

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM
KARAR

MEHMET GÜVEN BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : 2022/81264
Karar Tarihi : 21/4/2026

Başkan : İrfan FİDAN
Üyeler : Recai AKYEL
Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Selahaddin MENTEŞ
Yılmaz AKÇİL
Raportör : Aydın AYGÜN
Başvurucu : Mehmet GÜVEN
Vekili : Av. Erinç ÇİNGİR

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, bir yerel televizyon kanalına yaptığı açıklamalar nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen başvurusunun ifade özgürlüğünün ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucu 1980 doğumlu olup 2018 yılından iş sözleşmesinin feshedildiği 18/5/2021 tarihine kadar Eskişehir Büyükşehir Belediyesinin (Belediye) Espark Eskişehir Park Bahçe Peyzaj Temizlik Anonim Şirketine (işveren/Şirket) işçi statüsünde çalışmıştır.

3. Başvurucu, Belediyede çalışmaktayken Eskişehir TV kanalında sunulan bir programa konuk olarak katılmıştır. Söz konusu programdaki açıklamaları nedeniyle başvuru hakkında gereğinin yapılması için Belediye İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, Şirkete bildirimde bulunmuştur.

4. Başlatılan soruşturma kapsamında başvurusunun programda yaptığı açıklamaların kurum ve yöneticiler hakkında kurumun iç işleyişi ve işverenin yönetim hakkı ile ilgili uygunsuz ve karalayıcı konuşmalar olduğu tespit edilerek başvurusundan yaptığı açıklamalar kapsamında savunması yazılı olarak istenmiştir. Şirketin yaptığı tespitler şöyledir:

"a) 'Sağ görüşlü olduğum için, bana farklı davranıyorlar', 'İşveren olarak demokrasiyi yaşatmıyorlar', 'Adalet diyorlar ya buradan Ankara'ya yürüyorlar ya, ben de yürüyeceğim, bunlar değil miydi adalet isteyen' gibi siyasi ve ayrımcılık içeren sözler sarf ettiğimiz,

b) İfadenizde AKP İl Başkanlığı'na giderek kurumunuzu ve yöneticilerinizi şikayet edici sözler sarf ettiğiniz,

c) İşvereninizin yaptığı görev yeri değişikliğini gözdağı vermek, sürgün ve mobbing olarak nitelendirip 'Bana haksızlık yaptılar, sürgüne gönderdiler' diyerek alaycı bir şekilde 'göl manzaralı yere geldim' gibi ifadeler kullandığınız,

d) Konuşmaların devamında kurumunuzun yöneticilerine ve kurumsal kimliğine karşılık olacak şekilde 'İşçilerin karşına nasıl çıkacaksınız, yazık değil mi bu insanlara' şeklinde sözler sarf ettiğiniz,

e) 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında veri güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, söz konusu yükümlülüğü yerine getirmeyerek kurumunuz yöneticileri ile yaptığınız toplantı konuşmalarını kamuya açık bir platformda paylaştığınız,

f) Birlikte çalıştığınız 500 civarı iş arkadaşınızı da kurumunuza karşı olumsuz bir şekilde kışkırtarak, dava açmaları konusunda çalışmalar yaptığınız,

g) Yöneticilerinizi adaletsizlik, yolsuzluk ve baskıcı olmakla suçlayarak 'Adaletsizlik ve yolsuzluk durdurulmazsa daha ileri gideceğim, başka programlara da çıkacağım' şeklinde ifadeler kullandığınız, işverenin yönetim hakkına ağır derecede müdahale teşkil eden bu sözlerin eleştiri maksadını aştığı, herkesin görebileceği bir mecrada bunların paylaşılma durumu söz konusu olduğu görülmektedir."

5. Başvurucunun iş akdi Şirketin Disiplin Kurulunun 18/5/2021 tarihli kararıyla feshedilmiştir. Anılan kararda başvurucunun konuk olarak katıldığı programda "Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Bürokratları ve iştiraklerinin yöneticileri hakkında iç işleyişi ve işverenin yönetim hakkı ile ilgili amaçsız ve karalayıcı şekilde konuşmaları" nedeniyle disiplin ceza cetvelinin 52. maddesi "sosyal medya ve benzeri yerlerde Kurum ve idare aleyhine küçük düşürücü, omur kırıcı vb. gibi paylaşım ve söylemlerde bulunmak" fiilinden dolayı iş akdinin- yargı kararındaki tespite göre geçerli nedenle- feshedildiği belirtilmiştir.

6. Başvurucu, feshin haksız ve geçersiz olduğu iddiasıyla işe iade talebiyle tespit davası açmıştır. Davanın görüldüğü Eskişehir 2. İş Mahkemesi (İş Mahkemesi) davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve başvurucunun işe iadesine karar vermiştir. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

"İş sözleşmesinin haklı yada geçerli nedene dayalı olarak feshedildiğine ilişkin ispat yükünün davalı işveren üzerinde olduğu, davalı işveren tarafından her ne kadar iş akdinin davacının 29/04/2021 tarihinde Eskişehir TV isimli programa konuk olması ve programda Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Bürokratları ve iştiraklerinin yöneticileri hakkında iç işleyişi ve işverenin yönetim hakkı ile ilgili amaçsız ve karalayıcı konuşmaları gerekçe gösterilerek iş akdi feshedilmiş ise de; davacının katıldığı TV programındaki konuşmalarının hakaret ve satasma niteliğinde olmadığı, davacının iş yerindeki düzene ilişkin düşüncelerini ve eleştirilerini açıkladığı, davacının davranışının tek başına 4857 sayılı Yasanın 25. maddesi kapsamında haklı neden ağırlığında olmadığı, 4857 sayılı Yasanın 18. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede de söz konusu paylaşımların iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak nitelikte bulunmadığı, davacının yaptığı bu paylaşım nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar gördüğüne, çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin de bir delil bulunmadığı, buna göre davacının yaptığı paylaşımın işverene haklı bir nedenle fesih imkanı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkanı da vermeyeceği anlaşılmakla davacının altı işveren bünyesindeki işine iadesine ve işe iadenin mali sonuçlarından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarının tespitine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."

7. İşverenin istinaf talebinde bulunması üzerine dosyayı inceleyen Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) İş Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, feshin geçerli nedene dayandığını tespit etmiştir. Bu kapsamda programda sarf edilen sözlerin içeriği ve

•savunma dikkate alındığında başvurunun siyasi kimliğini öne çıkardığını, işyerinde yaşananları bir parti il teşkilatına aktardığını, dava yoluyla hak arama olanağı varken ve bunu kullanma konusunda bilgi sahibi olduğu dosya kapsamıyla sabitken işverene savunma hakkı verilmeyen bir ortamdaki söylemlerinin geçerli nedenle feshe imkân verdiğini açıklamıştır. Gerçekçenin ilgili kısmı şöyledir:

"[Davacının] 29/04/2021 tarihinde TV programında sarfettiği sözler nedeniyle 07/05/2021 tarihinde savunma için 10 gün süre verilerek savunmasının istendiği davacının 17/05/2021 tarihinde savunma verdiği, savunmasında TV programında sarf ettiği sözlerle deyinmeyip iş ilişkisi sürecinde yaşadıklarını anlattığı, farklı siyasi görüşte olması nedeniyle ayrımcılığa uğradığını belirttiği, işverence rapor da alınarak 18/05/2021 tarihli Disiplin Kurulu kararı ile iş akdinin feshedildiği, davacının TV Programında sarf ettiği sözlerin içeriği ve savunması dikkate alındığında davacının siyasi kimliğini öne çıkardığı, işyerinde yaşananları bir parti il teşkilatına aktardığı, dava yolu ile hak arama olanağı varken ve bunu kullanma konusunda bilgi sahibi olduğu dosyaya sunulan kesinleşen işe iade kararı ile de sabitken işverene savunma hakkı verilmeyen bir ortamda yaptığı söylemler nedeniyle davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekirken kabulü hatahaktır.

Sonuç olarak davalılar vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine ilişkin aşağıdaki şekilde hüküm oluşturulmuştur."

8. Başvurucu, nihai karar 6/7/2022 tarihinde öğrendikten sonra 4/8/2022 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

9. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

10. Başvurucu; TV programında sarf ettiği sözlerin iş akdinin feshine sebebiyet verecek nitelikte olmadığını, Yargıtayın yerleşik içtihadına göre sözlerinin eleştirisi kapsamında kaldığını ancak istinaf dairesinin eksik incelemeyle hatalı karar verdiğini, feshin son çare olması gerektiği ilkesinin uygulanmadığını belirterek adil yargılanma hakkının, eşitlik ilkesinin ve ifade özgürlüğünün ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

11. Adalet Bakanlığı (Bakanlık) görüşünde, mevcut başvuruda başvurunun ifade özgürlüğünün ihlal edilip edilmediği konusunda Anayasa Mahkemesi tarafından yapılacak incelemede Anayasa ve mevzuat hükümleri doğrultusunda somut olayın kendine özgü koşullarının gözönüne alınması gerektiği belirtilmiştir. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

12. Başvurucunun iddialarının yerel bir televizyon kanalına yaptığı açıklamalar nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemler bütününe yönelik olduğu görülmüştür. Bu kapsamda iş sözleşmesinin feshinin temeli ifade özgürlüğüne dayanmaktadır. Anayasa Mahkemesi her zaman ifade özgürlüğünün demokratik bir toplumun zorunlu temellerinden olduğunu, toplumun ilerlemesi ve her bireyin gelişmesi için gerekli temel şartlardan birini oluşturduğunu ifade etmiştir (Mehmet Ali Aydın [GK], B. No: 2013/9343, 4/6/2015, § 69; Bekir Coşkun [GK], B. No: 2014/12151, 4/6/2015, §§ 34-36).

13. İfade özgürlüğüne yönelik negatif ve pozitif yükümlülükler arasındaki sınırların kesin biçimde tanımlanması ve birbirinden ayrılması her durumda mümkün değildir. Devlet için öngörülen negatif yükümlülükler, her durumda ifade özgürlüğüne keyfi surette müdahaleden kaçınmayı gerekli kılar. Pozitif yükümlülükler de bu hakkın korunmasını ve bireyler arası ilişkiler alanında olsa da ifade özgürlüğüne saygının güvencelerini sağlamaya yönelik olaya özgü tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Adnan Oktar* (3) [2. B.], B. No: 2013/1123, 2/10/2013, § 32; *Ömür Kara ve Omursal Özbek* [2. B.], B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 46).

14. Başvurucunun iş sözleşmesi, Belediyenin bildirimi üzerine başlatılan disiplin soruşturması sonucunda feshedilmiştir. Belediyelerin kamu gücünü kullanan kurumlardan olduğu, dolayısıyla somut olayda kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesinin bulunduğu dikkate alındığında -başvurucu her ne kadar 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümleri kapsamında istihdam edilse de- başvurunun devletin negatif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *C.A. (3) [GK]*, B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 104; *Ayla Demir İşat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, § 113).

15. İfade özgürlüğü kişinin başkalarının fikirlerine serbestçe ulaşabilmesi, düşünce ve kanaatlerinden dolayı kınanmaması ve bunları tek başına veya başkalarıyla birlikte çeşitli yollarla serbestçe ifade edebilmesi, anlatabilmesi, savunabilmesi, başkalarına aktarabilmesi ve yayabilmesi anlamına gelir. Çoğunluğa muhalif olanlar da dâhil olmak üzere düşüncelerin her türlü araçla açıklanması, açıklanan düşünceye paydaş sağlanması, düşünceyi gerçekleştirme ve bu hususta başkalarını ikna etme çabaları ve bu çabaların hoşgörüyle karşılanması çoğulcu demokratik düzenin gereklerindendir. Dolayısıyla toplumsal ve siyasal çoğulculuğu sağlamak, her türlü düşüncenin barışçıl şekilde ve serbestçe ifade edilmesine bağlıdır. Bu itibarla düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğü demokrasinin işleyişi için yaşamsal önemdedir (*Bekir Coşkun*, §§ 33-35; *Mehmet Ali Aydın*, §§ 42, 43; *Tansel Çolaşan* [1. B.], B. No: 2014/6128, 7/7/2015, §§ 35-38). Bu nedenle başvuru ifade özgürlüğü kapsamında incelenmiştir.

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

17. Katıldığı TV programındaki açıklamaları nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen başvurucunun ifade özgürlüğüne müdahalede bulunulmuştur. Müdahaleye dayanak olan 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin kanunla sınırlama ölçütünü karşıladığı ve müdahalenin Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan başkalarının şöhret veya haklarının korunması meşru amacı kapsamında kaldığı anlaşılmıştır. O hâlde Anayasa Mahkemesinin yapması gereken, söz konusu müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluğunu denetlemektir.

18. Temel hak ve özgürlüklere yönelik bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılanması ve orantılı olması gerekir (*Bekir Coşkun*, §§ 53-55; *Mehmet Ali Aydın*, §§ 70-72; *AYM*, E.2018/69, K.2018/47, 31/5/2018, § 15; *AYM*, E.2017/130, K.2017/165, 29/11/2017, § 18).

19. Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasına göre ifade özgürlüğünün sınırlandırılma nedenlerinden ve bu bağlamda ifade özgürlüğünü kullananların uyması gereken görev ve sorumluluklardan biri de başkalarının şöhret veya haklarının korunmasıdır. Bireyin şeref ve itibarı, kişisel kimliğinin ve manevi bütünlüğünün bir parçasını oluşturur ve Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrasının korunmasından faydalanır (*İlhan Cihaner* (2) [1. B.], B. No: 2013/5574, 30/6/2014, § 44). Devlet, bireyin şeref ve itibarına keyfi olarak müdahale etmemekle ve üçüncü kişilerin saldırılarını önlemekle yükümlüdür (*Nilgün Halloran* [2. B.], B. No: 2012/1184, 16/7/2014, § 41; *Adnan Oktar* (3), § 33; *Bekir Coşkun*, § 45; *Önder Balıkcı* [2. B.], B. No: 2014/6009, 15/2/2017, § 44).

20. Devletin söz konusu yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğini denetlemek için Anayasa Mahkemesi, somut olaya benzer başvurulara ilişkin kararlarında kişilerin müdahale edilen ifade özgürlüğü ile söz konusu ifadeler nedeniyle sözlerin muhatabı olan kişilerin müdahale edilen şeref ve itibar hakları arasında adil bir dengenin gözetilip gözetilmediğini değerlendirmiştir (*Nilgün Halloran*, § 27; *İlhan Cihaner* (2), § 49). Anayasa Mahkemesi, böyle bir dengenin kurulabilmesi için açıklanan düşüncelerin tamamının bağlamından koparılmaksızın olayın bütünselliği içinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (*Nilgün Halloran*, § 52; *Önder Balıkcı*, § 45).

21. Kamu gücünü kullanan bir kurumda veya özel bir firmada işçi statüsünde çalışan bir işçiden işveren ile arasındaki ilişkide ahlak ve iyi niyet kuralları çerçevesinde hareket etmesi beklenir ve bu bağlamda meslek sırlarının açıklanması veya işverenin şeref ve itibarına yapılacak bir saldırı haklı fesih nedeni sayılarak meşru kabul edilebilir. Bununla birlikte Anayasa'nın 26. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğünden *herkes* gibi işçiler de yararlanır. İfade özgürlüğünün sağladığı güvence, yerine getirilen görevle bağlantılı şekilde genel olarak işçilerin işverenleri hakkında yaptıkları beyanları da kapsamaktadır (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *İlter Nur* [2. B.], B. No: 2013/6829, 14/4/2016, § 26).

22. İşverene karşı sadakat yükümlülüğü içinde bulunan işçi, dürüstlük ve ihtiyat kaidelerine uygun hareket etmelidir. İşveren tarafından başkaları ile paylaşılmayan bilgilere sahip olduklarında işçilerin ifade özgürlüklerini kullanırken daha hassas davranmaları beklenir. Söz konusu yükümlülük çerçevesinde somut olayda başvuruçunun ifade özgürlüğü ile işverenin şeref ve itibarının korunması hakkı arasında adil bir dengenin gözetilip gözetilmediğinin değerlendirilmesi gerekir.

23. Söz konusu değerlendirmelerde yargı makamlarının belirli bir takdir yetkisi vardır ancak bu takdir payı, Anayasa Mahkemesinin denetimindedir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, bir *kısıtlamanın* ifade özgürlüğü ile bağdaşıp bağdaşmadığı hususuna karar vermede yetki sahibi olan iç hukuktaki son mercidir (*Sinan Baran* [1. B.], B. No: 2015/11494, 11/6/2018, § 37).

24. Anayasa Mahkemesinin görevi, bu denetimi yerine getirirken derece mahkemelerinin yerini almak değildir fakat söz konusu yargı mercilerinin takdir yetkilerini kullanarak verdikleri kararların Anayasa'nın 26. maddesi açısından doğruluğunu denetlemektir. Anayasa Mahkemesi, başvuru konusu olan müdahalenin *gözetilen meşru amaçla orantılı* olup olmadığını ve bunu haklı göstermek için ulusal makamlar tarafından ortaya konan gerekçelerin *ilgili ve yeterli* görülüp görülmediğini tespit edebilmek amacıyla söz konusu müdahaleyi davanın bütününe bakarak değerlendirecektir (*Sinan Baran*, § 38).

25. Başvurucunun iş sözleşmesi "sosyal medya ve benzeri yerlerde Kurum ve idare aleyhine küçük düşürücü, onur kırıcı vb. gibi paylaşım ve söylemde bulunmak" gerekçesiyle disiplin ceza cetvelinin 52. maddesi gereğince feshedilmiştir. İş Mahkemesi feshin geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne ve başvurucunun işe iadesine karar vermekle birlikte Bölge Adliye Mahkemesi feshin 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi gereğince geçerli olduğu kanaatiyle davanın reddine karar vermiştir. O hâlde neticeten başvurucunun iş sözleşmesi geçerli nedenle fesih kapsamında feshedilmiştir.

26. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesiyle, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu hükümde geçerli nedenlerin neler olabileceği madde metninde sayılmıştır. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshi için ya işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin işveren tarafından gösterilmesi gerekmektedir. Hükümün gerekçesinde de işbu hüküm gereği iş sözleşmesinin feshi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilemesi, iş görme borcunu gerektirdiği biçimde yerine getirmesine olanak vermemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir. Hükme göre bir davranış ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep sayılabilir. İşçinin davranışlarının işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden olarak gösterilmesi mümkün değildir (*Kasım Çiftçi ve diğerleri* [2. B.], B. No: 2019/33243, 4/7/2022, § 35; *Ayhan Deniz ve diğerleri* [GK], B. No: 2019/10975, 14/6/2023, § 42).

27. Bu kapsamda işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları geçerli fesih nedenlerinden biridir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllerden biri de işçinin işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesidir. Bu hâlin söz konusu olması ancak işveren veya aile üyelerinden birine (veya işveren vekiline) eleştiri sınırını aşan ve hakaret boyutunda olan sözlerin söylenmesidir. Bununla birlikte Anayasa'nın 26. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğünden herkes gibi işçiler de yararlanır. İfade özgürlüğünün sağladığı güvence, yerine getirilen görevle bağlantılı bir şekilde genel olarak işçilerin işverenleri hakkında yaptıkları beyanları da kapsamaktadır (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *İlter Nur*, § 26) ancak işverene karşı sadakat yükümlülüğü içinde bulunan işçi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmelidir. Bu kapsamda somut olayda başvurucunun ifade özgürlüğü ile işverenin şeref ve itibarının korunması hakkı arasında adil bir dengenin gözetilip gözetilmediği değerlendirilmelidir.

28. Başvurucu; katıldığı televizyon programında kendisinin siyasi görüşü nedeniyle haksızlığa uğradığını, işyerindeki çalışma biriminin değiştirildiğini, bu haksızlıklara sessiz kalmayacağı anlamına gelen açıklamalarda bulunmuştur. Dosya kapsamından başvurucunun daha önce de iş sözleşmesinin feshedildiği ve yargısal sürecin sonunda işe iadesine karar verildiği görülmektedir. Başvurucunun açıklamalarında yer verdiği değerlendirmelerin daha önceden yaşadığı süreçlere dair olduğu anlaşılmıştır. İlk derece mahkemesi; başvurucunun açıklamalarının hakaret ve satırma niteliğinde olmadığını, işyerindeki düzene ilişkin eleştiriler niteliğinde olduğunu tespit etmiştir. Bu kapsamda anılan açıklamaların iş ilişkisinin devamını çekilmez kılmadığına, dolayısıyla başvurucunun söz konusu ifadelerinin iş akdinin feshi için haklı veya geçerli neden oluşturmayacağına karar vermiştir.

29. Bölge Adliye Mahkemesi ise başvurunun açıklamalarında siyasi kimliğini öne çıkardığı, uğradığını iddia ettiği haksızlıklar için dava yoluna başvurması gerekirken başka yöntemler tercih ettiği ve işverenin kendisini savunamayacağı bir ortamda bu açıklamaları yaptığı gerekçeleriyle feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşmıştır ancak Bölge Adliye Mahkemesi işçinin hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğini ve iş barışının nasıl bozulduğunu yeterli düzeyde tespit etmemiş, işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğunu açıklamamıştır. Bölge Adliye Mahkemesi soyut ve genel bir gerekçeyle başvurunun savunmasında ve açıklamalarında siyasi kimliğini öne çıkardığı tespitinde bulunarak karar vermişse de başvurunun açıklamalarının hangi surette iş sözleşmesi ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikleri olduğunu gerekçesinde belirtmemiştir.

30. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvurunun söz konusu açıklamalarının 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler kapsamında değerlendirilmesine yönelik Bölge Adliye Mahkemesinin kararında başvuruya konu içeriklerin niteliklerini ve kullandıkları bağlamı, aynı zamanda söz konusu açıklamaların muhtemel etkilerini yeterli derecede ve detaylı bir şekilde incelemeyi sonucuna ulaşılmıştır.

31. Diğer yandan başvuru, yerel bir televizyon kanalında yaptığı açıklamalardan dolayı oldukça ağır bir sonuçla karşılaşmış ve işini kaybetmiştir. Karşılaşılan ağır sonuç nedeniyle Yargıtayın geliştirdiği ölçütlere göre feshin son çare olması prensibinin bu tür davalarda uygulanmasının temel hak ve özgürlüklerin korunması için hayati önemde olduğu açıktır. Zira son çare olduğu gösterilmeden temel hak ve özgürlüklerini kullanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu işçiler ve diğerleri üzerinde caydırıcı bir etkiye neden olacaktır. O hâlde bir iş sözleşmesinin feshinin temel hak ve özgürlüklerin ihlaline neden olmaması için iş ilişkisinin devam ettirilmesini imkânsız kıldığı değerlendirilen ve doğrudan en ağır yaptırıma bağlanmış olan bu sebeplerin işverence ve daha sonra denetleme yapan yargı mercilerince hiçbir şüpheye yer bırakmayacak şekilde ortaya konulmuş olması gerekir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Kardelen Yoğungan ve Sonay Tezcan* [2. B.], B. No: 2018/24097, 2/5/2023, § 63; *Ayhan Akyüz ve diğerleri* [1. B.], B. No: 2018/6851, 10/5/2023, § 45). Buna karşın başvurunun iş sözleşmesinin sonlandırılmasında feshin son çare olması prensibinin değerlendirilmediği görülmüştür. Anayasa Mahkemesi daha hafif giderim yolları izlenmeksizin doğrudan iş sözleşmesinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilemediğini değerlendirmiştir (benzer değerlendirmeler için bkz. *Ayhan Akyüz ve diğerleri*, § 46).

32. Tekrar ifade etmek gerekirse işverenlerin çalıştırdığı işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını belirtmek gerekir zira işin veriminin düşmesine veya işveren ile olan güven ilişkisinin ciddi şekilde zedelenmesine işçinin yol açtığı durumlarda işverenin menfaatinin etkileneyeceği açıktır. Dolayısıyla yasal düzenlemelerin ve işverenin belirlediği kurallar çerçevesinde devam eden iş ilişkisinin meşru nedenler ortaya çıktığında bozulması ve sona erdirilmesi olağan bir durumdur (C.A. (3), § 123).

33. Yapılan açıklamalar ışığında Bölge Adliye Mahkemesi ifade özgürlüğü ile şeref ve itibarın korunması hakkı arasında bir denge kurmaya çalışmamış, yalnızca soyut bir değerlendirmeye söz konusu ifadelerin geçerli nedenle fesih sebebi oluşturduğunu kabul etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi başvurusunun ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin demokratik bir toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyacın karşılanması amacına yönelik olduğunu gösteremediği gibi başvurusunun iş akdinin feshedilmesi şeklindeki müdahalenin başvurucuya orantısız bir külfet yüklediği sonucuna ulaşılmıştır.

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

III. GİDERİM

35. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama yapılması ve yargılama giderlerinin verilmesi talebinde bulunmuştur.

36. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihii ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aliğül Alkaya ve diğerleri* (2) [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu* (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

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

B. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğünün ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesine (E.2022/1373, K.2022/2052) iletilmesi için Eskişehir 2. İş Mahkemesine (E.2021/959, K.2022/94) GÖNDERİLMESİNE,

Ç. 664,10 TL başvuru harcı ve 40.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 40.664,10 TL yargılama giderinin başvurusuya ÖDENMESİNE,

D. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurusunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

E. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 21/4/2026 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.