

SIYONİZM KARŞITI GÖRÜŞLERİN DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ KAPSAMINDA KORUNMASI: MILLER V. UNIVERSITY OF BRISTOL- BRISTOL İŞ MAHKEMESİ KARARI

Protection of Anti-zionist Views Within the Scope of Freedom of Belief and Expression: The Case of Miller v. University of Bristol- Decision of Bristol Employment Tribunal

Dr. Öğr. Üyesi Esra ÖZEN*

Öz: Düşünce ve ifade özgürlüğünün korunması, demokratik hukuk düzenlerinin temel unsurlarındandır. Bu düzen, yalnızca belirli dünya görüşlerinin, felsefi ya da dini inancın hâkim olduğu bir toplum düzenini değil, farklı görüş ve inançları içinde barındırabilen, bu fikir ve görüşlerin savunulabilmesine imkân tanıyan bir düzeni ifade eder. Irkçılık, ayrımcılık ve benzeri unsurları içeren ifade ve görüşlerin ise bu düzende yeri yoktur. Miller v. University of Bristol kararı, İsrail'e ve yayılmacı politikalarına yönelik eleştirilerin, doğrudan Yahudi düşmanlığı ile ilişkilendirilmek suretiyle, çoğulcu demokrasilerde farklı fikirlerle karşı sindirme çabalarının önüne geçecek niteliktedir. Zira Bristol İş Mahkemesi, Filistin topraklarında bir Yahudi devleti kurulmasını hedefleyen Siyonizm fikrini, Yahudi düşmanlığı olarak bilinen Anti-Semitizm'den ayırarak değerlendirmiş ve Siyonizm'e karşı çıkmanın Yahudi düşmanlığı teşkil etmediğini vurgulamıştır. Kararda ayrıca, akademik ifade özgürlüğünün önemi vurgulanmıştır. Bilimsel çalışmaları sonucu elde ettiği verileri kamuyla paylaşan akademisyenin görüşleri, toplumun belli bir kesimini veya büyük bir çoğunluğunu rahatsız etse de düşünce ve ifade özgürlüğü bağlamında korunmaya değerdir. Buna karşılık, akademisyenin yaptırımla karşılaşması ifade özgürlüğünü kullanmak isteyen kimseler üzerinde korkutucu bir etki yaratacaktır. Demokratik bir hukuk devletinde buna izin verilmemelidir. Son olarak, karar ile, işletme içi ihbar mekanizmalarının önemi bir kez daha anlaşılmıştır. Çalışanlar hakkında gelen ihbarların değerlendirilmesinde işverenin, objektif davranması, özellikle de uygulayacağı yaptırımın ölçülü olması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Düşünce ve ifade özgürlüğü, Anti-Siyonizm, Anti-Semitizm, işletme içi ihbar mekanizmaları, Whistleblowing.

Abstract: The protection of freedom of belief and expression is a fundamental element of a democratic legal order. This order does not refer to a system in which only certain world views, philosophical or religious beliefs dominate, but rather to an order that can accommodate a diversity of views and beliefs and that allows for the promotion and protection of these ideas and views. Expressions and opinions such as racism, discrimination and similar elements have no place in this order. The Miller v. University of Bristol case prevents the intimidation of different opinions in pluralist democracies by directly associating criticism of Israel and its expansionist policies with anti-Semitism. The Bristol employment tribunal evaluated the idea of Zionism, which aims to establish a Jewish state in the Palestinian territories, separately from anti-Semitism, known as anti-Semitism, and emphasized that opposition to Zionism does not constitute anti-Semitism. The decision also emphasizes the significance of freedom of academic expression. The views of an academic who discloses the data obtained as a result of his/her scientific research to the public are protected in the context of freedom of belief and freedom of expression, even if they offend a certain segment or a large majority of the society. However, any sanction against the academic will have a chilling effect on those who intend to exercise their right to freedom of expression. This cannot be allowed in a democratic state of law. Finally, the importance of internal whistleblowing mechanisms has once again been demonstrated by the decision. The employer must act objectively in the evaluation of whistleblowing reports, and in particular, the sanction to be implemented must be proportionate.

Keywords: Freedom of belief and expression, Anti-Zionism, Anti-Semitism, internal reporting mechanisms, Whistleblowing.

* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, esra.ozen@aybu.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-0861-5961

Makale Geliş Tarihi: 9.01.2025, Makale Kabul Tarihi: 17.03.2025

GİRİŞ

Düşünce ve ifade özgürlüğü demokratik toplum düzeninin en önemli unsurlarından biridir. Farklı inanç ve fikirlerin bir toplumda varlığını koruyabilmesi, bu toplum düzeninin demokratik ve hukuk düzeni olma vasfının da korunabilmesi demektir. Buna karşılık, inanç ve ifade özgürlüğü, demokratik hukuk düzeninin temel değerlerini yerle bir edecek nitelikte bir kullanıma izin vermemektedir. Yani birçok hak ve özgürlük gibi, inanç ve ifade özgürlüğünün de hukuk düzeninin korunması temeline dayanan bazı sınırlamalara tabi tutulması bir gerekliliktir.¹ Hukuk devleti burada bir taraftan toplum düzeninde farklı inanç ve fikirlerin korunabilmesi ve savunulabilmesini sağlamakla yükümlü iken, diğer yandan da farklı inanç ve fikirlerin cereyan etmesi ile zedelenebilecek diğer menfaatleri korumak zorundadır. Bunlar, devletin bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması, ayrımcılık ve ırkçılığa karşı mücadele edilmesi gibi kamu yararının korunmasına hizmet eden yükümlülüklerini ifade etmektedir. Demokratik bir hukuk devletinden beklenen, bu yükümlülüklerini yerine getirirken çatışan menfaatler arasında adil ve hassas bir denge kurmasıdır. Bristol İş Mahkemesinin (Bristol Employment Tribunal) 5 Şubat 2024 tarihli Miller ve Bristol Üniversitesi kararı ile bu hassas dengede, inanç ve ifade özgürlüğüne biçilen değer, toplumun genel algı ve yargılarına göre tespit edilmemesi gerektiğini gözler önüne sermiştir.²

Söz konusu karara konu olan olayda, Bristol Üniversitesi'nde görevli Prof. Dr. Miller, Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle defalarca ayrımcılığa maruz kalmış ve en sonunda, fikirlerin özgürce paylaşılabildiği bilimsel bir platformda, Siyonizm hakkındaki fikirlerini beyan etmesi akabinde, iş sözleşmesi Üniversite tarafından iş ilişkisiyle bağdaşmayan davranışları gerekçe gösterilerek bildirimsiz olarak feshedilmiştir. Somut olayda, Miller'in bildirimsiz ve doğrudan Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle işten çıkarılarak, Birleşik Krallık Eşitlik Kanunu³ 13. maddesine korunan felsefi görüşleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığı tespit edilmiştir.⁴ Mahkeme söz konusu kanun maddesini yorumlarken Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS) hem din, vicdan ve kanaat özgürlüğünü güvence altına alan 9. maddesine hem de ifade özgürlüğünü koruyan 10. maddesine başvurmuştur. Somut olayda her ne kadar Miller'in akademik görüşlerini ifade etmesi sebebiyle yaptırma maruz kalması ve bunun dolayısıyla AİHS 10. maddesine göre ifade özgürlüğünü ilgilendirdiği görülmektedir. Bristol İş Mahkemesinin AİHS 9. maddesini de değerlendirmesinin sebebi Eşitlik Kanunu 13. maddesinde korunan görüşün İngilizce ifadesi ile bir '*belief*' olmasından ileri geliyor olabilir. Olayda ihlali söz konusu olan özgürlüğün hangisi olduğu bir kenara bırakılabilir. Zira Bristol İş Mahkemesi ister inanç ister ifade özgürlüğünü ilgilendirsün toplumun geneli tarafından hoş karşılanmayacak olsa da bir akademisyenin görüşlerinin korunmaya değer olduğunun farkına varılmasını

¹ Evra Çetin, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, 1. Baskı, XII Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 20.

² Miller v. University of Bristol, Bristol Employment Tribunal (ET), 5. February 2024, Case number: 1400780/2022, karar metni için bkz., (<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2024/02/Miller-judgment-1400780-2022-JDT.pdf>), (s.e.t. 22 Eylül 2024).

³ Kanun metni için bkz. (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>), (s.e.t. 22 Eylül 2024).

⁴ Miller v. University of Bristol, Bristol ET, 5.2.2024.

sağlamıştır. Bu çalışmada da amaçlanan bu farkındalığın ortaya konulmasıdır. Bristol İş Mahkemesinin, Miller'in Siyonizm hakkındaki görüşlerinin, toplumun genel Anti-Semitizm algısına karşı korunmasında önemli bir rolü olmuştur. Mahkeme kararında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM), yargı ve hukuk literatürü tarafından son yıllarda sıkça konu ettiği Heinisch/Almanya 2013⁵ kararına atıf yapması, Bristol Üniversitesi ve Miller davasının, Heinisch kararına konu olan Whistleblowing eylemleri açısından da değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu sebeplerden dolayı, söz konusu çalışma, Bristol Üniversitesi ve Miller davasını incelemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmada öncelikle, Miller'in işten çıkarılması ile sonuçlanan ayrımcılığa maruz kaldığı sürece (bkz. I, A), Üniversite'nin Miller'in inanç ve ifade özgürlüğüne karşı tutumuna (bkz. I, B), Birleşik Krallık yasalarına göre, inanç ve ifade özgürlüğünün korunması ve bu özgürlüklere hangi şartlar altında sınırlama getirilebildiğine değinilecektir (bkz. II). Miller ve Bristol Üniversitesi davası, inanç ve ifade özgürlüğünün korunması ve bu korumaya getirilen sınırlamaya, öğretici ve eleştiriye açık, önemli bir örnek teşkil ettiğinden, olayın gelişim süreci ve Birleşik Krallık hukukundaki koruma kapsamlı ve sistematik bir biçimde sunulacaktır. Son olarak, somut olaydan hukuk bilimine katkı sağlayacak veriler ve bulgular değerlendirilecektir (bkz. III).

I. OLAYIN GELİŞİM SÜRECİ

A. DAVID MİLLER'İN OLAYA KONU OLAN GÖRÜŞLERİ

David Miller, Bristol Üniversitesi'nde siyaset sosyolojisi alanında araştırmalar yapan, ilgi ve çalışma alanları lobicilik faaliyetleri, halkla ilişkiler ve propaganda, özellikle de İngiliz hükümetinin İslamofobi'ye ve Siyonizm'e ilişkin muhtemel faaliyetleri ve şirketlerin kamusal düşünceye etkileri gibi alanlar olan bir profesördür.⁶ Miller, Siyonizm'i, Yahudiler için eskiden İngiliz Mandası altında olan Filistin topraklarında bir devlet kurulması gerektiğini savunan bir ideoloji olarak tanımlamaktadır.⁷ Ona göre bu ideoloji kendi ifadesiyle “*doğası gereği ırkçı, emperyalist ve sömürgeci*”dir. Miller aynı zamanda, İsrail'in kuruluşunun ırkçı motivasyona sahip olduğuna inanmaktadır. Çünkü bu devlet, “*etnik temizlik ve yerleşimci sömürgecilik*” üzerine kurulmuştur.⁸ Bunun dışında Miller, İsrail'in kuruluşuyla Ortadoğu'da körüklenen çatışmanın, bir zamanlar Kuzey İrlanda, Cezayir ve Güney Afrika'nın da mağduru olduğu çatışma ile aynı temele dayandığını savunmaktadır. Bu temel “*yerleşimci-sömürgeci*” anlayıştır.⁹ Buna göre Siyonizm, “*tarihi Filistin toprakları üzerinde Yahudi hegemonyasını ve siyasi kontrolünü sağlamayı amaçlayan yerleşimci-sömürgeci ve etno-milliyetçi bir hareket*”tir.¹⁰ Miller bir bilim insanı olarak fikirlerinin, yürüttüğü araştırma faaliyetlerinin sonucunda şekillendiğine işaret etmekte ve bu görüşleri sebebiyle kendisine

⁵ Heinisch v. Germany, ECtHR 21. July 2011, No. 28274/08, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105777>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

⁶ Miller v. University of Bristol, § 22.

⁷ Miller v. University of Bristol, § 25.

⁸ Miller v. University of Bristol, § 29.

⁹ Miller v. University of Bristol, § 26.

¹⁰ Miller v. University of Bristol, § 28.

yöneltmesi muhtemel olan Anti-Semitizm suçlamalarına da karşı çıkmaktadır.¹¹ Görüşlerinin, Yahudi düşmanlığı olarak bilinen Anti-Semitizm ile hiçbir ilgisinin olmadığını altını çizmekte ve kendini “anti-Loyalist” ama “anti-Protestan olmayan” ve “anti-Afrikan milliyetçi” ama “anti-beyaz olmayan” olarak tanımlamaktadır.¹²

B. MILLER'E YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER VE ÜNİVERSİTE'NİN YAKLAŞIMI

1. Yahudi Düşmanlığı İddiası

Miller'e yöneltilen ilk eleştiri, Şubat 2019'da bir konferansta, Birleşik Krallık'taki bazı Siyonist Yahudi örgütlerinin İslamofobi'yi körüklediklerini ifade etmesinin ardından gelmiştir. Miller'in bu ifadeleri Yahudi düşmanlığı olarak nitelenmiştir. Miller, Nisan 2019'da iki Yahudi öğrenci tarafından, profesörün İslamofobi'yi tetiklemekle suçladığı örgütlerden biri olan Community Security Trust (CST) aracılığıyla ve Üniversite'nin şikâyet, dilek ve isteklerin kabul edildiği bir mekanizması üzerinden anonim olarak şikâyet edilmiştir. Buna göre, Miller'in İsrail karşıtı ifadeleri, Uluslararası Holokost Anma İttifakı'nın (IHRA) Anti-Semitizm tanımına girmekte ve dolayısıyla, bu ifadeler Yahudi düşmanlığı teşkil etmektedir. IHRA, yasal bir bağlayıcılığı olmamakla birlikte Anti-Semitizm'i "*Yahudilere yönelik nefret olarak ifade edilebilecek belirli bir Yahudi algısı*" olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre, "*Antisemitizm'in retorik ve fiziksel tezahürleri Yahudi veya Yahudi olmayan bireylere veya onların mülklerine, Yahudi cemaatlerine ve dini kuruluşlarına yöneliktir.*"¹³ Ancak Anti-Semitizm'e örnek olabilecek ifadeleri ve eylemleri listelerken IHRA ayrıca, İsrail devletine yönelik eleştirilerin, herhangi bir devletin iş ve eylemlerine yöneltebilecek türden eleştiriler olması kaydıyla, bunların Anti-Semitizm teşkil etmeyeceğini de vurgulamaktadır. Şikâyetlerde IHRA'nın bu ayrımına yer verilmemiştir.

2. Şikâyetlerin Üniversitece Sonuçsuz Bırakılması

Bristol Üniversitesi, öğrencilerin şikâyetlerini değerlendirirken öncelikle, IHRA'nın Anti-Semitizm tanımının, yasal bağlayıcılığı olmadığını ve Üniversite tarafından da benimsenmediğini ifade eder.¹⁴ Üniversite'ye göre IHRA'nın bu tanımı net değildir ve İsrail hükümetinin politikaları ve Siyonist politikalar ile Anti-Semitizm'in bir tutulmasına sebep olabilir. Bu sebeple şikâyetler, Anti-Semitizm'in basit anlamda bir Yahudi düşmanlığı olarak tanımlanması göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmede, Miller'in İsrail'in yerleşimci politikasına karşı eleştirilerinin açıkça bir Yahudi düşmanlığı

¹¹ Miller v. University of Bristol, § 25, 26, 27.

¹² Miller v. University of Bristol, § 26, 30.

¹³ Tanıma, IHRA'nın resmi internet adresinden ulaşılabilir, bkz.

(<https://holocaustremembrance.com/resources/working-definition-antisemitism>), (s.e.t. 22 Eylül 2024).

¹⁴ Miller v. University of Bristol, § 45.

içerdiğine dair herhangi bir veri olmadığı sonucuna varılmıştır.¹⁵ Miller'in ifadelerinin, kendisinin ifadesi ile “*İsrail lobilerini*” ve belli Yahudi menfaat gruplarını rahatsız edecek nitelikte olduğu söylenebilir, ancak bu ifadeler, yalnızca belli grup ve kişileri hedef almaktadır. Anti-Semitizm teşkil edecek nitelikte genel olarak Yahudilere yönelik nefret söylemleri içermemektedir.¹⁶ Üniversite ayrıca, Üniversite'nin bir bilim kuruluşu olarak, 1986 tarihli Öğretim Kanunu'ndan doğan, çalışanlarının ifade özgürlüğünü koruma yükümlülüğü olduğuna işaret etmiştir. 1998 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) de aynı doğrultuda, Üniversite'yi ifade özgürlüğüne aykırı eylem ve işlerden kaçınmakla yükümlü kılmaktadır. Bu sebeplerden ötürü, Haziran 2019'da öğrencilerin şikâyetleri reddedilmiştir.¹⁷

3. Bazı Yahudi Menfaat Gruplarınca Üniversite Üzerinde Baskı Kurulması

Temmuz 2019'da aralarında Bristol Jewish Society (JSoc) başkanı ve Union of Jewish Students (UJS) başkanının da bulunduğu bir grup, Üniversite'ye yazdıkları bir mektupla öğrencilerin şikâyetlerinin tekrar değerlendirilmesini istemiş ve profesörün ifadelerinin Yahudi düşmanlığı teşkil ettiğini ifade etmişlerdir.¹⁸ Bu mektupta ve ardından Üniversite'ye ulaştırılan başkaca beyanlarda, Üniversite'nin IHRA'nın Anti-Semitizm tanımını dikkate almaması eleştirilmiştir.¹⁹ Buna göre, Üniversite Miller'in söylemlerini IHRA'nın Anti-Semitizm tanımını dikkate almadan değerlendirerek, Anti-Semitizm gerçeğini açıkça göz ardı etmiştir. Ayrıca The Sunday Telegraph ve The Jewish Chronicle isimli gazeteler de Üniversite'nin tutumunu eleştiren yazılara yer vermiş ve Üniversite'yi, Yahudi öğrencileri korku ve paniğe sevk eden bir tutum sergilemekle suçlamışlardır.²⁰

4. Üniversite Tarafından Bilirkişiye Başvurulması ve Soruşturmaya Yer Olmadığı Kararı

Üniversite üzerinde oluşturulan kamuoyu baskısının da etkisiyle Üniversite, şikâyetlerin ve olayın yeniden değerlendirilmesi için eşitlik ve iş hukuku alanında uzman bir bilirkişiye başvurmuştur.²¹ Bilirkişi McColgan KC'den, Miller'in söylemlerinin bir disiplin soruşturması gerektirip gerektirmediğine dair bir inceleme yapması istenmiştir.²² Aralık 2020'de Üniversite'ye sunduğu raporunda bilirkişi, Miller'in ifadelerinde, Anti-Semitizm teşkil edecek herhangi bir bulguya rastlanmadığını ifade etmiştir. Buna göre Miller, genel olarak Yahudileri hedef alarak, onlara karşı nefret söylemleri ile gündeme gelmemiştir. İfadeleri yalnızca Siyonizm'i ve kendi deyimiyle İsrail'in

¹⁵ Miller v. University of Bristol, § 46.

¹⁶ Miller v. University of Bristol, § 46.

¹⁷ Miller v. University of Bristol, § 44.

¹⁸ Miller v. University of Bristol, § 36, 47.

¹⁹ Miller v. University of Bristol, § 49, 50 ve devamı.

²⁰ Miller v. University of Bristol, § 55 ve 56.

²¹ Miller v. University of Bristol, § 69.

²² Miller v. University of Bristol, § 71.

„ırkçı, yerleşimci ve sömürgeci” politikalarını hedef almıştır.²³ Miller’in söylemleri ve fikirleri ayrıca, Üniversite’nin uyguladığı Etik Davranışlar Prosedürü’ne de aykırılık teşkil etmemektedir. En azından, iddia edildiği gibi öğrencilerin sağlık ve güvenliğini tehdit edecek nitelikte söylemler değildir. Bu nedenle Miller hakkında disiplin soruşturması gerektirecek bir durum söz konusu değildir.

5. Yahudi Menfaat Gruplarının Medyadaki Paylaşımları ve Miller’in ve Kamuoyunun Tepkisi

Bilirkişi raporu Miller’i Yahudi düşmanlığı suçlamalarından aklamıştır, ancak rapor ne kamuoyu ile ne de öğrencilerle paylaşılmıştır. Bazı yerel gazeteler ve özellikle Yahudi öğrencilerin editörlüğünü yaptığı Üniversite yayınları yoğun bir biçimde, Miller’in hala Üniversite’de çalışıyor olmasından rahatsızlık duyduklarını belirten yazılara, sosyal medya paylaşımlarına ve benzeri içeriklere yer vermişlerdir.²⁴ Miller bunlara cevaben, öğrenci şikâyetlerinin ve sosyal medyada yer alan paylaşımların, Siyonist lobilerden olan JSoc ve UJS tarafından üretilmiş, sahte Anti-Semitizm iddialarından ibaret olduğunu söylemiştir.²⁵ Miller’e göre, bu şikâyet ve yazıların asıl amacı, onu Siyonizm ve İslamofobi hakkında dersler vermekten alıkoymak ve bu şekilde öğrencilerin ve kamuoyunun, İslamofobi ve Müslüman karşıtı ırkçılığın yayılmasına ön ayak olan İsrail lobisi hakkında bilinçlenmesini engellemek olduğunu ifade etmiştir. Miller’in bu cevabına karşılık Üniversite, Miller’e gönderdiği bir yazı ile, Miller’in bu yorumlarından hoşnut olmadığını, aralarında JSoc’un da bulunduğu topluluklarla, Yahudi öğrencilerin menfaatlerinin nasıl korunabileceğine dair iletişim içinde olduklarını ifade etmiş ve Miller’den olayla ilgili yorumlarında, raporun içeriğine dair gizliliğin sağlanmasına özen göstermesini istemiştir.²⁶ Buna karşılık Miller, yazılı basında ve sosyal medyada sürekli olarak hedef alındığını ve bunlara cevap vermek ihtiyacı hissettiğini belirtmiştir. Miller, Üniversite’nin bilirkişi raporunu yayımlamasının, Miller’in haklılığı konusunda kamuoyunun bilgi sahibi olması açısından önemli olduğunu savunmuştur.²⁷

Son olarak Şubat 2021’de Miller, *"İfade Özgürlüğü Kampanyasını İnşa Etmek"* başlıklı bir etkinlikte bir konuşma yapmıştır. Bu konuşmadaki ifadelerinden bazılarında Miller, doğrudan JSoc’u ve onun gibi örgütleri hedef alarak, onları bir İsrail lobi grubu olarak bilinen UJS çatısı altında faaliyet göstermekle itham etmiştir. Bunun da ötesine geçerek Miller, bu lobicilik faaliyetlerine katkıda bulunan öğrencileri *"İsrail’in piyonları"* olarak nitelemiştir.²⁸ Ayrıca yine Şubat 2021’de Electronic İntifada isimli dergide, *"We must resist Israel's war on British Universities"*²⁹ başlıklı bir makale kaleme alarak, İsrail lobisinin Üniversite’yi, Siyonizm’e karşı çıkan profesörü işten çıkarmaya zorladığını ifade etmiştir.³⁰

²³ Miller v. University of Bristol, § 77.

²⁴ Miller v. University of Bristol, § 80 ve devamı.

²⁵ Miller v. University of Bristol, § 82.

²⁶ Miller v. University of Bristol, § ve devamı.

²⁷ Miller v. University of Bristol, § 91.

²⁸ Miller v. University of Bristol, § 97.

²⁹ David Miller, "We Must Resist Israel's War on British Universities", (The Electronic Intifada, 20 February 2021), (<https://electronicintifada.net/content/we-must-resist-israels-war-british-universities/32391>), (s.e.t. 23 October 2024).

³⁰ Miller v. University of Bristol, § 101.

Bütün bunların ardından Miller, sosyal medyada öğrenciler tarafından “*aşağılık bir Antisemitist*” başlığı altında etiketlenmiştir. Yahudi toplulukların benzer sosyal medya paylaşımları da bunu takip etmiştir. Buna ek olarak Miller, sayısız anonim elektronik postalarla hakaret, küfür ve tacize maruz kalmıştır.³¹ Buna karşılık, Miller’in ifadeleri kamuoyunda ciddi bir kabul de görmüş ve Üniversite, Miller’i yeteri kadar korumamakla suçlanmıştır.³²

6. Üniversitece İkinci Kez Bilirkişiye Başvurulması

Tüm bu olaylar üzerine Üniversite biri McColgan KC’den olmak üzere olayın tekrar incelenmesi amacıyla iki ayrı bilirkişiye başvurmaya karar vermiştir. Bu kez Miller’in, Şubat 2021 itibarıyla, yani ilk bilirkişi raporunu takiben kamuoyu paylaşımları da dikkate alınacaktır.³³ McColgan KC’den istenen, Şubat 2021’deki olaylarda, Üniversite’nin tabi olduğu tüm politikalar, yönetmelikler ve tüzükleri ile, aralarında Birleşik Krallık Eşitlik Kanunu ve İnsan Hakları Bildirgesi de olmak üzere ilgili tüm yasalar ve Üniversite’nin bu sırada Kasım 2019’da benimsediği IHRA Anti-Semitizm tanımı dikkate alındığında Miller tarafından yapılan açıklamaların kabul edilebilir söylem sınırlarını aşip aşmadığının tespit edilmesidir.³⁴ Mayıs 2021’de tamamladığı bilirkişi raporunda McColgan KC, öncelikle Miller’in iddia ettiği gibi, JSoc ve UJS’in gerçekten de Küresel Siyonizm Hareketinin resmi üyeleri olduğunu tespit etmiştir.³⁵ Miller’in bu tespitinin Yahudi düşmanlığı teşkil edebileceğine dair ise herhangi bir veriye ulaşılmadığını kaydetmiştir. Miller’in, İsrail lobisinin İslamofobi’yi teşvik ettiğine ve İsrail devletinin ırkçılık ve dini motiflerle Arap toplumuna yönelik ırkçılığı ve düşmanlığı körüklediğine dair ifadesini ise McColgan, Miller’in bir akademisyen olması ve bu ifadelerin bilimsel çalışmalarının ürünü olması hasebiyle, kabul edilebilir söylemler sınırını aşmayan ifadeler olarak değerlendirmiştir. McColgan, Miller’in Yahudi öğrencileri İsrail lobisinin piyonları olarak nitelendirmesine ilişkin ifadesinde ise, Miller’in Yahudi öğrencileri bir bütün olarak hedef almadığını, aksine Siyonist lobilerce bazı öğrencilerin kullanılmasını eleştirdiğini tespit etmiştir. Sonuç olarak McColgan, Miller’in ifadelerinin JSoc ve UJS gibi Yahudi lobileri rahatsız edecek nitelikte olmakla birlikte, Anti-Semitizm teşkil edecek nitelikte olmadığını rapor etmiştir.

Diğer bilirkişiden ise şu hususların incelenmesi istenmiştir:³⁶

- Miller’in, Üniversite’nin soruşturma esnasında özen gösterilmesini istediği soruşturmanın gizliliği kuralını ihlal edip etmediği,
- Miller’in Yahudi öğrencilere ve Yahudi öğrenci gruplarına ilişkin söylemlerinin, Miller’in ve Üniversite’nin öğrencileri ile ilişkisine, Üniversite’nin üçüncü kişiler ile ilişkisine zarar verip, Üniversite çalışanlarının tabi olduğu davranış ve eşitlik kurallarına aykırılık teşkil edip etmediğini,
- Bu söylemlerin Yahudi öğrencilerin güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atıp atmadığını,

³¹ Miller v. University of Bristol, § 104.

³² Miller v. University of Bristol, § 98.

³³ Miller v. University of Bristol, § 108 ve devamı.

³⁴ Miller v. University of Bristol, § 109.

³⁵ Miller v. University of Bristol, § 114 ve devamı.

³⁶ Miller v. University of Bristol, § 116.

- Ve son olarak, bu söylemlerin Üniversite çalışanlarının tabi olduğu Üniversite'nin Kabul Edilebilir Davranışlar Politikasına ve İfade Özgürlüğünün Korunması Politikasına uygunluğu.

Bilirkişi, Miller'in savunmasını aldıktan ve birkaç öğretim elemanını da dinledikten sonra, yukarıda anılan soruların tamamını doğrulamıştır. Buna göre, Miller söylemleri ile hem Üniversite'nin öğrencilerle hem de üçüncü kişilerle ilişkilerini zedelemiş, Yahudi öğrencilerin güvenliklerini tehlikeye atmıştır. Davranışı, Üniversite çalışanlarının tabi olduğu politikalara aykırı bulunmuştur.³⁷

7. Miller Hakkında Disiplin Soruşturması Yürütülmesi ve Miller'in İşine Son Verilmesi

Üniversite bilirkişi raporlarını inceledikten sonra, Miller'in disiplin soruşturması gerektiren bir davranış sergilediği kanaatine varmıştır ve hakkında soruşturma başlatmıştır. Disiplin soruşturmasında özellikle, Miller'in ifadelerinin Üniversite'nin soruşturmanın gizliliği kuralını ihlal etmesi, Üniversite'nin kabul edilebilir davranışlar politikasına aykırı olması ve Üniversite'nin itibarını zedelemesi de göz önünde tutulmuştur.³⁸ Soruşturmada, Miller'in ifadelerinin Üniversite'nin Eşitlik ve Farklılıklara Saygı Politikası ile İşyerinde Kabul Edilebilir Davranışlar politikasına (the Equality and Diversity policy and the Acceptable Behaviour at Work Policy) aykırı olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre Miller, belirli öğrenci ve öğrenci topluluklarını eleştiriye açık hedef haline getirerek ve saldırgan bir tutum sergileyerek, kendisinden beklenen sorumluluk, hassasiyet ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmıştır.³⁹ Söylemlerinin Yahudi öğrenciler üzerinde olumsuz etki göstereceğinin ayırdına varması gereken Miller, aynı zamanda Üniversite'nin kamusal alandaki itibarını da zedelemiştir. Miller'in gelecekte de kendisinden beklenen özeni göstermeyeceği düşünülmüştür.⁴⁰ Benzer durumlarla karşılaşılması için Üniversite, Miller'in bu davranışın uygun bir yaptırıma tabi tutulması gerektiği sonucuna varmıştır.⁴¹ Bu bağlamda Miller'in Üniversite'deki işine, 1 Ekim 2021'de derhal fesih yoluyla son verilmiştir. İşten ayrılmasının akabinde de Miller, Siyonizm hakkındaki görüşlerini savunmaya devam etmiştir. Bazı eleştirmenlerce Anti-Semitizm olarak nitelenmesine rağmen, sosyal medya platformlarında da paylaşımlarda bulunarak, *"Yahudilere ayrımcılık yapılmadığını ve hatta onların kültürel, ekonomik ve siyasi bağlamda aşırı sayılabilecek ölçüde temsil edildiklerini"* ifade etmiştir.⁴² Miller, işten çıkarılmasının bu söylemlerinde etkisi olmadığını, halen Üniversite'de çalışıyor olsa idi de aynı görüşte olacağını da eklemiştir.⁴³

³⁷ Miller v. University of Bristol, § 124.

³⁸ Miller v. University of Bristol, § 133.

³⁹ Miller v. University of Bristol, § 135.

⁴⁰ Miller v. University of Bristol, § 154.

⁴¹ Miller v. University of Bristol, § 127.

⁴² Miller v. University of Bristol, § 156.

⁴³ Miller v. University of Bristol, § 155.

II. BİRLEŞİK KRALLIK HUKUKUNDA İNANÇ VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

A. UYGULANACAK HUKUK

1. Equality Act 2010

2010 tarihli Birleşik Krallık Eşitlik Yasası, 4. maddesinde listelenen sebeplere dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır.⁴⁴ Bu maddede listelenen sebeplerden biri de inanç ve felsefi görüşü sebebiyle bir kimsenin ayrımcılığa maruz kalması durumudur. Kişinin inancı veya felsefi görüşü yasa tarafından korunmaktadır (*“protected characteristics”*). Kanunun 10. maddesi inanç veya kanaat (*“Religion or belief”*) özgürlüğünü düzenlemektedir.⁴⁵ Maddenin 2. fıkrasına göre 10. madde kapsamında inanç, herhangi bir dini veya felsefi görüşü ifade etmektedir. Eşitlik Yasasının 13. maddesi, yasanın 4. maddesinde anılan sebeplerden biri olan felsefi görüşü sebebiyle bir kimsenin ayrımcılığa maruz bırakılmasını yasaklar. Ayrımcı davranan işverenin motivasyonu önemsizdir. Yani işverenin, ayrımcı davranırken iyi niyetli olduğunu iddia etmesinin bir önemi yoktur.⁴⁶ Kişi, inancını veya felsefi görüşünü özgürce dile getirebilmelidir. Bu koruma, savunulan felsefi görüşün kamusal alanda ciddi tepkiye sebep olabilecek bir görüş olması halinde dahi geçerlidir.

Birleşik Krallık iş mahkemeleri, Eşitlik Kanunu'nun ilgili maddelerini uygularken aynı zamanda evrensel ilke ve kuralları da dikkate alırlar. Buna göre Eşitlik Kanunu 10. maddesinin, AİHS'nin 9. ve 10. maddelerinde koruma altına alınan inanç ve ifade özgürlüğü bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.⁴⁷ AİHS'nin düşünce, vicdan ve din özgürlüğü kenar başlıklı 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, din veya inanç değiştirme özgürlüğü ile tek başına veya topluca, açıkça veya özel tarzda ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğünü de içerir. Sözleşmenin 10. maddesinin 1. fıkrası ise ifade özgürlüğüne yer vermektedir. Buna göre, herkes görüşlerini açıklama ve anlatma

⁴⁴ İlgili Kanunun 4. maddesi şu şekildedir: ‘The protected characteristics. The following characteristics are protected characteristics, age; disability; gender reassignment; marriage and civil partnership; pregnancy and maternity; race; religion or belief; sex; sexual orientation.’, Kanun metni için bkz. (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

⁴⁵ İlgili Kanunun 10. maddesi şu şekildedir: ‘Religion or belief

(1) Religion means any religion and a reference to religion includes a reference to a lack of religion.

(2) Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief.

(3) In relation to the protected characteristic of religion or belief

(a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular religion or belief.

(b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same religion or belief.’

⁴⁶ Miller v. University of Bristol, § 167.

⁴⁷ Miller v. University of Bristol, § 163, 179.

özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kanaat özgürlüğü ile kamu otoritelerinin müdahalesi ve ülke sınırları söz konusu olmaksızın haber veya fikir alma ve verme özgürlüğünü de içerir. Ancak birçok hak ve özgürlük gibi, bu inanç ve ifade özgürlüğünün de sınırları vardır. Sözleşmenin 9. maddesinin 2. fıkrası ile 10. maddesinin 2. fıkrası bu sınırları düzenlemektedir. Buna göre, bu özgürlükler yasayla öngörülmek kaydıyla, kamu düzeninin, genel sağlığın ve ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin veya itibarlarının korunması için demokratik toplumda gerekli görülen vasıtalar ile sınırlanabilir.⁴⁸ AİHM içtihatlarını da göz önünde bulunduran Birleşik Krallık iş mahkemesi, inanç ve ifade özgürlüğüne müdahaleleri değerlendirirken ayrıca, söz konusu müdahalenin, müdahale ile ulaşılmak istenen amaca ulaşmak için gerekli ve ölçülü olup olmadığını incelemektedir.⁴⁹ Buna göre, ifade ve inanç özgürlüğüne getirilecek daha az kısıtlayıcı bir önlemin varlığı halinde bu kısıtlama ölçüsüz olacaktır.⁵⁰

2. Employment Rights Act 1996

Somut olayda mahkeme, kararını büyük ölçüde Eşitlik Kanunu 10. maddesine dayanarak vermiştir. Ancak mahkeme, uygulama bulan hukuk kuralı olarak ayrıca Birleşik Krallık 1996 tarihli İş Kanunu'nun (Employment Rights Act) 98. maddesine de atıf yapmıştır.⁵¹ Bu maddenin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için işveren, aynı maddenin 2. fıkrasında anılan bir sebepten ötürü veya başkaca haklı bir sebepten dolayı iş sözleşmesini feshetmiş olmalıdır. 98. maddenin 2. fıkrasına göre bu sebepler işçinin iş ilişkisi ile bağdaşmayan davranışlarından ve iş görmedeki yetersizliğinden kaynaklanan veya bir kanun ya da kanun tarafından getirilen kısıtlamayı ihlal etmeden işini göremeyecek olmasından kaynaklanan nedenlerdir. Feshin haklı nedenle gerçekleştiğine dair değerlendirme, Kanunun 98. maddesinin 4. fıkrasına göre, somut olayın özellikleri ve işverenin eşitlik ilkesine uygun hareket edip etmediği gibi kriterlere göre değerlendirilir.⁵² İş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren sebep, işverenin böyle bir sebebin varlığına dair kişisel kanaatine değil, böyle bir sebebin varlığının, objektif temellere dayanarak iddia edilebilmesine bağlıdır.⁵³

B. BİRLEŞİK KRALLIK İŞ MAHKEMESİNİN KARARI

Miller, Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle haksız olarak görevden alınarak felsefi inançları sebebiyle ayrımcılığa uğradığı iddiası ile mahkemeye başvurmuştur. Başvuru, Birleşik Krallık iş mahkemesi tarafından karara

⁴⁸ Gülnur Erdoğan, İşyerinde İfade Özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Temelinde), Adalet Yayınevi, 2017, s. 51.

⁴⁹ Miller v. University of Bristol, § 181.

⁵⁰ Miller v. University of Bristol, § 193.

⁵¹ Mahkeme, uygulanabilecek hukuk kuralı olarak son olarak Eşitlik Yasasının 26. maddesinde düzenlenen taciz yasağına da işaret etmiştir. Ancak Miller'in felsefi görüşleri sebebiyle taciz edildiğine dair iddiaları mahkemece reddedildiğinden, bu çalışma kapsamında bu maddeye ve ayrıntılarına yer vermeye gerek görülmemiştir, bkz. Karar § 196 ve devamı; İş Kanunu metni için bkz. (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

⁵² Miller v. University of Bristol, § 203.

⁵³ Miller v. University of Bristol, § 207.

bağlanmışır. Mahkeme incelemesini yaparken, Miller'in inancının başkaları tarafından nasıl anlaşıldığına veya mahkemenin kendisi bu inancı nasıl anladığına veya yorumladığına göre değil, Miller'in bu inancı nasıl ifade ettiğine ve Miller'in kendi yorumuna bakarak yapmıştır.

İlk aşamada mahkeme, Miller'in Siyonizm karşıtı görüşünün Eşitlik Yasası 10. maddesi bağlamında korunan inançlar kapsamına girip girmediğini tespit etmektedir. Daha sonra, Miller'in işten çıkarılması ile felsefi görüşü arasında illiyet bağının olup olmadığının tespitini yapmıştır.⁵⁴ Son aşamada ise mahkeme, Miller'in işten çıkarılması ile inanç ve ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın yukarıda verilen hukuki çerçevede kabul edilir olup olmadığını değerlendirmiştir.

1. Felsefi İncanın Eşitlik Kanunu 10. Maddesi Kapsamında Korunması: *Grainger* Kriterleri

Birleşik Krallık iş mahkemesinin yerleşik içtihadına göre, felsefi görüşün Eşitlik Yasası 10. maddesi kapsamında korunması için içtihatla geliştirilen ve *Grainger* kriterleri⁵⁵ olarak bilinen şu beş şartı karşılaması gerekir:⁵⁶

- Kişinin içten ve gerçekten bu inanca sahip olması
- Sadece mevcut bilgiye dayanan, yani bilgiye göre değişmesi muhtemel olan bir görüş değil, gerçek bir inanç olması
- İnsan hayatı ve toplumsal davranış biçimlerine yönelik bir inanç olması
- Belirli bir mantık, tutarlılık, ciddiyet ve önemi haiz olması ve
- Demokratik toplumda saygıya layık olup, insan onuruna ve temel hak ve özgürlüklere aykırı olmayan bir inanç olması

Somut olayda mahkeme ilk olarak, Miller'in gerçekten ve içten bir biçimde Siyonizm'e karşı olduğu kanısına varmıştır. Çünkü Miller'in, Siyonizm karşıtı görüşleri, uzun yıllara dayanan bilimsel çalışmaları ile şekillenmiştir. Ayrıca bu görüşleri, onun hem kişisel hem de akademik hayatında önemli bir rol oynamıştır.⁵⁷ Mahkeme, Miller'in Siyonizm karşıtı tavrının, zaman içinde ve bilgi birikimine göre değişmesi muhtemel bir görüş değil, Miller'in hayatında yıllar boyu önemli bir yer tutan, bulunduğu hemen hemen her platformda dile getirdiği bir inanca dayandığını tespit etmiştir.⁵⁸ Somut olayda, Miller'in görüşlerinin insan hayatı ve toplumsal davranış biçimlerine yönelik bir inanç oluşuna dair bir tartışma söz konusu olmamıştır. İncanın, belirli bir mantık, tutarlılık, ciddiyet ve önemi haiz olmasına ilişkin olarak ise mahkeme, bugüne kadarki içtihatları ve AİHS 9. maddesinin amacına uygun olarak, inancın anlaşılabilir ve kavranabilir olmasının yeterli olduğunu belirtmiştir.⁵⁹ Mahkeme, Miller'in Siyonizm'e ilişkin görüşlerinin, tutarlı ve anlaşılabilir olduğunu tespit etmiştir.⁶⁰ Bu tespitini, Miller'in fikirlerinin, uzun ve kapsamlı araştırmaları

⁵⁴ Miller v. University of Bristol, § 241.

⁵⁵ Burton J Grainger Plc v Nicholson [2010] ICR 360, § 24.

⁵⁶ Miller v. University of Bristol, § 215 ve devamı.

⁵⁷ Miller v. University of Bristol, § 216.

⁵⁸ Miller v. University of Bristol, § 218 ve devamı.

⁵⁹ Miller v. University of Bristol, § 222.

⁶⁰ Miller v. University of Bristol, § 231.

sonucu meydana gelmiş ve Miller tarafından sürekli olarak savunulmuş olmasına dayandırmıştır. Miller ayrıca, Siyonizm'in doğası gereği ırkçı olduğuna dair görüşünü, Amnesty International ve Human Rights Watch gibi uluslararası kuruluşların İsrail'in Filistinlilere yönelik “*apartheid*”⁶¹ devlet niteliğini haiz ırkçı politikalar yürüttüğünü belgeleyen raporları ile desteklemiş, Siyonizm karşıtlığının makul ve savunulabilir olduğunu ispat etmiştir.⁶²

Davalı Üniversite, özellikle inancın korunmasına yönelik son kriter üzerinde durmuştur. Üniversite'ye göre Miller'in Siyonizm karşıtı görüşü, Yahudilerin bir İsrail devletinin devamında kendini bulan “*kendi kaderlerini tayin hakkı*”nı zedelemektedir. Dolayısıyla Miller'in Siyonizm karşıtı görüşü, demokratik toplumda saygıya layık olmayan, temel hak ve özgürlüklerle bağdaşmayan bir felsefi görüştür. Mahkeme hangi görüşün yerinde veya geçerli olduğuna dair bir inceleme yapmamakla birlikte, bu kriterin oldukça dar yorumlanması gerektiğine işaret etmiştir. Buna göre yalnızca çok az sayıda inanç veya görüş bu kriteri karşılayamayacak niteliktedir. Bunlara örnek olarak, totaliter rejimleri, Nazizm'i ve benzeri insanlığa karşı ağır suçları teşvik eden idealleri savunmak, demokratik toplumda saygıya layık değildir ve inanç ve ifade özgürlüğü kapsamında korunamaz.⁶³ Buna karşılık, başkaları açısından rahatsız edici, şok edici veya hatta saldırgan olan, ancak nefret söylemi derecesine varmayan fikirler koruma kapsamındadır.⁶⁴ Mahkeme, Miller'in görüşlerinin, Yahudilerin kendi kaderlerini tayin hakkına karşı değil, bir Yahudi devletinin, nüfusun çoğunluğunun Araplardan oluştuğu Filistin topraklarında ve bu nüfusun zorla göçe, her türlü ayrımcılık, baskı ve etnik soykırıma tabi tutulması yoluyla kurulmasına karşı olduğunu tespit etmiştir. Miller'in görüşlerinin Yahudi düşmanlığı veya Yahudilerin etnik kimliğinin yok edilmesine ilişkin olmadığı açıktır.⁶⁵

Mahkeme sonuç olarak, Miller'in görüşlerinin *Grainger* kriterlerini karşıladığı ve bu sebeple Birleşik Krallık Eşitlik Yasası 10. madde kapsamında korunan bir inanç olduğu sonucuna ulaşmıştır.⁶⁶

⁶¹ Bkz. Full Report of Amnesty International, February 1, 2022 Index Number: MDE 15/5141/2022, 'Israel's apartheid against Palestinians: Cruel system of domination and crime against humanity', (<https://www.amnesty.org/en/documents/mde15/5141/2022/en/>), (s.e.t. 10 Kasım 2024) ; Report of Human Rights Watch, 'A Threshold Crossed Israeli Authorities and the Crimes of Apartheid and Persecution', April 2021, (https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2021/04/israel_palestine0421_web_0.pdf), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

⁶² Miller v. University of Bristol, § 224 ve devamı.

⁶³ Miller v. University of Bristol, § 236.

⁶⁴ Zana v. Turkey, ECtHR [GC], No: 18954/91, 25 November 1997, (<https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-58115>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 51; Handyside v. the United Kingdom, ECtHR, No. 57499/17, 74536/17, 80215/17, 9323/18, 16128/18, 25920/18, 7. December 1976, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57499>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 49; Lingens v. Austria, ECtHR, No. 41193/15, 51044/15, 53856/15, 1724/16, 2809/16, 8141/16, 16976/16, 18306/16, 43625/16, 46334/16, 46376/16, 56677/16, 57523/16, 59609/16, 76672/16, 77512/16, 77526/16, 8. July 1986, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-57523>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 41.

⁶⁵ Miller v. University of Bristol, § 237.

⁶⁶ Miller v. University of Bristol, § 238.

2. Korunan İnanç ile İsten Çıkarma Arasındaki Nedensellik Bağının Tespiti

Birleşik Krallık iş mahkemesinin yerleşik içtihadına göre, felsefi inancını izhar eden kimsenin, bundan ötürü ayrımcılığa karşı korunması için, felsefi inanç ile ayrımcılık arasında yakın ve doğrudan bir ilişki olması gerekir.

Üniversite, Miller'in isten çıkarılması ile Siyonizm karşıtı görüş sahibi olması arasında doğrudan bir bağ olmadığını iddia etmektedir. Buna göre Miller, Siyonizm'i ırkçı bir ideoloji olarak görmesinden dolayı değil, Yahudi öğrencileri hedef alarak, onları Siyonist ve dolayısıyla ırkçı olarak nitelemesi sebebiyle görevden alınmıştır. Miller'in isten çıkarılmasının bir diğer sebebi de Siyonizm karşıtı görüşlerini ifade biçimindeki sözde uygunsuzluktur. Buna göre, Miller'den Siyonizm karşıtlığını daha ılımlı ve başkalarının da menfaatlerini dikkate alarak dengeli bir biçimde ifade etmesi beklenmektedir.⁶⁷ Üniversite'ye göre, Miller'in İsrail devletine ilişkin, bu devletin soykırımcı, ırkçı ve şiddet yanlısı bir devlet olduğuna dair sözleri ve bu görüşlerini Yahudi öğrencilerle ilişkilendirmesi, aşırı derecede saldırgan ve kışkırtıcıdır.⁶⁸

Mahkeme ise değerlendirmesini yaparken, Üniversite'den şu soruya cevap vermesini istemiştir: Miller'in ifadelerinden Siyonizm'in ırkçı bir rejim olduğuna ilişkin kısımlar çıkarılmış olsa idi, Üniversite Miller'i yine de isten çıkarır mıydı? Üniversite bu soruya hayır cevabını vermiştir.⁶⁹ Ayrıca mahkeme, Üniversite'nin Miller'i, bazı öğrenciler hakkında, Siyonizm'e atıf yapmadan yaptığı yorumlar sebebiyle herhangi bir yaptırıma tabi tutmadığını da tespit etmiştir. Bu ve benzeri sebeplerden ötürü mahkeme, Miller'in doğrudan Siyonizm karşıtı görüşü sebebiyle isten çıkarıldığı kanaatine varmıştır. Sonuç olarak, Miller'in Siyonizm'i ırkçı, saldırgan ve sömürgeci olarak nitelemesi ve Siyonizm'in, Üniversite ve öğrencileri üzerindeki etkisine son verilmesi gerektiğine dair inancı ile Üniversite'nin Miller'i isten çıkarma kararı arasında yakın ve doğrudan bir nedensellik bağı vardır.⁷⁰

3. İnanç ve İfade Özgürlüğünün Sınırları

AIHS 9. maddesinin 2. fıkrası ile inanç, 10. maddesinin 2. Fıkrası ile de ifade özgürlüğünün sınırlarını düzenlenmiştir. Buna göre, inanç ve ifade özgürlüğünün kısıtlanmasının, yasa ile öngörülmüş olup hukuki bir amaca hizmet etmesi ve kısıtlamanın demokratik bir toplumda gerekli olması şarttır. Ayrıca kısıtlamanın, korunmak istenen hukuki menfaat ile orantılı olması gerekir. Mahkeme ilk olarak, Miller'in disiplin soruşturmasına tabi olması ve akabinde isten çıkarılması uygulamasının yasal bir dayanağı olduğunu tespit etmiştir.⁷¹ Buna göre, Üniversite Davranış ve Etik İlkeler Yönetmeliği ve iş sözleşmesinin de aralarında bulunduğu birçok düzenleme, Üniversite

⁶⁷ Miller v. University of Bristol, § 250.

⁶⁸ Miller v. University of Bristol, § 254.

⁶⁹ Miller v. University of Bristol, § 255.

⁷⁰ Miller v. University of Bristol, § 256 ve devamı.

⁷¹ Miller v. University of Bristol, § 266.

bünyesinde çalışanların tabi olduğu ve bunlara aykırılık halinde kişinin, bu aykırılığın sonuçlarını öngörebileceği yasal metinlerdir.⁷²

İnanç ve ifade özgürlüğüne disiplin soruşturması ve sonrasında işten çıkarma ile yapılan müdahalenin yasal bir amaca hizmet ettiği de aynı şekilde mahkemece doğrulanmıştır.⁷³ AİHS 9. maddesinin 2. fıkrasına göre, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, inanç özgürlüğüne getirilecek sınırlamanın yasal amacını teşkil etmektedir. Yine AİHS'nin 10. maddesinin 2. fıkrası da başkalarının şöhret, ün veya itibarının korunması amacıyla ifade özgürlüğünün kısıtlanabileceğini düzenlemektedir. Somut olayda, üniversitenin itibarının korunması ve üçüncü kişilerin Üniversite ile sağlıklı ilişkiler kurma gibi haklı menfaatlerinin korunmasının, inanç ve ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın yasal amacını oluşturabileceği tespit edilmiştir.⁷⁴

Son olarak mahkeme, inanç ve ifade özgürlüğüne getirilen kısıtlamanın, yani disiplin soruşturması ve akabinde gerçekleşen iş sözleşmesinin feshinin, bu kısıtlama ile korunmak istenen hak ve menfaatlere ulaşmak için demokratik bir toplumda gerekli ve ölçülü bir önlem olup olmadığını değerlendirmiştir. Mahkeme yerleşik içtihadına göre bu değerlendirmeyi şu dört soruya cevap arayarak yapmaktadır:⁷⁵

- Söz konusu inanç ve ifade özgürlüğünü kısıtlayıcı önlem ile ulaşmak istenen amaç, bu kısıtlamayı haklı kılacak nitelikte bir gereklilik veya önem arz ediyor mu?

- Alınan önlem, ulaşmak istenen amaçla mantıksal bir bağlamda mı veya bu amaca ulaşmak için elverişli mi?

- İnanç ve ifade özgürlüğüne daha az müdahale edebilecek bir önlem aynı amaca ulaşmak için yeterli olur muydu?

- İnanç ve ifade özgürlüğüne getirilen kısıtlamanın olumsuz sonuçları, bu kısıtlama ile amaçlanan faydaya kıyasen daha baskın mı?

Mahkeme bu sorulara cevap ararken ise şu hususları dikkate almıştır:⁷⁶

- İnanç ve ifade özgürlüğünün tezahür biçimi, içeriği ve kapsamı

- Bu özgürlüğü kullanan işçinin, muhataplarının kimler olabileceğine dair algısı veya farkındalığı

- Bu özgürlüğün kullanılması ile başkalarının hak ve menfaatlerine yapılan saldırının türü ve kapsamı ile işverenin bu saldırı nedeniyle işletmesinin olumsuz etkilenip etkilenmediği

- İşçinin, inanç ve ifade özgürlüğünü kendi hesabına kullandığını ifade edip etmediği veya paylaştığı görüşlerin aynı zamanda işverenin görüşleri olarak algılanıp algılanmadığı ve bunun işverenin hak ve menfaatlerini olumsuz etkileyip etkilemediği

- İnanç ve ifade özgürlüğünü kullanan işçi ile bu özgürlüğün kullanılması ile hak ve menfaatleri zedelenen kişiler arasında ast-üst ilişkisi manasında olası bir güç dengesizliği olup olmadığı

⁷² Miller v. University of Bristol, § 261 ve devamı.

⁷³ Miller v. University of Bristol, § 274.

⁷⁴ Miller v. University of Bristol, § 271 ve devamı.

⁷⁵ Miller v. University of Bristol, § 275.

⁷⁶ Miller v. University of Bristol, § 276.

- İşverenin, işçinin bu özgürlüğünü kullanmasından doğrudan etkilenebilecek bir sektörde olup olmaması (iletişim, hakla ilişkiler vb.)
- İşverenin, işçinin inanç ve ifade özgürlüğüne müdahale niteliği taşıyan önlemlerden başka, yine amaca ulaşmaya elverişli ancak bu özgürlüklere daha az müdahale edecek nitelikte başkaca önlemlere başvurma imkânının olup olmaması.

Mahkeme somut olayda ilk olarak, Miller'in ifadelerinin, Siyonist olarak nitelediği lobicilik faaliyetleri sürdüren JSoc gibi organizasyonların faaliyetleri üzerinde kayda değer olumsuz bir etkisi olmadığını tespit etmiştir.⁷⁷ Ancak Miller'in görüşlerinin, Üniversitenin üçüncü kişiler ile ilişkisi üzerinde olumsuz etkiler yarattığı gerçektir. Öyle ki bazı bağışçılar Üniversite'den bağışlarını geri çekmiştir. Buna karşılık, Üniversite'ye yeni kayıtlarda herhangi bir düşme gözlemlenmemiştir.⁷⁸

Bunun yanı sıra Miller'in, bilirkişi raporları ile Anti-Semitizm suçlamalarından aklanmasına rağmen, kamusal alanda Siyonizm'e karşı görüşlerini oldukça saldırgan bir tarzda ifade etmeye devam etmesi Üniversite'nin işten çıkarma kararında önemli bir rol oynamıştır.⁷⁹ Ancak Miller'in kendini kamusal alanda ifade etmesinin ardında, bazı Siyonist gruplarca ve öğrenciler tarafından sürekli olarak taciz ediliyor olması yatmaktadır.⁸⁰ Bilirkişi raporlarının yayımlanmaması da kamunun Miller'in haklılığı noktasında yeterli kadar bilgi sahibi olmadığı kanaatini desteklemektedir. Bunun dışında mahkeme, Üniversite'nin Miller'in görüşlerini ifade biçiminin saldırgan olduğuna ilişkin görüşüne de katılmamıştır. Buna göre Miller'in bu tarzı geçmişteki basılı ve sözlü birçok söyleminde de gözlemlenmektedir, yani Üniversite için Miller'in tarzı yeni değildir. Ayrıca politik tartışmalarda ifade biçiminin sırf agresif oluşu, ifade özgürlüğünün kısıtlanmasını haklı kılmamaktadır.⁸¹

Mahkeme ayrıca, inanç ve ifade özgürlüğüne getirilecek sınırlamada bu özgürlüklerin tezahür biçimi, kapsamı ve türünü irdelerken, bu özgürlüklerin temelini ve özünü sarsmamak gerektiğine işaret eder.⁸² Miller'in, görüşlerinin bu denli kamusal bir alanda dikkat çekecek olmasını öngörememesi hususunda ise yine mahkeme, şu tespitte bulunmuştur: Miller uzun yıllar, akademik çalışmaları ile gelişen Siyonizm karşıtı görüşlerini hem sözlü hem de yazılı olarak ifade etmiş ve görüşleri ilk kez bu kadar büyük yankı uyandırmıştır. Bunda, Miller'in kendini ifade ediş seklinde ziyade, üzerinde kurulan baskı ve yıldırma çabaları ve onun bunlara cevap vermesi rol oynamıştır.⁸³

Mahkeme, Üniversite'nin itibarının zedelendiğini, Üniversite'nin çeşitli menfaat grupları arasında kaldığını ve olaya çözüm bulmakta güçlük çektiğini kabul etmektedir. Özellikle basında, Miller'in de görüşlerinin çarpıtılarak yansıtılması ile Üniversite üzerinde, sözde Yahudi düşmanlığı besleyen bir

⁷⁷ Miller v. University of Bristol, § 277 ve devamı.

⁷⁸ Miller v. University of Bristol, § 279.

⁷⁹ Miller v. University of Bristol, § 280.

⁸⁰ Miller v. University of Bristol, § 287 ve devamı.

⁸¹ Miller v. University of Bristol, § 291.

⁸² Miller v. University of Bristol, § 292.

⁸³ Miller v. University of Bristol, § 294.

profesörü bünyesinde barındırmasından ötürü ciddi baskı kurulmuştur. Her ne kadar Üniversite'nin itibarının korunması, inanç ve ifade özgürlüğüne getirilecek kısıtlamayı haklı kılacak bir neden olsa da mahkeme, Miller'in işten çıkarılmasına sebep olan görüşlerin doğrudan politik ve akademik görüşleri olduğunu ve bunların Üniversite'nin itibarından daha az değerinde bir korumaya sahip olmadığını vurgulamıştır.⁸⁴

Yine benzer şekilde Üniversite'nin, Miller'in belli öğrenci gruplarını hedef alarak bunları Siyonist lobilerin maşası olarak nitelemesini, Miller'in öğrenciler ile arasındaki hiyerarşik ilişkisindeki hâkim pozisyonunu kötüye kullanmak olarak yorumlamasına karşılık mahkeme, Üniversite'nin bir bilim kuruluşu oluşuna vurgu yaparak, Üniversite'nin diğer birçok işveren ve işletmeden daha çok inanç ve ifade özgürlüğünü korumakla kendini yükümlü sayması gerektiğinin altını çizmiştir.⁸⁵

Mahkeme son olarak, inanç ve ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın ölçülülüğüne ilişkin değerlendirmeler yapmıştır. Buna göre öncelikle, bir bilim insanının Üniversite'den uzaklaştırılması, onun araştırma yapmak ve öğretim faaliyetinde bulunarak ve bilgi ve bulgularını paylaşma imkânının büyük ölçüde elinden alınması demektir. Miller'in iş sözleşmesinin bildirimsiz feshi iş hukukundaki en ağır yaptırım şeklidir. Daha da ötesi bu yaptırım, ifade özgürlüğüne ket vurmak demektir, yani inanç ve ifade özgürlüğünün başkaları tarafından da baskı ve yıldırma politikalarından korkmadan kullanılmasını elverişsiz veya imkânsız hale getirmek demektir.⁸⁶ Hukuk literatüründe buna “*chilling effect*” –korkutucu etki– denmektedir. Mahkeme bu bağlamda, AIHM'nin Heinisch/Almanya kararına atıf yapmıştır.⁸⁷ Bu karara konu olan olayda AIHM, bir yaşlı bakımevinde çalışıp, buradaki hukuka aykırılıkları ifşa ettiği için işten çıkarılan Heinisch'in, bildirimsiz işten çıkarılmasının iş hukukundaki en ağır yaptırım olmasının yanı sıra bunun, bakım evinde çalışan diğer işçiler ve hatta bu sektörde hizmet eden birçok çalışan üzerinde korku etkisi yaratacak nitelikte olduğuna işaret etmiştir. Buna göre bu korkutucu etki, gelecekte hukuka aykırılıkların işçiler tarafından işten çıkarılma korkusu ile ihbar edilmemesi sonucunu doğurabilecektir ve bu da kamusal menfaatleri olumsuz etkileyecektir.⁸⁸

Birleşik Krallık iş mahkemesi de bu doğrultuda Miller davasında şu tespitte bulunmuştur: Akademik bir kuruluş olarak Üniversite, akademisyenlerin araştırma ve uzmanlık alanlarına giren veya bu alanlarla bağlantılı konularda özgürce araştırma yapıp, düşüncelerini ifade etmelerinden doğabilecek olası itibar kayıplarına veya eleştirilere katlanabilmelidir. Somut olayda ayrıca mahkeme, Miller'in işten çıkarılması ile Üniversite'nin, eleştiri oklarından kurtulamadığını da tespit etmiştir. Zira Miller görüşlerinden dolayı eleştirildiği kadar, destek de toplamıştır. Bildirimsiz fesih yolunun seçilmesi bu nedenle gereksiz ve ölçüsüz bir yaptırımdır. Mahkemeye göre somut olayda Miller'in, Üniversite'nin iddia ettiği gibi saldırgan tavrı nedeniyle fesih yerine uyarı cezası alması gibi, inanç ve ifade özgürlüğüne daha az müdahale eden bir yaptırım,

⁸⁴ Miller v. University of Bristol, § 298.

⁸⁵ Miller v. University of Bristol, § 300.

⁸⁶ Miller v. University of Bristol, § 303.

⁸⁷ Miller v. University of Bristol, § 304.

⁸⁸ Heinisch v. Germany, § 91.

orantılı ve ölçülü olabilirdi. Mahkeme sonuç olarak Üniversite'nin Miller'i bildirimsiz fesih yoluyla işten çıkararak korumayı hedeflediği menfaatler ile, Miller'in işten çıkarılması ile zedelenen inanç ve ifade özgürlüğünün korunmasındaki menfaat ve işten çıkarmanın yol açabileceği korkutucuyu etkiyi birlikte değerlendirdiğinde, Miller'in işten çıkarılmasının demokratik bir toplumda gerekli ve ölçülü bir yaptırım olmadığı kanaatine varmıştır.⁸⁹ Üniversite'nin Miller'i işten çıkarmasının tek ve doğrudan sebebi, Miller'in görüşleri olduğundan, işten çıkarma Miller'in görüşlerinden dolayı doğrudan ayrımcılığa uğradığı kanaatini de desteklemektedir.⁹⁰

III. DEĞERLENDİRME

Miller vs. Bristol davasında verilen karar, inanç ve ifade özgürlüğünün korunması bağlamında önemli hususlara işaret etmektedir. Bunlardan ilki, inanç veya düşünce özgürlüğü ile ifade özgürlüğünün, toplumun çoğunluğunu rahatsız edecek nitelikte dahi olsa, ırkçılık ve benzeri unsurları içermediği sürece korumaya değer olmasının ve bu özgürlüğe bilhassa bir bilim kuruluşu tarafından özenle saygı duyulması gerektiğinin altının çizilmesidir.⁹¹ Düşünce, vicdan ve kanaat özgürlüğü ile ifade özgürlüğü birbiri ile ilişkili iki önemli temel hak ve özgürlüktür. Bu hak ve özgürlüklerin dikkat çeken ortak yanı, her ikisinin de çoğulcu demokratik toplum düzenine, farklı inanç, düşünce ve fikirlerin toplumda varlığına imkân vermesiyle katkı sağlamasıdır. Böyle bir toplum düzeninin sağlanması, çoğunluğun inanç ve fikir dünyasına aykırı, bunlarla bağdaşmayan düşünce veya inanç sistemlerinin varlığının sürdürülmesine ve bunların ifade edilmesine bağlıdır. Bu bağlamda bir hukuk devleti, bu hak ve özgürlüklere müdahaleden kaçınmasının ötesinde, bu hak ve özgürlüklerin horizontal, yani iş ilişkisi gibi özel hukuk ilişkileri düzleminde de korunmasını sağlamak gibi pozitif bir yükümlülük taşımaktadır.⁹² Devlet, bireyler arasında bu hak ve özgürlüklerin tesisi için bazı düzenlemeler yapar. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin bir örneğini de Birleşik Krallığın Eşitlik Yasası gibi yasal düzenlemeler ile bir kimsenin inanç ve ifade özgürlüğünün icrası sebebiyle ayrımcılığa tabi tutulmasının yasaklanması teşkil etmektedir. Bunun dışında mahkemeler, içtihatları ile inanç ve ifade özgürlüğünün toplumda inkişafına katkı sağlamaktadırlar. Yukarıda ayrıntılıları ile verilen Miller vs. Bristol davası bunun bir örneğidir. Kararın en çarpıcı özelliklerinden biri, İsrail'e ve yayılmacı politikalarına yönelik eleştirilerin doğrudan ve alakasız bir biçimde Yahudi düşmanlığı ile ilişkilendirilmek suretiyle, çoğulcu demokrasilerde farklı fikirlere karşı sindirme çabalarının önüne geçecek nitelikte olmasıdır. Zira mahkeme, Filistin topraklarında bir Yahudi devleti kurulmasını hedefleyen Siyonizm fikrini, Yahudi düşmanlığı olarak bilinen Anti-Semitizm'den ayırarak değerlendirmeye tabi tutmuş ve Siyonizm'e karşı çıkmanın Yahudi düşmanlığı teşkil etmediğini vurgulamıştır.⁹³

Bristol İş Mahkemesi verdiği kararla ayrıca Üniversite'nin, çalışanları ile ilgili yapılan ihbar veya şikayetleri değerlendirirken tarafsızlığını koruması

⁸⁹ Miller v. University of Bristol, § 314.

⁹⁰ Miller v. University of Bristol, § 315.

⁹¹ Ayrıntılı değerlendirme için bkz. III, A, 4.

⁹² Erdoğan, s. 136; Çetin, s. 54.

⁹³ Miller v. University of Bristol, § 237.

gerektiğini hatırlatmıştır.⁹⁴ Somut olayda Üniversite, gelen ilk ihbarların ardından Miller'in yaptırma tabi tutulacak herhangi bir davranışı olmadığı tespitinde bulunmuş ve şikâyetleri geri çevirmiştir. Buna tepki olarak tekrar şikâyet edilince Üniversite, olayın bir bilirkişi tarafından incelenmesini istemiştir. Miller'in ifadelerinin Yahudi düşmanlığı içermediği bilirkişi tarafından tespit edilmiş olmasına rağmen Üniversite, 3. kişilerce maruz kaldığı baskı üzerine Miller'in fikirlerini ve söylemlerini yeniden değerlendirmiş ve bunların Üniversite'nin davranış politikaları ile çeliştiği sonucuna varıp, Miller'i işten çıkarmıştır. Yani başlangıçta şikâyet konusunu tarafsız bir biçimde değerlendirirken Üniversite, somut olayın gelişiminden anlaşıldığı üzere Yahudi lobilerinin etkisinde kalarak tarafsızlığını yitirmiş ve kendisini, bünyesinde çalışan bir bilim insanını, bilimsel araştırmaları sonucu edindiği Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle ayrımcılığa maruz bırakmakla yargılanırken bulmuştur.

Kararda değerlendirilmeye değer bir diğer konu, bir çalışana eylem ve söylemleri ile çalışma ilişkisinden beklenen özeni göstermediği gerekçesiyle uygulanacak yaptırımın ölçülülüğü ve gerekliliği hususudur.⁹⁵ Üniversite, Miller'in işten çıkarılmasının sebebinin onun felsefi görüşleri değil, bu görüşleri ifade ediş biçimindeki saldırganlık olduğunu ve bunun Miller'den beklenen özen yükümlülüğünü ihlal ettiğini iddia etmiştir. Bristol Mahkemesi ise, Üniversite'nin Miller'in sözde bu özen yükümlülüğünü ihlalini, inanç ve felsefi görüşleri ifade etme özgürlüğüne daha az müdahale edecek nitelikte bir yaptırım seçme olanağının olduğuna işaret etmiştir. Miller'in uyarı cezası gibi daha hafif bir yaptırma tabi tutulması yerine, iş sözleşmesinin iş hukukundaki en ağır yaptırım olan derhal ve bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirilmesi, ölçüsüz ve gereksiz bir yaptırım olmuştur.

Yaptırımın ölçülüğü ve gerekliliği bağlamında ve son olarak dikkat çekilmesi gereken husus ise, inanç ve ifade özgürlüğünü kullanan kimselerin uğradıkları yaptırımların, AIHM'nin kararlarında özellikle dikkate aldığı ve "chilling effect"⁹⁶ olarak bilinen "korkutucu etki" yaratmamasına özen gösterilmesi gerektiğidir.⁹⁷ Miller'in iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirilmesi, toplumun belli bir kesimi tarafından rahatsızlık duyulan fikirlerin demokratik ve çoğulcu bir düzende ifade edilememesi ve bu fikirlerin dayandığı inançların baskı altına alınması sonucunu doğuracaktır. Bristol İş Mahkemesinin Miller'in inanç ve felsefi görüşünü ifade etme özgürlüğünün ihlal edildiğine dair kararı, bu manadaki korkutucu etkiye karşı atılmış önemli bir adımdır.

A. DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAPSAMI VE SINIRLARI

İnanç, düşünce ve kanaat özgürlüğü ile ifade özgürlüğünün kapsamı ve sınırlarının belirlenmesinde ulusal hukuk düzenlemelerinin yanı sıra uluslararası normların yol göstericiliğine başvurulmaktadır. Somut olayda da Birleşik Krallık Eşitlik Yasası 10. maddesi ile bir kimsenin felsefi inançları sebebiyle herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılamayacağı düzenlenerek inanç özgürlüğü koruma

⁹⁴ Ayrıntılı değerlendirme için bkz. III, B, 2.

⁹⁵ Ayrıntılı değerlendirme için bkz. III, C.

⁹⁶ Assotsiatsiya Ngo Golos and Others v. Russia, ECtHR, No. 41055/12, 16. November 2021, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-213231>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 86.

⁹⁷ Ayrıntılı değerlendirme için bkz. III, D.

altına alınmıştır. Bristol İş Mahkemesi ilgili kanun maddesini yorumlar iken ayrıca AİHM'nin AİHS'nin 9. maddesine kapsam ve sınırları belirtilen inanç, kanaat ve düşünce özgürlüğüne ilişkin içtihatları ile bu özgürlük arasında bağ kurduğu AİHS'nin 10. maddesinde koruma altına alınan ifade özgürlüğüne ilişkin kararlarına başvurmuştur. AİHM içtihatları ile sabit olduğu üzere inanç ve ifade özgürlüğü, demokratik toplumda ancak gerekli ve ölçülü bir sınırlamaya tabi tutulabilir. Bunun yanı sıra, bu hak ve özgürlüklerin kapsamı oldukça geniş olup, ancak açıkça ırkçılık, totalitarizm ve ayrımcılık gibi demokratik ve çoğulcu hukuk düzenleri ile bağdaşmayan unsurları barındıran inanç ve düşünce sistemleri ile bunların izharına hizmet eden söylemler, AİHS kapsamında korunmaya layık değildir.⁹⁸ AİHS 17. maddesiyle de bu husus ayrıca garanti altına alınmış, Sözleşme'deki hiçbir hükmün, bir devlete, topluluğa veya kişiye, Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerin yok edilmesi veya bunların Sözleşme'de öngörülmüş olandan daha geniş ölçüde sınırlandırılmalarını amaçlayan bir etkinliğe girişme ya da eylemde bulunma hakkı verdiği biçiminde yorumlanamayacağı açıkça düzenlenmiştir.

Demokratik ve çoğulcu hukuk düzenlerinin korunması için, inanç ve ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın demokratik toplumda gerekli ve ölçülü olduğunun tespiti gerekmektedir. Sınırlamanın gerekliliği ve ölçülüğüne ayrı bir başlık altında daha ayrıntılı yer verileceğinden burada yalnızca şu hususa değinmekle yetinilecektir: Çoğulcu ve demokratik düzende bir inanç veya fikrin, toplumun büyük bir kesimi tarafından savunulan bir fikir ve inanca karşı olsa bile, demokratik toplum düzenini ortadan kaldıracak veya onu tehlikeye atacak nitelikte olmadığı sürece, bu düzende yer alabilmesi gerekmektedir. Demokratik ve çoğulcu hukuk düzeni ancak bu şekilde ayakta kalabilir. Bu bağlamda öncelikle inanç veya düşünce kavramlarının yorumlanmasında geniş bir bakış açısına sahip olmanın önemi vurgulanmalıdır (bkz. aşağı 1 ve 2). Bunun yanı sıra, bir düşünce veya inancın ifadesinin aynı zamanda bir ifade özgürlüğünün tezahürü olabileceğinin, bu düşünce veya inancın, Sözleşmenin 9. maddesi kapsamına girmese de Sözleşmenin 10. maddesi kapsamında korunabileceğinin altı çizilmelidir (bkz. aşağı 3). Adil bir sonuca ulaşabilmek için ise son olarak, Mahkeme içtihatları ile geliştirilmiş ve Sözleşmenin 9. ve 10. maddelerinin 2. fıkralarında normatif bir temel bulmuş sınırlama ölçütlerinin dikkate alınması gerekmektedir (bkz. aşağı 4).

1. İnanç veya Düşünce Kavramlarının Geniş Yorumlanması

Bristol İş Mahkemesi kararında, Eşitlik Yasası 10. Maddesinde “*belief*” olarak ve Türkçeye “*inanç*”⁹⁹ olarak çevrilen felsefi inanç sebebiyle Miller’in ayrımcılığa uğradığı iddiasını değerlendirmiştir. Türkçede inanç kavramı altında öncelikle dini inançlar anlaşılabilir; somut olayda felsefi inanç ile kastedilenin başka olduğu anlaşılabilmektedir. Miller’in Siyonizm karşıtı görüşü, dini inançtan uzak, daha çok akıl yürütme, araştırma ve felsefi yaklaşımla desteklenen bir düşünce veya kanaati ifade etmektedir. AİHM'nin AİHS 9. maddesine ilişkin

⁹⁸ H., W., P. and K. v. Austria, EComHR, No. 22531/93, 12. October 1989, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-1039>), (s.e.t. 10 Kasım 2024); Kühnen v. the Federal Republic of Germany, EComHR, No. 41424/98, 12. May 1988, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-230>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

⁹⁹ Çeviri için bkz. (<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce-t%C3%BCrk%C3%A7e/belief>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

kararlarına bakıldığında da sadece teknik anlamda bir terim çeşitliliğinin söz konusu olduğu ve mana itibarıyla ve koruma kapsamı olarak bu kavramların birbirlerinden net olarak ayırt edilmediği gözlemlenmektedir. Birleşik Krallık iş mahkemesi, Miller'in Siyonizm karşıtı görüşlerini, Eşitlik Yasası 10. maddenin 2. fıkrasında tanımlanan inanç temelli ayrımcılığın bir türü olan felsefi görüş nedeniyle ayrımcılığın konusu olarak değerlendirmiştir. Bir diğer deyişle, Miller'in Siyonizm karşıtı görüşleri, ilgili Kanunun 10. maddesi ile korunan inanç özgürlüğünün bir parçası olan felsefi görüş kapsamında koruma altındadır. Mahkemenin bu değerlendirmesinin, AİHS'nin 9. maddesinde düzenlenen düşünce, din ve vicdan özgürlüğü kapsamı ve AİHM'nin inanç özgürlüğüne ilişkin geniş yorumunu içeren içtihadı ile uyum içinde olduğu gözlemlenmektedir.

AİHS 9. maddesi düşünce, vicdan ve din özgürlüğü başlığını taşımaktadır. 9. madde bağlamında düşünce, vicdan ve din kavramları geniş bir anlamda yorumlanmaktadır.¹⁰⁰ Bu kapsamda yalnızca semavi veya tek tanrılı dinlere olan bağlılık ve inanç değil, herhangi bir dine mensup olmama durumu da korunmaktadır.¹⁰¹ Hayvansal ürünleri tüketmemeyi bir yaşam biçimi olarak kabul eden vegan beslenme şeklini kabul edinen yaşam şekli de yine 9. maddenin koruma kapsamına girer.¹⁰² Komünizm gibi siyasi fikirler de yine aynı şekilde düşünce, vicdan ve kanaat özgürlüğü kapsamında korunmaktadır.¹⁰³ AİHM'nin neyin "*din*" veya "*inanç*" olarak kabul edilebileceğine dair net bir tanımına rastlanmamaktadır.¹⁰⁴ Dinin, mahkeme kararları ile çerçevesinin çizilmesi de kanımızca yerinde bir uygulama olmayacaktır. Zira din veya inanç kavramından sadece bilindik monist tanrı inançları dışında bireylerin yaşam biçimleri de anlaşılabilirdiğinden ve yaşam biçimi çeşitlendirilebilir olduğundan inancın kapsamının çizilmesi oldukça güçtür. Buna karşılık AİHM içtihatlarında, söz konusu inancın belli bir ikna kabiliyetine, ciddiyet, bütünlük ve öneme sahip olması gerektiği ifade edilmiştir.¹⁰⁵ Bunun dışında mahkeme, neyin inanç veya din olduğuna dair ancak bir "*kanaate*" varabilir ki bu kanaat de, somut olayda başvurucunun söz konusu eyleminin veya söyleminin bir inanca veya dine dayandığına dair kanıtları ve savunulabilir, makul ve kavranabilir fikirleri ile oluşturulabilir. Felsefi inancı ise, insan bilgisine dayanan, topluma, insan

¹⁰⁰ Sabahattin Nal, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü", C. 65, S. 4, 2002, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, s. 75.

¹⁰¹ Angeleni v. Sweden, EComHR, No. 10491/83, 3. December 1986, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-78932>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 46 ve devamı; Kokkinakis v. Greece, ECtHR, No. 57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10, 57829/10, 25. May 1993, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57827>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 31 ve devamı; Otto-Preminger-Institut v. Austria, ECtHR, No. 15013/18, 43810/19, 34276/20, 9637/21, 40145/21, 46776/21, 57274/21, 57897/21, 14626/22, 20. September 1994, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57897>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 47.

¹⁰² C.W. v. the United Kingdom, EComHR, No. 2096/05, 10. February 1993, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-1503>), (s.e.t. 10 Kasım 2024); Iskcon and Others v. the United Kingdom, EComHR, No. 24632/02, 8. March 1994, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-2550>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

¹⁰³ NH, GB. and R.A v. Turkey, EComHR, No.16311/90, 16312/90 ve16313/90, 11 October 1991, (https://www.stradalex.eu/en/se_src_publ_jur_eur_cedh/document/echr_16311-90_16312-90_16313-90_001-1178), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

¹⁰⁴ Nal, 2002, s. 72.

¹⁰⁵ Chappell v. the United Kingdom, EComHR, No. 11722/85, 14. July 1987, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-481>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

davranışlarına ilişkin olan vicdani kanaat veya yaşama bir bakış açısı olarak nitelemek mümkündür.¹⁰⁶

2. Koruma Kapsamı Dışında Kalan Düşünce ve İfadeler: Nefret ve Irkçılık Söylemleri

Bir fikrin, felsefi inancın veya kanaatin, inanç ve ifade özgürlüğü kapsamında korunabilmesi için, bu inanç veya kanaatin toplumun büyük bir kesimi tarafından savunulması veya kabul edilmesi gerekmemektedir.¹⁰⁷ Çoğulcu demokratik bir düzen, farklı inanç ve görüşlere de ev sahipliği yapar. Dolayısıyla bu inanç ve görüşler toplumun, belli bir kesimini veya büyük bir çoğunluğunu rahatsız ediyor olsa dahi, inanç ve ifade özgürlüğü kapsamında korunacaktır.¹⁰⁸ AIHM içtihatları ile de sabit olduğu üzere bu kapsam dışında bırakılacak olan inanç ve görüşler yalnızca, insan onurunu ve hayatını hedef alan, toplumun bir kesimine yönelik nefret söylemleri içeren ırkçılık ve ayrımcılık üzerine inşa edilmiş toplum düzenini savunan Nazi ideası gibi ırkçı tutumları barındıran inanç ve görüşlerdir.¹⁰⁹¹¹⁰ Net bir tanımına rastlanmasa da AIHM kararlarından anlaşıldığı üzere bu söylemler genel olarak, etnik kökene yönelik nefreti, yabancı düşmanlığını, örneğin Yahudilere yönelik olarak düşmanlık olarak tanımlanan Anti-Semitizm ifade eden, destekleyen veya teşvik eden düşünce açıklamalarıdır.

Mahkemenin, bu tarz söylemleri AIHS 9. ve 10. maddesi kapsamında koruma dışı bırakmış olduğu sayısız kararı mevcuttur. Bunlara örnek olarak, Nazi propagandası niteliği taşıyan ırkçı söylemlerin ifade özgürlüğü kapsamında korunmasına yönelik başvuruların AIHM önünde başarısız olması ve bu tür ifadelerin içinde bulunulan demokratik toplumsal düzenin sağlanması ve kamusal yararının korunması açısından değerlendirmeye tabi tutulup korumadan faydalanamaması gösterilebilir. Bu ifadelere yönelik getirilen sınırlamaların, demokratik toplumda gerekli olduğu tespit edilmektedir.¹¹¹ AIHM'nin hatta bunun da ötesinde, doğrudan ırkçı olmamakla birlikte ikinci dünya savaşı esnasında Nazi Almanyası'nın 6 milyon Yahudi'yi katletmesi olarak

¹⁰⁶ X v. the United Kingdom, ECtHR, No. 57602/09, 5. November 1981, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57602>), (s.e.t. 10 Kasım 2024); Şennur Ağırbaşı, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Din ve Vicdan Özgürlüğü", S. 101, 2012, TBB Dergisi, s. 87.

¹⁰⁷ United Communist Party of Turkey and Others v. Turkey, ECtHR [GC], No. 58128/00, 30. January 1998, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58128>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 43; Wingrove v. the United Kingdom, ECtHR, No. 58080/11, 25. November 1996, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-58080>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 52; Zeki Hafizoğulları, "Liberal-Demokratik Toplum, Hukuk ve Devlet Düzeninde İfade Hürriyetinin Sınırı", S. 55, 2004, TBB Dergisi, s. 85.

¹⁰⁸ Zana v. Turkey, § 51.

¹⁰⁹ Ulaş Karan, "İfade Özgürlüğü Hakkı", içinde: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa, Sibel İncoğlu (ed.), 3. Baskı, Beta, 2013, s. 359.

¹¹⁰ Campbell and Cosans v. the United Kingdom, ECtHR, No. 42935/21, 50851/21, 57455/21, 6310/22, 6395/22, 6398/22, 6799/22, 6825/22, 10829/22, 10849/22, 51094/22, 25. February 1982, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-57455>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 13; Elif Küzeci, "AIHS'nin 10. maddesi Işığında Nefret İçerikli ve Nitelikli Düşünce Açıklamaları", S. 71, 2007, TBB Dergisi, s. 174.

¹¹¹ The Sunday Times v. the United Kingdom, ECtHR, No. 6538/74, 26. April 1979, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57584>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 58; Lingens v. Austria, § 39.

bilinen Holokost'un inkâr edilmesi niteliği taşıyan ifade ve söylemleri de bu bağlamda değerlendirdiği kararlarına rastlanmaktadır. Mahkemeye göre, ifade özgürlüğü AIHS 17. maddesinde de öngörüldüğü üzere Sözleşmenin amaçlarına aykırı şekilde yorumlanamaz, dolayısıyla ırkçı motivasyona dayalı bir soykırımın inkârı ifade özgürlüğü kapsamında dışındadır.¹¹² Avrupa tarihindeki en acımasız katliamlardan biri olarak bilinen Holokost'un Avrupa toplumunda bir travmaya sebep olduğu AIHM'nin kararlarından anlaşılmaktadır. Öyle ki Yahudilerin katliamını veya ırkçılığı desteklemese de Holokost'un gerçekleşmiş olduğuna herhangi bir sebeple ikna olmayan bir kimsenin bu düşüncesi ırkçı bir söylemle eş tutulabilmektedir. Alman hukuk literatüründe ve içtihatlarında da aynı travmanın izlerini görmek mümkündür. Alman "hukuk" literatürde laiklikle ve demokrasi ilkeleri ile çelişir bir biçimde açıkça "*Yahudi topluluğu*" –"*jüdisches Kollektiv*"– olarak nitelenen İsrail devletine yönlendirilen eleştiriler Yahudi düşmanlığı ile ilişkilendirilip, bu eleştiriler iş sözleşmesi ile bağlı kimseler tarafından yapılmış ise bu durum, iş ilişkisinden beklenen "*sadakat ve özen yükümlülüğünün*" ihlal edildiği gerekçesi ile sözleşmenin sonlandırılmasına sebep olabilmektedir.¹¹³ Buna göre İsrail devletinin eleştirilmesi, İsrail'in Filistin topraklarındaki "*Varlık Hakkı*" –"*Existenzrecht*"–na saldırıdır ve bu Yahudi düşmanlığından farklı değildir. Bu anlayış Alman yasa koyucusunu Alman Ceza Kanunu'nun halkı kin ve düşmanlığa sevk eden ifade ve eylemlerin cezalandırıldığı 130. maddesi 1 ve 2. fıkralarında (§130 StGB) değişikliğe giderek, İsrail'in "*Varlık Hakkı*"nın inkârı veya İsrail devletinin yıkılması çağrısında bulunan ifade ve eylemleri¹¹⁴ suçun unsurları arasında saymaya teşvik etmiştir.¹¹⁵

AIHM'nin kararlarına da yansıyan bu travmatik yaklaşım, AIHM'nin Miller vs. Bristol Üniversitesi gibi bir olayda da benzer bir yaklaşım sergilemek suretiyle Yahudi düşmanlığı ile birebir ilişkili içinde olan Nazi taraftarlığı veya Anti-Semitizm'in, İsrail hükümetinin yerleşimci veya Miller'in ifadesi ile ırkçı ve ayrımcı politikalarının eleştirilmesi olarak bilinen Siyonizm karşıtlığı ile bir tutularak bir mantık hatası yapılması ve Siyonizm karşıtlığının, Nazi taraftarlığı gibi ırkçı bir yaklaşım olduğu gerekçesiyle düşünce ve ifade özgürlüğünün kapsamı dışında bırakılması gibi bir sonucu doğurabilir. Bristol İş Mahkemesinin Miller v. Bristol Üniversitesi kararı, bu bağlamda ırkçı ifadeler ile ırkçılığı eleştiren ifadeleri birbirinden ayırarak mantık hatasına düşmeden, düşünce ve ifade özgürlüğünün korunmasına ve dolayısıyla çoğulcu ve demokratik toplum yapısının korunmasına hizmet etmektedir. Birleşik Krallık İş mahkemesi, Miller'in Siyonizm karşıtı görüşlerini değerlendirmiş ve bu görüşlerin Yahudi düşmanlığı olarak bilinen Anti-Semitizm ile örtüşmediği kanaatine varmıştır. Zira Miller, Siyonizmi emperyalist, ırkçı ve sömürgeci bir fikir olarak

¹¹² Garaudy v. France, ECtHR, No: 65831/01, 24 July 2003, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng-press/?i=003-788339-805233>), (s.e.t. 10 Kasım 2024); H., W., P. and K. v. Austria, § 13; Kühnen v. the Federal Republic of Germany, § 27.

¹¹³ Tobias Grambow/ Julia Bruck, "Umgang mit Terrorsympathisanten und Antisemiten am Arbeitsplatz", S. 24, 2023, Arbeitsrecht Aktuell, s. 618.

¹¹⁴ Bu yasa değişikliği teklifine, İsrail'in Ekim 2023'ten bu yana Gazze'ye düzenlediği saldırılar sonucunda hayatını kaybeden siviller için dünyanın bir çok yerinde insanların sokağa çıkıp protestolar yaparak, Filistin topraklarında İsrail işgalinin sona ermesi çağrısı olan „From the river to the sea, Palestine will be free!“ ifadesini kullanmaları sebep olmuştur.

¹¹⁵ Anja Schieman, "Bekämpfung von Antisemitismus, Terror, Hass und Hetze", S. 2, 2024, Zeitschrift für Rechtspolitik, s. 45.

değerlendirip buna karşı çıkmaktadır. Bu fikrin insan hakları, insan onuru ve hayatını tehdit ettiğini, Filistin topraklarında hüküm süren Yahudi hegemonyası ile temellendirmektedir. Buna göre Filistin’de bir Yahudi devleti kurulmasını amacıyla, Filistin halkı sistemik bir biçimde baskı ve zulme uğramakta, etnik ayrımcılık ve soykırıma maruz kalmakta, Yahudi yerleşimcilerin Filistin topraklarına yerleştirilmeleri için evlerinden zorla ve yasa dışı yollarla çıkarılmaktadırlar. Miller bu görüşlerini hem akademik çalışmaları hem de Amnesty International gibi uluslararası insan hakları örgütlerinin Israil ve yerleşimci politikaları hakkındaki raporları ile desteklemiştir. Miller Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle Yahudi düşmanı olarak nitelenmesine karşılık, Siyonizm ile Anti-Semitizm arasındaki farkı vurgulamış, Siyonizm karşıtlığının Yahudi halkına karşı bir nefret söylemi teşkil etmediğini, bilakis Filistin halkının bağımsızlık ve insan haklarına karşı tehdit oluşturan Israil’in işgalci ve ırkçı politikalarına karşı bir tutum olduğunun altını çizmiştir. Birleşik Krallık mahkemesinin de bu ayrımı göz önünde bulundurarak Miller’in felsefi inanç ve görüşlerini değerlendirmesi, çoğulcu demokratik sistemde farklı inanç ve fikirlerin varlığının korunmasına bu bağlamda önemli bir katkı sunmuştur.

3. Düşünce ve İnanç Özgürlüğü ile İfade Özgürlüğünün İlişkisi

AİHS 9. maddesi ile korunan, inanç, kanaat ve düşüncenin açığa vurumudur. Bu dışı vurumun bir söylem ile gerçekleşmesi gerekmemektedir. Örneğin, Müslüman bir kadının inancının gereği olarak baş örtüsü takması dini inancının açığa vurumudur ve AİHS 9. maddesi kapsamında korunmaktadır.¹¹⁶ AİHS’nin 10. maddesi ise bir düşünce veya kanaatin daha çok söylem yoluyla açığa vurulmasını güvence altına almaktadır. Örneğin, bir işçinin işyerinde çalışma şartlarını sosyal medyada bir gönderi yaparak eleştirmesi ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilecek bir ifadedir.¹¹⁷ Bir inanç, kanaat ve düşüncenin hem AİHS 9. maddesi hem de AİHS 10. maddesi kapsamına girmesi mümkündür.¹¹⁸ Zira bir din veya inanç hem ifade edilip hem de bu şekilde açığa vurulmuş olabilir. Buna örnek olarak ise, dini inancı sebebiyle kürtaja karşı olan bir doktorun bu düşüncesini sözlü veya basın ve yayım araçları kullanarak paylaşması verilebilir.¹¹⁹ Böyle bir durumda, söz konusu dışı vurum bir dini veya felsefi inancın dışı vurumu ise, AİHS 9. maddesi öncelikli olarak uygulama alanı bulmaktadır. Aksi takdirde bu fikrin ifadesi, yalnızca AİHS 10. maddesi kapsamında değerlendirilecektir.¹²⁰ Buna örnek olarak Komisyonun 1978 tarihli

¹¹⁶ Eweida and Others v. the United Kingdom, ECtHR, No. 48420/10, 36516/10, 51671/10, 59842/10, 15. January 2013, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 94.

¹¹⁷ Melike c. Turquie, ECtHR, No. 35786/19, 15. June 2021, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210417>), (s.e.t 10 Kasım 2024), § 44.

¹¹⁸ A Şeref Gözübüyük/A Feyyaz Gölcüklü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntem, 13. ek protokola göre hazırlanıp genişletilmiş 10. Baskı, Turhan Kitabevi, 2013, s. 356.

¹¹⁹ Steen v. Sweden, ECtHR, No. 62309/17, 11. February 2020, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-201732>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 20.

¹²⁰ bkz. Kokkinakis v. Greece, § 54; Serkan Ekiz, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Din ve İnanç Özgürlüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s. 252; Jim Murdoch, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Düşünce, Vicdan ve Din

meşhur Arrowsmith kararı verilebilir.¹²¹ Arrowsmith kararına konu olan olayda bir asker, Kuzey İrlanda'ya savaşa gidilmemesi için bildiriler dağıtmış ve bu bildiriler sebebiyle de soruşturma geçirmiştir. Asker, savaşa karşı barışçıl bir inanca sahip olduğu gerekçesiyle, soruşturmanın inanç özgürlüğüne saldırı teşkil ettiği iddiasında bulunmuştur. Komisyon, bu olayda savaşa karşı olmanın 9. madde kapsamında bir inanç olarak kabul edilebileceğini ancak bildiri dağıtmanın bu inancın zorunlu bir ifadesi olmayıp, bu bildirilerde hükümet politikasını eleştirdiğini dolayısıyla belli bir konuya yönelik fikirleri içerdiğini ifade etmiştir. Buna karşılık somut olayda askerin bildiri dağıtması, AİHS 10. maddesinde koruma altına alınan ifade özgürlüğü kapsamında incelenebilmektedir.¹²²

AİHS 9. maddesi ile 10. maddesinin uygulama alanları arasındaki sınırın belirlenemediği durumlarda AİHM ayrıca, ulusal mahkemelerin bu konuda takdir yetkisini kullanabileceklerini ifade etmiştir.¹²³ Bristol İş Mahkemesi ise Eşitlik Kanunun 10. maddesinin yorumunda hem AİHS'nin 9. hem de 10. maddelerinden faydalanmıştır. Buna sebep muhtemel ki normun hem dini inanca hem de felsefi inanca dayalı ayrımcılığı yasaklıyor olması ve felsefi inancın açığa vurulmasının somut olayda söylem yoluyla gerçekleşmiş olmasıdır. Mahkeme, somut olayı bir inanç özgürlüğü bir ayırım yapmadan karara varması, bir diğer deyişle ulusal normu Eşitlik Kanunun 10. maddesini yorumlarken her iki meselesi olarak değerlendirmekle birlikte, ifade özgürlüğünün değerlendirilmesinde dikkate alınan, ifade özgürlüğüne ket vurulmasının önlenmesi olarak bilinen chilling effect kavramına özel bir değer vermiş ve mahkeme kararını neredeyse kavram üzerinde inşa etmiştir. Din, vicdan ve düşünce tek başına salt olarak değil, bunlar tezahür biçimleri ile korunmaktadırlar. Kişinin bağlı olduğu inancı, başkalarına anlatması, onları eğitim öğretim faaliyetleri ile ve benzeri araçlarla bu inanca davet etmesi bu tezahürün bir örneğidir.¹²⁴ Bu nedenle Birleşik Krallık Mahkemesinin, AİHS'nin 9. ve 10. maddeleri arasında ayırım yapmadan her iki sözleşme hükmüne de başvurması şaşırtıcı olmamalıdır.

4. Düşünce ve İfade Özgürlüğünün Sınırları

Birçok hak ve özgürlük gibi inanç ve ifade özgürlüğünün de sınırları vardır. Bu sınırlar AİHS'nin 9. ve 10. maddelerinin ikinci fıkrasında belirtilmiştir. Bu sınırlar yasayla öngörülmüş amaçlara uygun ve ölçülü olmalıdır.¹²⁵ Din, kanaat ve düşünce özgürlüğünün korunduğu AİHS 9. maddesi ile ifade özgürlüğünün korunduğu 10. maddenin sınırlama kapsamı büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. 9. madde, 10. maddeden farklı olarak, 'ulusal güvenliği'

Özgürlüğü Hakkının Korunması Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitapları, Çev. Serkan Cengiz Avrupa Konseyi Strazburg, 2012, s. 23.

¹²¹ Arrowsmith v. United Kingdom, EComHR, No. 7050/75, 16. May 1977, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-104188>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

¹²² Nal, 2002, s. 77; Murdoch, 2012, s. 23.

¹²³ Otto-Preminger-Institut v. Austria, § 42.

¹²⁴ Kokkinakis v. Greece, § 27; Ağırbaşı, 2012, s. 91.

¹²⁵ Özcan Özbey, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", S. 106, 2013, TBB Dergisi, s. 41.

bir sınırlama sebebi olarak görmemiştir.¹²⁶ Ortak olan sınırlama sebebi ise her iki maddenin 2. fıkrasına göre başkalarının hak ve özgürlükleri ile hukuki menfaatlerinin korunması amacıyla inanç ve ifade özgürlüğü sınırlanabilir. Böyle bir durumda birbirine eşit değerdeki bu özgürlükler arasında adil bir denge kurulması gerekmektedir.¹²⁷ İfade özgürlüğü kişiye düşüncelerini özgürce ifade etme hakkı tanısı da bu özgürlük, ifadelerinin konusu kişi ve kurumları aşağılayan ve onların haklı menfaatlerini ölçsüz derecede sınırlayan bir şekilde kullanılmaz. Aksi halde, çalışanın disiplin cezası gibi yaptırımlara maruz kalması söz konusudur. Başkalarının hak ve menfaatleri kapsamında Üniversite'nin itibarı, 3. kişiler ile –bundan kasıt özellikle Üniversite'ye finansal destek veren gerçek ve tüzel kişiler ile bazı menfaat gruplarıdır– ilişkileri ve üniversitenin öğrencilere ayrımcılık ve ırkçılıktan uzak bir eğitim ortamı sağlamadaki sorumluluğu düşünülebilir. Bu menfaatlerin somut olayda Miller'in Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle tehlikeye girmesi salt bir iddia olarak mahkemenin kararını etkilememiştir. Mahkeme, olması gerektiği gibi gerçekte bu menfaatlerin zedelenip zedelenmediğine dair verilere başvurarak hüküm vermiştir.

Bununla birlikte somut olayda söz konusu ifadeler, bir profesörün bilimsel çalışmaları ile desteklenen ifadeleridir. Akademik ifade özgürlüğü, olayda bilgi ve araştırmasına başvurulana bilirkişi McColgan'ın de ifade ettiği gibi, AİHS 10. maddesi kapsamında koruma altındadır ve üniversiteler gibi bilim kurumları için bu özgürlüğün korunması olmazsa olmazdır. Bu bağlamda akademik ifade özgürlüğünün kısıtlanmasında AİHM'nin katı bir tutum sergilediğini, bilim insanlarının ifade özgürlüğünü basın özgürlüğü gibi geniş yorumladığına işaret etmek gerekmektedir.¹²⁸ AİHM akademik ifade özgürlüğüne özel bir önem vermektedir.¹²⁹ Buna göre akademisyenler, bilim insanları ve araştırmacılar özgürce araştırmalar yapabilmeli ve bulgularını kamuya paylaşabilmelidirler.¹³⁰ Bu özgürlük sadece, toplumca genel olarak kabul gören fikirlerin paylaşılması ile sınırlı olmayıp, profesyonel çalışma ve bilimsel yeterliliğe dayanan çalışmaların ürünü olan ve toplum tarafından tartışmalı ve hatta tabu olarak görülen konu ve fikirlerin de özgürce ifade edilmesini kapsamaktadır.¹³¹¹³² Kamu kurumlarının, politik çalışmaların ve benzeri konuların araştırılıp kamu ile paylaşılması bunlara

¹²⁶ Lami Bertan Tokuzlu, "Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü", içinde: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Sibel İncoğlu (ed.), 3. Baskı, Beta Yayınevi, 2013, s. 345.

¹²⁷ Jean-François Flauss, "The European Court of Human Rights and the Freedom of Expression", S. 84, 2009, Indiana Law Journal, s. 809.

¹²⁸ Wingrove v. the United Kingdom, § 52.

¹²⁹ Akademik ifade özgürlüğünün normatif yapısı hakkındaki araştırma ve bulgular için bkz., Andrea Boggio/ Cesare P Romano, "Freedom of Research and the Right to Science", *The Freedom of Scientific Research: Bridging the Gap between Science and Society*, eds. Simona Giordano, John Harris/Lucio Piccirillo, Manchester University Press, 2018, s. 163 ve devamı; Jogchum Vrielink/Paul Lemmens/Stephan Parmentier, "Academic Freedom as a Fundamental Right", C. 13 S. 117, 2011, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, s. 4 ve devamı.

¹³⁰ Sorguç v. Turkey, ECtHR, No. 17089/03, 23. June 2009, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93161>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 21.

¹³¹ Karan, 2013, s. 361.

¹³² Hertel v. Switzerland, ECtHR, No. 25181/94, 25. August 1998, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59366>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 50; Robin Barrow, "Academic Freedom: Its Nature, Extent and Value", C. 57, S. 2, 2009, British Journal of Educational Studies, s. 178.

birer örnek teşkil etmektedir.¹³³ AİHM kararlarında, fikirleri basın ve yayın organlarıncam kamuya ulaştırılan bilim insanları basın mensupları gibi ifade özgürlüğünden en az kısıtlamaya maruz kalacak şekilde faydalanacaklarına işaret etmektedir.¹³⁴ Riolo v. Italy olayında AİHM, Palermo Üniversitesi siyaset bilimi dalında araştırmacı olan başvuranın, ulusal ve günlük bir gazetede yayımlanan makalesinde savunduğu görüşlerin bir gazetecinin yorumları gibi AİHS 10. Maddesi kapsamında ifade özgürlüğü çerçevesinde özel bir korumaya sahip olduğunu ifade etmiştir.¹³⁵ Basın mensupları gibi bilim insanlarının da mesleğinin özünde, olguları, araştırma bulgularını özgürce ifade edebilmeleri yatmaktadır. Bu hakkın ve özgürlüğün, bu kimselerin elinden alınması demek, bu mesleklerin icra edilememesi demektir.¹³⁶ AİHM içtihatlarında da basın özgürlüğünün kısıtlanmasına yönelik ulusal önlemlere karşı oldukça katı bir tutum sergilemektedir. AİHM'nin tabiriyle kamunun sadık bekçisi –“*public watchdog*”– olan basın, kamunun bilgi alma hakkını en etkili şekilde karşılayan araçlardan biri olarak bilinmektedir ve bu sebeple de özgürce yayın yapabilmelidir.¹³⁷ Basın ve medya aracılığıyla kamu, kamuyu ilgilendiren konularda bilgi sahibi olma ve demokratik toplumda fikir üretebilme imkanını (“*contributions to public debate*”) elde eder.¹³⁸ Kısacası akademik ifade özgürlüğüne getirilecek olan sınırlama istisnai olup, AİHM tarafından da katı bir şekilde değerlendirilmektedir. Özgürlüğün özündeki bilimsel araştırma ve bulguları kamuya paylaşmak suretiyle kamusal menfaatlere hizmet etmek misyonu göz önünde bulundurulduğunda mahkemenin bilim insanlarının ifade özgürlüğüne getirilecek sınırlamaları titizlikle incelemesinin isabetli olduğunu söylemek gerekir.¹³⁹ Bütün bunlar dikkate alındığında Bristol Mahkemesi de AİHM'nin akademik ifade özgürlüğüne biçtiği önemle uyumlu bir biçimde, somut olayda Üniversite'nin üçüncü kişiler ile olan pozitif ilişkisi ve kamusal alandaki itibarını Miller'in ifade özgürlüğünün sınırlanması gerekçesi olarak yeterli ve ölçülü bulmamıştır.

¹³³ Mustafa Erdoğan and Others v. Turkey, ECtHR, No. 78146/01, 27. May 2014, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-144129>), (s.e.t. 10 Kasım 2024); Aksu v. Turkey, ECtHR [GC], No. 4149/04, 41029/04, 15. March 2012, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109577>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

¹³⁴ Kula v. Turkey, ECtHR, No. 20233/06, 19. June 2018, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-184289>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 38.

¹³⁵ Riolo c. Italie, ECtHR, No. 42211/07, 17. July 2008, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-87614>), § 63, (s.e.t. 10 Kasım 2024).

¹³⁶ Vrielink/Lemmens/Parmentier, 2011, s. 134.

¹³⁷ Magyar Helsinki Bizottság v. Hungary, ECtHR [GC], No. 18030/11, 8. November 2016, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-167828>), § 168, (s.e.t. 10 Kasım 2024); Timur Sharipov v. Russia, ECtHR, No. 15758/13, 13. September 2022, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-219096>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 25; Flauss, 2009, s. 826.

¹³⁸ Couderc and Hachette Filipacchi Associés v. France, ECtHR [GC], No. 40454/07, 10. November 2015, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158861>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 25; Flauss, 2009, s. 814; Nilsen and Johnsen v. Norway, ECtHR [GC], No. 58364/00, 25. November 1999, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58364>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 43.

¹³⁹ Vrielink/Lemmens/Parmentier, 2011, s. 132.

B. İŞLETME İÇİ İHBAR MEKANİZMALARININ ÖNEMİ

Etik ilkeler politikası, üniversiteler dahil özel ve tüzel kişiler için ehemmiyet arz etmektedir. Etik kurallara aykırılıkların ihbarı, özellikle üniversitelerde bu aykırılıkların önlenmesi, bilimsel kaliteye katkı sağlayacak türdedir. Buna örnek, bir üniversitede bilimsel kaliteye aykırı biçimde intihal vakasının meydana gelmiş olması ve bunun ihbarı, hem üniversitenin itibarını hem de bilimsel çalışmalardaki kaliteyi koruyacaktır.¹⁴⁰ Demokratik hukuk düzenlerinde hukuka ve iş ahlakı ve etiğine aykırılıkların hukuken takibi veya önlenmesi için ihbar mekanizmalarının kurulması, ihbarların ciddiyetle ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmesi, ihbar edenlerin herhangi bir korkutucu etkiye¹⁴¹ sebep olacak yaptırıma maruz kalmamaları, ihbar edilenlerin ise aykırılığın tespiti halinde caydırıcı, ölçülü ve gerekli yaptırımlarla karşılaşmaları hukuk kurallarının etkin bir biçimde uygulanması için elzemdir.¹⁴²

Bristol İş Mahkemesi bu bağlamda Miller'in iş sözleşmesinin derhal feshinin ölçüsüz ve gereksiz bir yaptırım olduğunu tespit etmiş olduğu kararı ile üniversite bünyesinde, öğretim üyelerinin veya üniversite çalışanlarının iş ve eylemlerine ilişkin şikâyetlerin objektif bir biçimde değerlendirilmesinin ne denli önemli olduğuna işaret etmiştir. Olayda Bristol Üniversitesi, bilirkşi raporlarına dayanarak Miller'in Siyonizm'e ilişkin ifadelerinin Anti-Semitizm teşkil etmediği sonucuna varmış iken, 3. kişiler tarafından üzerinde kurulan baskı sonucu Miller'in fikirlerini ve söylemlerini yeniden değerlendirmiş, bunların Üniversite'nin davranış politikaları ile çeliştiği sonucuna varıp, Miller'i işten çıkarmıştır. Somut olayda Üniversite'nin Miller hakkındaki şikâyetleri İsrail lobilerinin baskısı altında değerlendirdiği anlaşılmaktadır. Bu durum Bristol İş Mahkemenin de tespit ettiği üzere, Miller'in felsefi görüşleri nedeniyle Birleşik Krallık Eşitlik Yasası 10. maddesine aykırı biçimde ayrımcılığa maruz kalması sonucunu doğurmuştur. Bir işyerinde kurulacak ihbar mekanizmaları sayesinde alınan şikâyetlerin objektif, tarafsız bir gözle ve ciddiyetle değerlendirilmesi, hakkında şikâyet bulunan işçiye karşı uygulanacak yaptırımın hukuken geçersiz olması riskini azaltacaktır. İhbar mekanizmalarının etkili bir biçimde çalışması için ise, ihbar konusu yapılabilecek hukuka ve etik kurallara aykırılıkların açık ve net biçimde belirlenmesi ve gelen ihbarların tarafsız bir biçimde ve ciddiyetle incelenmesi ve takip edilmesi gerekmektedir.¹⁴³

1. İhbar Konusunun Açık ve Net Biçimde Belirlenmesi

Kamu kurumları, üniversiteler ve hatta özel sektörde faaliyet gösteren bazı şirketler, çalışanları tarafından uyulmasını bekledikleri belli başlı davranış veya

¹⁴⁰ Corinna Nadine Schulz, Whistleblowing in Der Wissenschaft: Rechtliche Aspekte im Umgang mit Wissenschaftlichem Fehlverhalten, 1. baskı, Nomos-Verl-Ges, 2008, s. 34.

¹⁴¹ Pal v. the United Kingdom, ECtHR, No. 44261/19, 30. November 2021, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-213714>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 42; Halet v. Luxembourg, ECtHR, No. 21884/18, 11. May 2021, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210131>), (s.e.t. 10 Kasım 2024), § 111.

¹⁴² Vigjilence Abazi, "Whistleblowing in the European Union", C. 58, S. 3, 2021, Common Market Law Review, s. 813.

¹⁴³ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, (<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>), (s.e.t. 10 Kasım 2024).

etik ilkeler politikalarına sahip olup, bunlara aykırı davranışları yaptırma tabi tutmaktadırlar. Bu ilkeler arasında hukuka, kanunlara aykırı davranışlardan kaçınılmasının yanı sıra, hukuka aykırı olmamakla birlikte, çalışılan kurumun itibarını zedeleyecek, mesleki anlamda profesyonel olmayan ve etik kurallara aykırı davranışlardan uzak durulması da bulunmaktadır. Somut olayda da bunun bir örneği görülmektedir. Miller, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu Üniversite'ye karşı sözleşmeden doğan bazı sadakat ve özen yükümlülükleri ile, Üniversite'nin belirlemiş olduğu Davranış ve Etik Kurallara uyma yükümlülüğüne sahiptir. Bu yükümlülüklerin ihlali, söz konusu davranışın ihbarı sonucunu doğurabilir.¹⁴⁴ Somut olayda Miller'in Siyonizm'e karşı görüşlerinin Yahudi düşmanlığı teşkil ettiğine dair Üniversite'ye öğrenciler ve bazı Yahudi lobileri tarafından şikayetler yapılmıştır.

Bu bağlamda gelen ihbarların amaca yönelik olmasında fayda vardır. Bununla kastedilen, rüşvet, kaçakçılık, adam kayırma, vergi kaçırma, terörizmin finanse edilmesi, belgede sahtecilik gibi suçlar yanı sıra hangi iş ve eylemlerin ihbar konusu olabileceği kurumun veya işyerinin çalışma alanlarına göre değişebilir. Örneğin bir tekstil fabrikası için, üretimde kullanılan atıkların çevreye zarar vermeden imha edilmesi önemli bir hukuka uygunluk kriteridir. İşyerinin bu hukuka aykırılığın hem hukuki ve cezai sonuçları ile karşılaşmaması hem de çevreyi kirleterek toplumsal yaşamı olumsuz etkilemekten ve kamusal alanda tepki toplayarak ticari itibarını zedelemekten kaçınabilmesi için, atıkların çevreye zarar verecek şekilde imha edildiğine dair ihbarları alması gerekmektedir. Ancak işyeri veya kurum bu şekilde ihbar konusu hukuka veya etik kurallara aykırılıkları tanımlayabilecek olsa da somut olayda her zaman ihbar konusunun net bir biçimde bir hukuka veya bir etik kurala aykırı olup olmadığını tespit edilemeyebilir. Böyle bir durumda tarafsız ve isabetli bir değerlendirme yapabilmek için bilirkişiye başvurmak mümkündür ve tavsiye edilmektedir. Bu durum özellikle de Anti-Semitizm gibi politik görüşlere bağlı olarak tanımlanabilecek nitelikteki kavramlar için geçerlidir. Miller v. Bristol Üniversitesi davasında da Üniversite Miller'in Siyonizm karşıtı görüşlerinin Yahudi öğrencileri hedef almak suretiyle Üniversite'nin davranış kurallarınca yasaklanmış olan ve Yahudilere karşı düşmanlık bilinen bir Anti-Semitizm teşkil edip etmediğinin tespiti için eşitlik ve iş hukuku alanında uzman bir bilirkişiye başvurmuştur. Bilirkişi değerlendirmesini yaparken, Miller'in Siyonizm'i nasıl tanımladığını ve Anti-Semitizm'den nasıl ayırdığını dikkate almıştır. Politik yaklaşımlardan etkilenebilen ve yoruma açık bir kavramın tanımında,¹⁴⁵ Miller'in Siyonizm ile ilgili kanaatlerinin ve bunları ifade ediş biçiminin çalışma ilişkisi içinde kendisinden beklenen özen yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğurup doğurmadığının tespitinde, Miller'in Siyonizm'e ilişkin görüşünü nasıl tanımladığına bakmak kanaatimizce doğru bir yaklaşımdır. Nitekim Bristol İş Mahkemesi de Miller'in Siyonizm tanımına ve kendisinin bunu Anti-Semitizm'den ayırmış olmasına dikkat etmiştir. Ihbar konusu davranışın

¹⁴⁴ Brown, A. J./ David Lewis/ Richard Moberly (eds), International Handbook on Whistleblowing Research, Edward Elgar, 2014, s. 34.

¹⁴⁵ Bkz. "Anti-siyonizm genel olarak İsrail devletinin varlığına karşı çıkmak olarak tanımlanabilir. ", (<https://www.bbc.com/turkce/articles/cgell19eylpo>), (s.e.t. 10 Kasım 2024); Yahudilik, Siyon ve vaat edilmiş toprak düşüncesi ve Siyonizm'in doğuşuna ilişkin bkz. Mehmet Ali Duran, "Politik Siyonizm Ekseninde Yahudi Devleti Fikri", C. 2, S. 1, 2020, Akademik Tarih ve Araştırmalar Dergisi, s. 135; M Lütfullah Karaman, "Siyonizm", *TDV İslâm Ansiklopedisi* C. 37 (16 Mayıs 2009), (<https://islamansiklopedisi.org.tr/siyonizm>), (s.e.t. 29 May 2024), s. 329.

gerçekten de bir hukuka veya etik kurala aykırı olup olmadığının değerlendirilmesinde başvurulacak bir diğer kriter, çalışanın tabi olduğu iş sözleşmesi ve bu sözleşmeden doğan yükümlülükleridir. İster özel sektörde isterse kamu sektöründe hizmet veren bir işletme olsun, işletme içi ihbar mekanizmalarında söz konusu ihbarın konusu değerlendirilirken, öncelikle tabi olunan kanunlar, daha sonra da sektörde geçerli olan etik kurallar dikkate alınmalıdır. Anti-Semitizm ve Siyonizm ayrımının net olmayışı bir yana, alınan ihbarın konusunun profesörün inanç ve görüşlerini ifade ederken kullandığı dil, Üniversite bünyesinde çalışan biri olarak işinin gerektirdiği özeni gösterip göstermediği değerlendirmede kriter olarak esas alınabilir ki somut olayda Bristol Üniversitesi de şikâyetleri bu şekilde değerlendirmiştir. Aynı şekilde mahkeme de isabetli olarak Siyonizm'in veya Anti-Semitizm'in tanımını, bunların birbirinden ayrımını derinlemesine incelemek yerine, Miller'in görüşlerini ifade ederken ki amacını, kullandığı dili ve işinin gerektirdiği özeni gösterip göstermediğini incelemiştir.

2. İhbar ve Şikâyetlerin Objektif Bir Biçimde Değerlendirilmesi

Bir kuruma veya işyerine çalışanları ile ilgili gelen şikâyetlerin değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, gelen ihbarların ciddiyetle ve objektif bir biçimde değerlendirilmesidir. Somut olayda Bristol Üniversitesi'nin Miller'in ifadelerini ve Siyonizm hakkındaki görüşlerini ilk şikâyetlerin incelenmesi akabinde Yahudi düşmanlığı ile ilişkilendirmeyip şikâyetleri cevapsız bırakmış olmasının bazı menfaat gruplarını rahatsız ettiği anlaşılmaktadır. Bu gruplar, mahkeme kararından anlaşıldığı üzere, Miller'in de hedef aldığı bazı Yahudi lobileridir. Bu lobiler, Üniversite'nin Miller hakkındaki Anti-Semitizm suçlamalarını cevapsız bırakması akabinde Üniversite'ye yazdıkları çeşitli mektupları ve basın-yayın organları aracılığıyla olayı kamuoyuna taşımış ve Miller'in Üniversite'de çalışmaya devam etmesini eleştirmişlerdir. Üniversite bu eleştiriler ve akabinde gelen başkaca şikâyetler sonrasında Miller hakkında disiplin soruşturması başlatmış ve Miller'in aynı doğrultudaki güncel ifadelerini de değerlendirerek Siyonizm hakkındaki görüşlerini ifade ediş tarzını özensiz ve saldırgan bulmuştur. Bu gerekçe ile de Miller'in Üniversite'deki işine derhal fesih yoluyla son verilmiştir.

Üniversite olay hakkında tarafsız bir şekilde karar almak için disiplin soruşturmasında iki ayrı bağımsız bilirkişiye başvurmuştur. İlk bilirkişi açık ve net bir biçimde Miller'in görüşlerinin Anti-Semitizm ile ilişkilendirilemediğini rapor etmiş. Diğer bilirkişi ise Miller'in kendini ifade ediş tarzının Üniversite'nin davranış politikaları ile uyumu irdelenmiş ve bunlara aykırılık tespit etmiştir. Raporda bilirkişi bu aykırılığı, Miller'in saldırgan bir üslup seçmesi ile temellendirmiştir ve bu Üniversite için Miller'in bildirimsiz olarak işten çıkarılmasına yetmiştir.

Üniversite'nin burada Miller hakkındaki Yahudi düşmanlığı ve iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunma iddialarını incelerken gereken tarafsızlığı sağlayamadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, başlangıçta isabetli bir değerlendirme ile Miller'in davranışlarını Anti-Semitizm'den ayırıp, Miller'i Yahudi düşmanlığı suçlamalarından kurtaran Üniversite'nin, maruz kaldığı yoğun baskılar sebebiyle Miller'i, sözde iş sözleşmesinden ötürü kendisinden beklenen özeni göstermediği gerekçesiyle, ancak özünde doğrudan Miller'in Siyonizm karşıtı görüşleri sebebiyle işten çıkararak, Miller'e karşı felsefi görüşleri sebebiyle Eşitlik Kanunu 10. maddesine aykırı olarak ayrımcı bir muamelede bulunma iddiası ile karşı karşıya kalması sonucunu doğurmuştur.

Etik ilkeler politikasının, sistematik ve tarafsız bir biçimde herkese karşı uygulamaya geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Örneğin somut olayda Üniversite'nin, benzer başkaca söylemlere karşı Miller'in söylemlerine verdiği tepki kadar sert tepki vermemiş olması Miller'in inançlarından dolayı doğrudan ayrımcılığa uğradığının bir başka kanıtı olmuştur.¹⁴⁶ Bu politikaların tarafsız biçimde uygulamaya konulabilmesi ve sorumlunun davranışının tarafsız bir biçimde değerlendirilip, ölçülü ve gerekli yaptırımın tespit edilebilmesi için, işverenin basın aracıyla yayımı sağlanan belirli fikirlerden etkilenmeden, somut verilere dayanarak değerlendirme yapması gerekmektedir. Özellikle sosyal medyada hâkim olan linç kültürü, yalnızca belli fikirlerin toplumda kabul edilebilir olması, daha doğrusu bunların dayatılması sonucunu doğurabilmekte, farklı siyasi, felsefi veya dini inanca sahip kişilerin, kendilerini demokratik bir düzende ifade edememelerine sebep olabilmektedir. Böyle bir linç kültüründen etkilenmek ise, toplumda eleştirilere hedef olabilecek fikir, inanç veya kanıya sahip oldukları için, bu kimselerin ayrımcılığa uğramasını kaçınılmaz hale getirebilmektedir.

C. Yaptırımın Gerekliliği ve Ölçülülüğü ile İşverenin Yaptırımın Seçimindeki Takdir Yetkisi

AIHS'nin 9. ve 10. maddeleri ile korunan inanç ve ifade özgürlüğüne getirilecek sınırlamanın hukuken geçerli olabilmesi için bu sınırlamanın, demokratik toplum düzeninde ölçülü ve gerekli bir sınırlama olması gerekmektedir.¹⁴⁷ Demokratik toplum düzeni, yalnızca belli başlı dünya görüşünün, siyasi ve felsefi ya da dini inancın hâkim olduğu bir toplum düzenini değil, farklı görüş ve inançları içinde barındırabilen, bu fikir ve görüşlerin savunulabilmesine ve yaşanmasına imkan tanıyan bir düzeni ifade eder. Demokratik toplum düzeni çoğunluk tarafından savunulan hâkim görüş ve inançların toplumun azınlığına dikte edilmesine izin vermez. Bütünsel ve istikrarlı, hâkim pozisyonların kötüye kullanılmasına izin verilmediği, azınlık haklarının tesis edildiği adil ve hoşgörünün esas olduğu bir düzen, demokratik bir toplumun gerekliliğidir. Bu düzenin tesisinde mahkemelerin, felsefi inanç ve ifade özgürlüğünün sınırlanmasında başvurdukları kriterlerin önemi büyüktür. Buna göre mahkemeler, AIHM'nin de içtihadına uygun olarak, AIHS ile korunan felsefi inanç ve ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın demokratik bir toplumda ölçülü ve gerekli olup olmadığını sorgulamaktadırlar.¹⁴⁸ Sınırlamanın geçerli bir hukuki önlem olabilmesi için, bu özgürlüklere müdahalenin zorunlu bir sosyal ihtiyaçtan doğmuş olması ve bu müdahale ile ulaşılması hedeflenen hukuki amaçla orantılı olması gerekmektedir.¹⁴⁹ Bu toplumsal ihtiyaç değerlendirilirken, müdahalenin gerekliliğini haklı kılacak uygun ve makul bir

¹⁴⁶ Anna Bond, "Professor's "Anti-Zionist" Beliefs Were Protected", *mondaq* 21 February 2024, (<https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/1426784/professors-anti-zionist-beliefs-were-protected>), (s.e.t. 8 November 2024).

¹⁴⁷ *Handyside v. the United Kingdom*, § 51.

¹⁴⁸ Özbey, 2013, s. 55; Ağırbaşı, 2012, s. 98.

¹⁴⁹ *Serif v. Greece*, ECtHR, No. 27294/14, 58518/14, 60398/15, 46442/17, 53795/17, 61668/17, 61733/17, 71399/17, 72051/17, 14. December 1999, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58518>), § 49, (s.e.t. 10 Kasım 2024).

gerekçenin varlığı, müdahalenin ölçülülüğü ve bilhassa bireysel menfaatler ile kamu yararı arasındaki dengenin inşa edilip edilmediği dikkate alınmaktadır.¹⁵⁰

Bristol İş Mahkemesi, Miller'in ikinci bir disiplin soruşturması geçirerek ardından sözleşmesinin Üniversite tarafından derhal feshedilmesini, Üniversite'nin Miller'in iddia edilen sözleşmeye aykırı davranışının yaptırımı uğratarak korumaya çalıştığı hukuki menfaati ile ölçülü ve gerekli bir yaptırım olarak değerlendirmemiştir. Mahkemeye göre Miller'in bildirimsiz olarak işten çıkarılarak iş hukukundaki en ağır yaptırım ile ifade özgürlüğünün kısıtlanmış olması demokratik toplumda gerekli değildir. Miller'in ifade özgürlüğünün kısıtlanması niteliği taşıyan feshin, toplumsal bir ihtiyacın sonucu olduğuna dair mahkemenin ikna edilemediğini söylemek mümkündür. Zira somut olaydan anlaşılabileceği üzere Üniversite fesih kararını verirken, müdahil olan tüm menfaatleri dikkate almak ve bunlar arasında bir denge kurarken gerekli özeni gösterememiştir. Bristol İş Mahkemesinin derhal ve haklı nedenle feshi ölçüsüz bir tedbir olarak değerlendirmesinde, Üniversite'nin Miller hakkındaki şikayetleri tarafsız bir biçimde değerlendirememiş, daha açık ifade ile bazı Yahudi menfaat gruplarının sindirme faaliyetlerine maruz kalmış olması rol oynamış olabilir. İşyeri davranış ilkelerini ihlal eden bir çalışana hangi yaptırım uygulanması gerektiği, işverenin takdirindedir. Hangi aykırılığa hangi yaptırımın uygulanacağına dair herhangi bir sınıflandırma veya genel bir kural olmamakla birlikte, yargı içtihatlarına konu olan olaylardan yola çıkarak belli başlı bazı hukuka aykırılıklara belirli yaptırımlar uygulanabilmektedir. Örneğin, Alman Federal İş Mahkemesinin kararlarında, rüşvetle suçlanan bir çalışanın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin, ölçülü ve gerekli bir yaptırım olarak kabul edildiği bilinmektedir.¹⁵¹ Buna göre, yaptırımın ölçülüğü ve gerekliliğini somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmektedir. Bu konuda çalışana şikâyet eden kişi veya kimselerin, işverenin hangi yaptırım türünü seçeceğine dair takdir yetkisine müdahale etme hakları yoktur. Bu bağlamda, Siyonist lobilerin özellikle öğrenciler aracılığıyla Üniversite üzerinde Miller'in işten çıkarılması için yaptıkları baskı ve yönlendirmeler, Üniversite'nin yaptırımın seçimindeki takdir hakkına müdahale teşkil etmektedir. Üniversite'nin bu müdahale sonucunda ikinci kez disiplin soruşturması başlatıp, iki bilirkişiden yalnızca birinin Miller'in ifadelerinin saldırgan olduğu gerekçesiyle işten çıkarılmasının haklı olabileceği kanaatine dayanarak Miller'in sözleşmesini derhal feshetmiş olması, Bristol İş Mahkemesinin de tespit ettiği üzere ifade özgürlüğüne ölçüsüz ve gereksiz bir müdahaledir.

D. İfade Özgürlüğünün “Chilling Effect”e Karşı Korunması

Bristol İş Mahkemesi, AİHM'nin 2013 tarihli Heinisch v. Almanya kararına atıf yaparak, ifade özgürlüğünün chilling effect e karşı korunması gerektiğinin vurgulamıştır. Mahkemenin atıf yaptığı Heinisch kararı tipik bir Whistleblowing olayını konu edinmektedir.¹⁵² Olayda bir yaşlı bakım evinde çalışan Heinisch, işvereni yetersiz sayıda personel çalıştırarak, devlet kurumlarını personel sayısı

¹⁵⁰ Özbey, 2013, s. 56; Ekiz, 2007, s. 384.

¹⁵¹ BAG 10.6.2010 – 2 AZR 541/09, 2010, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, s. 1227.

¹⁵² Heinisch v. Germany, § 10; Konstantin Busekist/Stephan Fahrığ, "Whistleblowing und der Schutz von Hinweisgebern", 2013, Betriebsberater, s. 119; Andrei Kırály, "Whistleblower in Deutschland und Großbritannien Lehren aus dem Fall Heinisch", S. 4, 2012, Recht der Arbeit, s. 236.

hakkında yanılmak, belgede sahtecilik yapmak ve yaşlıların bakımını ve sağlığını olumsuz etkilemek gerekçesiyle savcılığa şikâyet etmiştir. Savcılık soruşturmayla yer olmadığına karar verdiğinde işvereni Heinisch'in iş sözleşmesini bildirimli olarak feshetmiştir. Bunun üzerine Heinisch'in üyesi olduğu işçi sendikası, bildirimler dağıtarak bakım evindeki usulsüzlükleri ve Heinisch'in işten çıkarılarak susturulmaya çalışıldığını kamusal alanda ifşa etmiştir. Bu bildirimlerin ardından Heinisch'in iş sözleşmesi işvereni tarafından bildirimsiz olarak feshedilmiştir. Heinisch ulusal mahkemelerde işe iade davasından beklediği sonucu alamayınca AİHM'ne ifade özgürlüğünün kısıtlandığı gerekçesiyle başvurmuştur. Mahkeme, Heinisch'in iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedilmiş olmasını ifade özgürlüğüne ölçüsüz bir müdahale olarak değerlendirirken, işveren tarafından bu denli ağır bir yaptırımın seçilmiş olmasının aynı işyerinde veya aynı ve benzer sektörlerde çalışan işçileri, iş yerinde karşılaştıkları hukuka ve etik kurallara aykırılıkları ihbar etmekten caydırabileceğine, bir diğer deyişle çalışanlar üzerinde “*korkutucu etki*” – chilling effect– yaratabileceğine işaret etmiştir.¹⁵³ Böyle bir etki çalışanların ifade özgürlüklerini kullanmalarının önündeki en temel engellerden biridir ve buna karşı önlem alınmalıdır.

Bristol İş Mahkemesinin kararına konu olan olayda bir Whistleblowing söz konusu değildir. Zira Miller doğrudan, bünyesinde çalıştığı Üniversite’de meydana gelen bir hukuka veya etik kurala aykırılığı ihbar veya ifşa etmiş değildir.¹⁵⁴ Böyle bir ifşa, Miller’in Üniversite’nin Yahudi menfaat gruplarının etkisi altında bağımsız bir bilim kuruluşu olma özelliğini kaybederek ve belli dini inanca sahip öğrencilere karşı dezavantajlı davrandığını iddia etmesi halinde söz konusu olabilirdi. Öyle ki Miller’in ifadelerine göre Yahudi menfaat grupları Üniversite öğrencileri ile iletişim içinde olmakla birlikte, Müslüman Araplara karşı İslamafobiyi destekleyen faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Ancak somut olayda doğrudan Üniversite’ye yönelik bir eleştiri veya Üniversite’nin dahil olduğu veya göz yumduğu bir hukuka veya etik kurala aykırılığın ifşası söz konusu değildir. Buna rağmen Bristol İş Mahkemesinin, ifade özgürlüğünün chilling effect’e karşı korunmasına AİHM’nin Heinisch v. Almanya kararına atıf yaparak dikkat çekmiş olmasının önemi büyüktür. Mahkeme bu şekilde, Miller’in Siyonizm karşıtı fikirlerinin, fesih ve benzeri yıldırma yöntemleri ile bastırılmasının önüne geçilmesi gerektiğini vurgulamış olmakta, Siyonizm karşıtlığının demokratik bir toplumda ifade edilebilecek bir görüş olduğunun farkına varılmasını sağlamaktadır. Hele ki Miller gibi, akademik ifade özgürlüğünden yararlanarak bilimsel çalışma ve bulgularla vardığı kanaatleri demokratik bir toplumda paylaşan kimselerin, bu kanaatlerin ifade edilmesinden rahatsız olan belli gruplarca sindirilmesinin önüne geçilebilmesi açısından, ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın korkutucu etki yaratacak nitelikte ve ağırlıkta olmaması gerekmektedir. Aksi taktirde, çoğulcu demokrasinin olmazsa olmazlarından olan ifade özgürlüğü, bilim insanları tarafından dahi kullanılamayan ve sadece sözleşmelerde, kanunlarda yazılı bir hak haline gelecektir.

¹⁵³ Heinisch v. Germany, § 91.

¹⁵⁴ Mustafa Alp, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing), 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 1.

SONUÇ

Bristol İş Mahkemesi verdiği karar ile, İsrail devletinin Filistin topraklarında Yahudi olmayan halka yönelik ayrımcı ve ırkçı politikalar uygulayarak onları topraklarından sürmeyi ve Yahudileri buralara yerleştirmeyi amaçlayan ve Siyonizm olarak bilinen bu politikaya karşı çıkışı ifade eden Anti-Siyonizm'i Yahudi düşmanlığı olarak bilinen Anti-Semitizm'den ayırarak, Anti-Siyonizm'in demokratik toplumda çoğunluğu rahatsız edecek bir görüş de olsa savunulabilmesine imkân tanımıştır. Mahkemenin bu kararı, çoğulcu demokrasiye katkı sağlamıştır. Zira demokratik toplum düzeni, yalnızca belli başlı dünya görüşünün, siyasi ve felsefi ya da dini inancın hâkim olduğu bir toplum düzenini değil, farklı görüş ve inançları içinde barındırabilen, bu fikir ve görüşlerin savunulabilmesine ve yaşanmasına imkân tanıyan bir düzeni ifade eder. Demokratik toplum düzeni çoğunluk tarafından savunulan hâkim görüş ve inançların toplumun azınlığına dayatılmasına izin vermez. Çoğulcu, hâkim pozisyonların kötüye kullanılmasına izin verilmediği, azınlık haklarının tesis edildiği adil ve hoşgörünün esas olduğu bir düzen, demokratik bir toplumun gerekliliğidir.

Ayrıca Bristol İş Mahkemesinin bu kararıyla akademik ifade özgürlüğünün önemi bir kez daha gözler önüne serilmiştir. Akademik bir kuruluş olarak Üniversite, akademisyenlerin araştırma ve uzmanlık alanlarına giren veya bu alanlarla bağlantılı konularda özgürce araştırma yapıp, düşüncelerini ifade etmelerinden doğabilecek olası itibar kayıplarına veya eleştirilere katlanabilmelidir. Bir bilim insanının, yaptığı çalışmalar sonucu elde ettiği bulguları ve edindiği kanaatlerini toplumla paylaşması, kamusal bir görevdir. Bu görevini yerine getirmesi sonucu Üniversite'den uzaklaştırılma gibi bir yaptırım ile karşılaşması, onun araştırma yapmak ve öğretim faaliyetinde bulunarak ve bilgi ve bulgularını paylaşma imkânının büyük ölçüde elinden alınması demektir. Daha da ötesi bu yaptırım, ifade özgürlüğüne ket vurmaktır, bir başka ifadeyle, inanç ve ifade özgürlüğünün başkaları tarafından da baskı ve yıldırma politikalarından korkmadan kullanılmasını elverişsiz veya imkânsız hale getirmek demektir.

Son olarak çalışanlar ile ilgili yapılan ihbarların incelenmesinde, işveren tarafından ihbarların tarafsız bir şekilde incelenmesi, özellikle 3. kişilerin telkin ve baskılarından uzak olunması gerekmektedir. Tarafsızlık, ayrıca yaptırım uygulanması gerektiğinde, bu yaptırımın seçiminde yaptırımın ölçülülüğe dikkat edilmesi noktasında önem arz etmektedir. Aksi halde ölçüsüz bir müeyyide, çalışanın işverene karşı ayrımcılık iddialarının veya işe iade taleplerinin karşılık bulması sonucunu doğurabilecektir.

KAYNAKÇA

Abazi V, "Whistleblowing in the European Union", C. 58, S. 3, 2021, Common Market Law Review, ss. 813-849.

Ağırbaşı Ş, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Din ve Vicdan Özgürlüğü", S. 101, 2012, TBB Dergisi, ss. 83-102.

Alp M, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi-Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing), 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

Barrow R, "Academic Freedom: Its Nature, Extent and Value", C. 57, S. 2, 2009, British Journal of Educational Studies, ss. 178- 190.

Boggio A,/ Romano Cesare P, "Freedom of Research and the Right to Science", The Freedom of Scientific Research: Bridging the Gap between Science and Society, eds. Simona G./ John H./ Lucio P., Manchester University Press, 2018, ss. 162-175.

Bond A, "Professor's "Anti-Zionist" Beliefs Were Protected" (mondaq, 21 February 2024) (<https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/1426784/professors-anti-zionist-beliefs-were-protected>), (s.e.t. 8 November 2024).

Brown A J/ Lewis D/ Moberly R, (eds), International Handbook on Whistleblowing Research, Edward Elgar, 2014.

Busekist K/Fahrig S, "Whistleblowing und Der Schutz von Hinweisgebern", 2013, Betriebsberater, ss. 119-124.

Çetin E, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, 1. Baskı, XII Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Duran M A, "Politik Siyonizm Ekseninde Yahudi Devleti Fikri", C. 2, S. 1, 2020, Akademik Tarih ve Araştırmalar Dergisi, ss. 135-158.

Ekiz S, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Din ve İnanç Özgürlüğü", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007.

Erdoğan G, İşyerinde İfade Özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Temelinde), Adalet, 2017.

Flauss Jean F, "The European Court of Human Rights and the Freedom of Expression", S. 84, 2009, Indiana Law Journal, ss. 809- 849.

Gözübüyük A Ş/ Gölcüklü A F, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntem, 13. ek protokola göre hazırlanıp genişletilmiş 10. Baskı, Turhan Kitabevi, 2013.

Grambow T/Julia B, "Umgang mit Terrorsympathisanten und Antisemiten am Arbeitsplatz", S. 24, 2023, Arbeitsrecht Aktuell, ss. 617-619.

Hafızoğulları Z, "Liberal-Demokratik Toplum, Hukuk ve Devlet Düzeninde İfade Hürriyetinin Sınırı", S. 55, 2004, TBB Dergisi, ss. 85-101.

Karaman M L, "Siyonizm", TDV İslâm Ansiklopedisi C. 37 (16 Mayıs 2009), (<https://islamansiklopedisi.org.tr/siyonizm>), (s.e.t. 29 May 2024), ss. 329-335.

Karan U, "İfade Özgürlüğü Hakkı", içinde: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa, Sibel İncoğlu (ed.) 3. Baskı, Beta Yayınevi 2013, ss. 355-379.

Király A, "Whistleblower in Deutschland und Großbritannien Lehren aus dem Fall Heinisch", S. 4, 2012, Recht der Arbeit, ss. 236-240.

Küzeci E, "AİHS'nin 10. maddesi Işığında Nefret İçerikli ve Irkçı Nitelikli Düşünce Açıklamaları", S. 71, 2007, TBB Dergisi, ss. 174-200.

Miller D, "We Must Resist Israel's War on British Universities", (The Electronic Intifada, 20 February 2021), (<https://electronicintifada.net/content/we-must-resist-israels-war-british-universities/32391>), (s.e.t. 23 October 2024).

Murdoch J, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü Hakkının Korunması Avrupa Konseyi İnsan Hakları El Kitapları, Çeviren Serkan Cengiz. Avrupa Konseyi Strazburg, 2012.

Nal S, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü", C. 65, S. 4, 2002, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, ss. 65-93.

Özbey Ö, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", S. 106, 2013, TBB Dergisi, ss. 41-92.

Schiemann A, "Bekämpfung von Antisemitismus, Terror, Hass und Hetze", S. 2, 2024, Zeitschrift für Rechtspolitik, ss. 44-47.

Schulz Corinna N, Whistleblowing in Der Wissenschaft: Rechtliche Aspekte im Umgang mit Wissenschaftlichem Fehlverhalten, 1. Baskı, Nomos-Verl-Ges 2008.

Tokuzlu L B, "Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü", içinde: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa Sibel İncoğlu (ed.), 3. Baskı, Beta Yayınevi, 2013, ss. 333-354.

Vrielink J/Lemmens P/Parmentier S, "Academic Freedom as a Fundamental Right", C. 13, S.117, 2011, Procedia - Social and Behavioral Sciences, ss. 162-175.