], B. No: 2016/22169, 20/6/2017.

¹²⁰ *Ayla Demir İşat*, §§ 106-110.

¹²¹ Bazı kurumlarda çalışanların tartışmalı statülerinin değerlendirilmesi yönünden bkz. Karşı, M. R. (2016). *İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı: Anayasa'nın 128. Maddesi Çerçevesinde Bir İnceleme*, İstanbul: On İki Levha Yay., s. 79 vd.

¹²² Olaylara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Ayla Demir İşat*, §§ 19-42.

bankadaki hesabında 2010 yılından itibaren gerçekleştirilen işlemlerin FETÖ/PDY ile irtibatlı ya da iltisaklı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüpheyi ortaya koyabilecek nitelikte olduğunun kabul edilemeyeceğini değerlendirmiştir. Zira FETÖ/PDY liderinin söz konusu bankaya para yatırılması yönünde örgüt üyelerine vermiş olduğu talimattan önceki dönemde başvurucunun banka hesabında gerçekleştirilen işlemler ile talimattan sonra gerçekleştirilen işlemler benzer niteliktedir¹²³.

Bu kapsamda başvurucunun hesabında söz konusu talimattan sonra gerçekleştirilen işlemlerin hesaptaki paranın sürekli artışı şeklinde olmadığı, para miktarını azaltacak işlemlerin de yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Anayasa Mahkemesi işlemlerin olağan olduğunu değerlendirirken muhatapları, başvurucunun düzenli gelir sahibi olması şeklindeki somut olguları da dikkate almıştır. Ancak gerek işveren gerekse derece mahkemelerinin, hesap hareketlerinin hangi gerekçelerle rutin hesap hareketleri olarak nitelendirilemeyeceğini ortaya koymadığının altını çizmiştir¹²⁴.

Buna göre güven ilişkisinin bozulmasına dayalı fesihlerde müdahalenin kamu gücü kaynaklı olduğu kabul edilse bile yukarıda işaret edildiği üzere temelde pozitif ve negatif yükümlülüklerle ilişkin gerekliliklerin kesiştiği ortak noktalar üzerinde inceleme yapıldığı görülmektedir.

Anayasa Mahkemesi 15. madde yönünden yaptığı incelemede de takdir yetkisinin öngörülen sınırlar dâhilinde kullanılması ve nedenlerinin ikna edici şekilde ortaya konulmasının OHAL koşullarında da yerine getirilmesi gereken yükümlülükler olduğunun altını çizerek başvurucudan duyulan şüphenin ciddi, güçlü ve objektif olduğu yönünde ikna edici şekilde ortaya konulmadığı, dolayısıyla alınan tedbirin söz konusu yükümlülüklerle uygun olmadığı, bu tedbirin OHAL döneminde temel hak ve özgürlüklerin kullanımının durdurulmasını ve sınırlandırılmasını düzenleyen Anayasa'nın 15. maddesindeki ölçütlere uygun olmadığı sonucuna varmıştır¹²⁵.

¹²³ *Ayla Demir İşat*, §§ 135-138.

¹²⁴ *Ayla Demir İşat*, §§ 138-142.

¹²⁵ *Ayla Demir İşat*, §§ 144-163

SONUÇ

Bireyin kendisini gerçekleştirebilmesinin önemli unsurlarından birisi olan çalışma hayatı Anayasa ve AİHS'in ortak koruma alanına doğrudan girmeyen çalışma hakkı kapsamında olsa da insan onuru, kişiliğin geliştirilmesi ve kişisel özerklik gibi değerlerin egemen olduğu ve sürekli genişleyen bir kapsama sahip olan özel hayata saygı hakkı ile çoğu noktada ilişkili olabilmektedir.

Çalışma hayatına ilişkin bir konunun doğrudan özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmesi mümkün olmasa da özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilmesini gerektirecek pek çok durum söz konusu olabilir. Anayasa Mahkemesi de hak ve özgürlükler alanında yaşanan gelişmeleri ve özellikle AİHM'in yaklaşımını göz önünde bulundurarak konuyu bu çerçevede ele almaktadır. Buna göre iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda konunun özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınıp alınamayacağına tespitinde, nedene dayalı uygulanabilirlik ve sonuca dayalı uygulanabilirlik yaklaşımı Anayasa Mahkemesince de belirgin bir şekilde uygulanmaktadır.

Anayasa Mahkemesi bu tür uyuşmazlıklarda esas itibarıyla devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında bir inceleme yapmaktadır. Bu kapsamda taraflar arasında adil bir dengenin gözetilip gözetilmediği ve ilgili yargı mercilerince anayasal güvenceler çerçevesinde bir yargılama yapılarak somut uyuşmazlıkla ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya konulup konulmadığı özem arz etmektedir. Ancak taraflar arasında özel hukuk iş ilişkisine dayalı bir ilişki olsa da Anayasa Mahkemesi, taraflardan birinin kamu gücü kullanan bir kurum olması hâlinde, iş sözleşmelerinin feshi şeklindeki müdahaleyi negatif yükümlülükler kapsamında inceleyebilmektedir.

Anayasa Mahkemesi, iş hukuku kapsamındaki uyuşmazlıkların bireysel başvuruya konu edilmesi neticesinde AİHM'in yaklaşımını da iç hukukta anlaşılabilir ve uygulanabilir hâle getirdiği ve bunun yanında oldukça önemli ilkeler geliştirdiği kararlar ortaya koymuştur. Özellikle iş sözleşmelerinin feshi kapsamında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda devletin pozitif yükümlülüklerinin neler olduğu ve ilgili yargı mercilerinin bu kapsamdaki yükümlülükleri söz konusu kararlar neticesinde büyük ölçüde açıklığa kavuşmuştur. Anayasa Mahkemesi kararlarında bu bağlamda ortaya çıkan yaklaşımın somut uyuşmazlığın

tüm koşullarıyla değerlendirilerek taraflar arasındaki hukuki menfaate ilişkin adil bir denge kurulması ve yargı mercilerinin somut olaya ilişkin ilgili ve yeterli gerekçeye dayanarak karar vermelerini arayacağı bu yaklaşımın özel hukuk ilişkileri kapsamında hak ve özgürlüklere ilişkin anayasal güvencelerin etkin bir şekilde uygulanması esasına dayandığı değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

- ALKAN, Fatih, YILDIZ, Ferhat (2021). Özel Hayata Saygı Hakkı, içinde Şen, M., Barın, T., *Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı Karar Özetleri*, Anayasa Mahkemesi Yayınları, ss. 5-93.
- BAĞÇECİ, Hamide (2019). “Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 14, S. 153, ss. 965-984.
- BOYAR, Oya (2013). “Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki”, içinde İnceoğlu, S. (Der.), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme* (ss. 53-80), İstanbul: Beta Yayınları.
- DOĞAN, İlyas, DEMİRDAL, Balkan (2015). Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı, içinde Doğan, İ. (Der.) *İnsan Hakları Hukuku* (ss. 587-613), Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Astana Yayınları.
- DOĞRU, Osman, NALBANT, Atilla (2013). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi: Açıklama ve Önemli Kararlar*, Cilt II, Ankara: Pozitif Matbaa.
- ERDOĞAN, Canan (2017). *Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- ERDOĞAN, Canan (2019). *İş Hukukunda Şüphe Feshi*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- ERDOĞAN, Mustafa (2011). *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, Ankara: Orion Kitabevi.
- EREN, Abdurrahman (2014). *Anayasa Hukuku Ders Notları*, İstanbul: Özel Yayın
- ERGİN, Hediye (2010). Oldukça Eski Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), içinde Canpolat, T. (Der.), *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi* (ss. 245-265), İstanbul: Beta Yayınları.
- EVREN, Çınar Can, Uçar, İsmail (2020). *Kamu Görevlileri Hukuku*, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- FREDMAN, Sandra (2008). *Human Rights Transformed. Positive Rights and Positive Duties*, Oxford: Oxford University Press.
- GÖZLER, Kemal (2017). *İnsan Hakları Hukuku*, 1. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.

- GÜMÜŞ, Ali Tarık (2016). *Devletin Pozitif Yükümlülükleri Ekseninde Özel Hayata Saygı Hakkı: AİHS Uygulaması Çerçevesinde Bir İnceleme*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- HARRIS, David, O'BOYLE, Michael, BATES, Ed, BUCKLEY, Carla (2018). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku*, KILCI, Mehveş Bingöllü, KARAN, Ulaş (Çev.), Güncelleştirilmiş 4. Baskı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- KANADOĞLU, Korkut (2015). *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- KANADOĞLU, Korkut (2020). *Türk ve Alman Anayasa Yargısında Anayasal değerlerin Çatışması ve Uyumlaştırılması*, İstanbul: Beta Yayınları.
- KARSLI, Mehmet Rauf (2016). *İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı: Anayasa'nın 128. Maddesi Çerçevesinde Bir İnceleme*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- KILIÇKAYA, Zeynep (2016). "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 127-165.
- KOÇ, Muzaffer (2016). "Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik", *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, s. 65-90.
- KÖKÜSARI, İsmail (2020). *Anayasal Hakların Çatışması*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- MUMCU, Ahmet, KÜZECİ, Elif (2012). *İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri: Kavramlar, Evrensel ve Ulusal Gelişimleri, Bugünkü Durumları, Yenilenmiş 6. Baskı*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- SALİHPAŞAOĞLU, Yaşar (2020). *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Yargılamada Yöntem, İlke ve Usuller*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- SÜZEK, Sarper (2018). "İşe İade Davalarında Yargı Kararı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 40, ss. 11-21.
- ŞİRİN, Tolga (2015). *Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel Başvuru Hakkı*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- ŞİRİN, Tolga (2013). "Takdir Marjı Doktrini ve Türkiye Anayasa Mahkemesi Açısından Anlamı", *Anayasa Hukuku Dergisi*, C. 2, S. 4, ss. 359-399.

- ÜZELTÜRK, Sultan (2004). *1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı*, İstanbul: Beta Yayınları.
- YÜZER ELTİMUR, Dilara (2019). *AİHS Kapsamında Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunmasında Devletin Pozitif Yükümlülükleri*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları

- Niemietz/Almanya*, B. No: 13710/88, 16/12/1992.
- Türkiye Birleşik Komünist Partisi ve diğerleri/Türkiye*, B. No: 19392/92, 30/01/1998.
- Sidabras ve Džiautas /Litvanya*, B. No: 55480/00, 27/07/2004.
- Calmanovici/Romanya*, B. No: 42250/02, 1/10/2008.
- Köpke/Almanya*, B. No: 420/07, 5/10/2010.
- Özpınar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010.
- Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya [BD]*, B. No: 28955/06, ..., 12/9/2011.
- Koch/Almanya*, B. No: 497/09, 19/7/2012.
- Oleksandr Volkov /Ukrayna*, B. No: 21722/11, 9/1/2013.
- Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık*, B. No: 48420/10, ..., 15/1/2013.
- Martínez/İspanya [BD]*, B. No. 56030/07, 12/6/2014.
- Sodan/Türkiye*, B. No: 18650/05, 2/2/2016.
- Bărbulescu/Romanya [BD]*, B. No: 61496/08, 5/9/2017.
- Denisov/Ukrayna [BD]*, B. No: 2011/76639, 25/9/2018.
- J.B. ve diğerleri/Macaristan*, B. No: 45434/12, 45438/12, 375/13, 27/11/2018.
- Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, B. No: 58812/15, 53217/16 ..., 17/10/2019.

Anayasa Mahkemesi Kararları

- K.Ş.*, B. No: 2013/1614, 3/4/2014.
- Tuğba Arslan*, B. No: 2014/256, 25/6/2014.
- Serap Tortuk*, B. No: 2013/9660, 21/1/2015.

- Ayla (Şenses) Kara*, B. No: 2013/7063, 5/11/2015.
- Bülent Polat* [GK], B. No: 2013/7666, 10/12/2015.
- Ata Türkeri*, B. No: 2013/6057, 16/12/2015.
- Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016.
- Ö.Ç.*, B. No: 2014/8203, 21/9/2016.
- Haluk Öktem* [GK], B. No: 2014/13433, 13/10/2016.
- E.G.* [GK], B. No: 2014/12428, 13/10/2016.
- T.A.A.*, B. No: 2014/19081, 1/2/2017.
- Hint Aseel Hayvanları Koruma ve Geliştirme Derneği ve Hikmet Neğuç*, B. No: 2014/4711, 22/2/2017.
- Aydın Yavuz ve diğerleri* [GK], B. No: 2016/22169, 20/6/2017.
- Mehmet Bayrakcı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018.
- Ebru Bilgin* [GK], B. No: 2014/7998, 19/7/2018
- Tamer Mahmutoğlu* [GK], B. No: 2017/38953, 23/7/2020.
- C.A. (3)* [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020.
- E.Ü.* [GK], B. No: 2016/13010, 17/9/2020.
- A.A.Y.*, B. No: 2016/13011, 29/9/2020.
- H.Ç.* B. No: 2017/14907, 30/9/2020.
- Celal Oraj Altunörgü*, B. No: 2018/31036, 12/1/2021.
- Esra Ünlü*, B. No: 2018/4144, 25/2/2021.