



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İKİNCİ BÖLÜM

MELİKE / TÜRKİYE DAVASI

(Başvuru No. 35786/19)

KARAR

Madde 10 • İfade özgürlüğü • Milli Eğitim Bakanlığı sözleşmeli çalışanın, üçüncü kişilerin Facebook içeriklerini “beğenmesi” nedeniyle tazminat hakkı olmaksızın işten çıkarılması • İş yerinin huzur ve sükûnetini bozacak nitelikte olduğu kanısına varılan ihtilaf konusu eylem • İhtilaf konusu içeriklerin kapsamının ve bağlamlarının yeterince ayrıntılı olarak incelenmemesi • İhtilaf konusu eylemin kamuoyu nezdinde kapsamının ve içeriğinin belirlenmemesi • Son derece ağır bir ceza • Uygun ve yeterli gerekçelerin bulunmaması ve orantılılık

STRAZBURG

15 Haziran 2021

Kesinleşme Tarihi

15 Eylül 2021

İşbu karar, Sözleşme'nin 44 § 2 maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde kesinleşecektir. Bazı şekli düzeltmelere tabi tutulabilir.

Melike / Türkiye davasında,

Başkan,

Jon Fridrik Kjølbro,

Hâkimler,

Carlo Ranzoni,

Aleš Pejchal,

Valeriu Grițco,

Pauliine Koskelo,

Marko Bošnjak,

Saadet Yüksel,

ve *Bölüm Yazı İşleri Müdür Yardımcısı* Hasan Bakırcı'nın katılımıyla Daire olarak toplanan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (İkinci Bölüm), Türkiye Cumhuriyeti aleyhine yapılan başvuruyu (35786/19 No.lu), Türk vatandaşı olan Selma Melike'nin ("başvuran") İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca 20 Haziran 2019 tarihinde Mahkemeye başvurmasını, başvurunun Türk Hükümetine ("Hükümet") bildirilmesi yönündeki kararı, davalı Hükümet tarafından bildirilen görüşleri ve başvuran tarafından sunulan cevapları, Bölüm Başkanı'nın müdahil taraf olmasına izin verdiği İfade Özgürlüğü Derneğinden alınan görüşleri (Sözleşme'nin 36. maddesinin 2. fıkrası ve Mahkeme İç Tüzüğü'nün 44. maddesinin 2. fıkrası) dikkate alarak, 25 Mayıs 2021 tarihinde gerçekleştirdiği kapalı oturumdaki müzakereler sonucunda aşağıdaki kararı vermiştir:

GİRİŞ

1. Başvuru, olayların meydana geldiği dönemde Milli Eğitim Bakanlığının sözleşmeli çalışanı olan başvuranın bazı Facebook içeriklerini beğenmesi nedeniyle işten çıkarılmasıyla ilgilidir.

OLAY VE OLGULAR

2. Başvuran, 1970 doğumlu olup, Adana’da ikamet etmektedir. Başvuran, Avukat M. Çinkılıç tarafından temsil edilmektedir.

3. Hükümet, kendi görevlisi tarafından temsil edilmiştir.

4. Başvuran, 1996 yılından itibaren kamu kurumlarında İş Kanunu’na tabi, daimi işçi olarak çalışmış olup; olayların meydana geldiği dönemde Adana’da Seyhan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde temizlik görevlisi olarak çalışmaktaydı.

I. HAKKINDA YÜRÜTÜLEN DİSİPLİN SORUŞTURMASININ SONUNDA BAŞVURANIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ

5. Facebook sosyal ağı üzerinde üçüncü kişiler tarafından paylaşılan ve içeriğinde öğretmenleri tecavüzle suçlayan, siyasi parti mensuplarını ve devlet görevlilerini itham eden ifadelerin bulunduğu paylaşımların başvuran tarafından beğenilmesi nedeniyle başvuran hakkında Adana Valiliğinin 24 Mart 2016 tarihli onayı ile disiplin soruşturması başlatılmıştır.

6. Başvuranın, “Beğenmesi” nedeniyle suçlandığı ihtilaf konusu Facebook içerikleri, aşağıdaki gibidir:

- Başvuranın 29 Kasım 2015 tarihinde “beğendiği” ve toplam olarak altı “beğeni” ve bir yorum alan içerik şu şekildedir: “Gazeteciler tutuklanıyor, Kürt halkı katlediliyor, adalet için yürümek isteyenler gözaltına alınıyor. Ama (...) faşizme yetmiyor! Katiller sokaklarda iplerinden [boşalmışçasına] saldırıyorlar... Bir baro başkanını, Diyarbakır Baro Başkanı Tahir Elçi’yi öldürenler bugün öldürseniz de, tutuklasanız da vazgeçmeyecek, susmayacak, geri adım atmayacağız, sokaklar meydanlar bizimdir. Şehitler ölümsüzdür.”

- Başvuranın 1 Ocak 2016 tarihinde “beğendiği”, “Yoğun kar yağışına rağmen halk Sur’a yürüyor, elinden bir şey gelmiyorsa paylaş, destek ol.”

şeklindeki yorumdan ve üzerinde “bu onurlu duruşu paylaşmak düşer” ifadesinin yazılı olduğu, yürüyen bir kalabalığın resminden oluşan içerik.

- Başvuranın 7 Mart 2016 tarihinde “beğendiği” ve toplam olarak 14 “beğeni” ifadesi alan içerik şu şekildedir: “CHP (Cumhuriyet Halk Partisi, ana muhalefet partisi) döneminde çocuklar bira içiyormuş, AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi, iktidar partisi) döneminde öğretmenler, imamlar öğrencilerine tecavüz ediyor...”

- Başvuranın 10 Mart 2016 tarihinde “beğendiği”, “Alçak seni katır mı doğurdu beyinsiz gerici” şeklindeki yorumdan ve üzerinde “Kadınlar olmasa erkekler daha rahat cennete gidecek ah senin annen de olmayaydı da dünyaya gelmeseydin ahmak.” ifadesinin yazılı olduğu, kamuoyunda tanınan dini bir grubun lideri olan C.A.H.ın -söz konusu ifade kendisine atfedilmiştir- fotoğrafından oluşan içerik.

7. Olayların meydana geldiği dönemde başvuranın iş yerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesi uyarınca kurulan (aşağıda 21. paragraf) ve Milli Eğitim İl Müdürlüğünde görevli Müdür Yardımcısı (Kurul Başkanı), Milli Eğitim İl Müdürlüğünde görevli bir müfettiş ve çalışanları temsil eden iki sendika yetkilisinden oluşan Adana İl Milli Eğitim İşçi Disiplin Kurulu (“Disiplin Kurulu”), 1 Eylül 2016 tarihinde, ilgiliye atfedilen davranışların, olayların meydana geldiği dönemde başvuranın iş yerinde geçerli olan Toplu İş Sözleşmesi’nin 44/II/C maddesinin sırasıyla j ve k bentlerinde öngörülen, “her ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddet, cinsel taciz ve tehdit içeren fiil ve eylemlerde bulunmak” ve “ideolojik ve siyasi amaçlarla iş yerinin huzurunu, sükûnetini ve düzenini bozmak, boykot etmek veya işgal etmek, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik davranışlarda bulunmak ve bu eylemleri tahrik ve teşvik etmek” suçlarını teşkil ettiği gerekçesiyle, Kurul Başkanının belirleyici oyuyla (aleyhte oy veren sendika temsilcileri ve lehte oy veren işveren temsilcileri) başvuran hakkında işten çıkarma cezasını uygulamıştır (aşağıda 21. paragraf).

II. BAŞVURAN TARAFINDAN AÇILAN İŞE İADE DAVASI

8. Başvuran, 22 Eylül 2016 tarihinde, Adana İş Mahkemesinde (“İş Mahkemesi”) dava açarak, feshin geçersiz olduğunun tespitini ve işe iade edilmesini talep etmiştir. Başvuran, “beğen” tuşuna bastığı ihtilaf konusu içeriklerin, iş sözleşmesinin feshini haklı göstermediğini, Disiplin Kurulu kararının herhangi bir yasal dayanağının bulunmadığını ve Toplu İş Sözleşmesi’nin 44/II/C maddesinde belirtilen işten çıkarma cezasını gerektiren herhangi bir eylemde bulunmadığını ileri sürmüştür (aşağıda 21. paragraf).

9. İş Mahkemesi, 20 Nisan 2017 tarihinde, başvuranın talebini reddetmiştir. İş Mahkemesi, öncelikle, ihtilaf konusu içeriklerin her ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddet, cinsel taciz ve tehdit içeren fiil ve eylemlerde bulunmak suçuna karşılık gelmediğini ve sözleşmenin feshi cezasının verilmesinin bu bağlamda uygun olmadığını kaydetmiştir. Buna karşın İş Mahkemesi, söz konusu içeriklerin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceği; başvuranın çalıştığı Kurum dikkate alındığında, öğretmenlere ilişkin içeriğin aşağılayıcı olduğu, öğrenci ve veliler tarafından görülebileceği ve bu kişileri endişelendirebileceği, diğer içeriklerin siyasi olduğu ve söz konusu içeriklerin böylelikle iş yerinin huzurunu ve sükûnetini bozacak nitelikte olduğu kanaatine varmıştır. Dolayısıyla İş Mahkemesi, Toplu İş Sözleşmesi’nin 44/II/C/k maddesi uyarınca başvuranın iş sözleşmesinin feshedilmesinin (aşağıda 21. paragraf) usule ve kanuna uygun olduğu sonucuna varmıştır.

10. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi (“Bölge Adliye Mahkemesi”) 13 Ekim 2017 tarihinde, İş Mahkemesinin kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu kanısına vararak, söz konusu karara karşı başvuran tarafından yapılan istinaf başvurusunu reddetmiştir.

11. Başvuran, 15 Kasım 2017 tarihinde, Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı temyiz başvurusunda bulunmuştur. Başvuran, Facebooktaki

ihtilaf konusu “beğenilerin” “ideolojik ve siyasi amaçlarla iş yerinin huzurunu, sükûnetini ve düzenini bozmak, boykot etmek veya işgal etmek, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik davranışlarda bulunmak ve bu eylemleri tahrik ve teşvik etmek” suçunu teşkil edecek nitelikte olmadığını, söz konusu “beğenilerin” herhangi bir rahatsızlık yaratmadığını, herhangi bir öğretmenin ya da velinin bu bağlamda aşağılandığını veya incindiğini belirtmediğini ve işverenin, bu “beğenilerin” iş yerinde huzuru nasıl bozduğunu açıklaması gerektiğini ileri sürmüştür. Öte yandan başvuran, Mahkemenin ve Anayasa Mahkemesinin ifade özgürlüğüne ilişkin içtihatlarına atıfta bulunarak, Facebook üzerindeki “beğenilerinin” ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

12. Yargıtay, 5 Mart 2018 tarihinde, Bölge Adliye Mahkemesinin kararının usule ve kanuna uygun olduğu kanısına vararak, başvuranın temyiz başvurusunu reddetmiştir.

III. BAŞVURAN TARAFINDAN ANAYASA MAHKEMESİNE YAPILAN BİREYSEL BAŞVURU

13. Başvuran, 10 Mayıs 2018 tarihinde, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunmuştur. Başvuran bireysel başvurusunda, hakkında verilen işten çıkarma cezasını ve bu kararın iptali için başlattığı yargılamanın bütün aşamalarını açıkladıktan sonra, işten çıkarılmasına neden olan, Facebook içeriklerine eklediği “beğen” ifadelerinin herhangi bir öğretmen veya veliyi aşağılamadığını ya da iş yerinde herhangi bir rahatsızlığa yol açmadığını ve bunların ifade özgürlüğünün kullanılması olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla başvuran, ihtilaf konusu tedbirin Mahkemenin ve Anayasa Mahkemesinin içtihatlarında belirtildiği şekliyle, ifade özgürlüğü hakkına yönelik bir müdahale teşkil ettiğini iddia etmiştir.

Başvuran, bireysel başvurusuna, şikâyetinin incelenmesi için ilgili belgelerin nüshalarını eklemiştir.

14. Anayasa Mahkemesi, 5 Nisan 2019 tarihinde, kendi ifadesiyle, başvuranın ihlal iddialarına dayanak olarak deliller sunma ve açıklama yapma yükümlülüğünü yerine getirmediği kanaatine vararak, başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle kabul edilemez olduğuna karar vermiştir.

IV. BAŞVURAN TARAFLINDAN AÇILAN, FESİHTEN KAYNAKLANAN TAZMİNATLARA İLİŞKİN DAVA

15. Bu süre zarfında, başvuran, 23 Ocak 2019 tarihinde İş Mahkemesinde iş sözleşmesinin feshi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı talebiyle, dava açmıştır.

16. İş Mahkemesi, 26 Eylül 2019 tarihinde, başvuranın talebini reddetmiştir. İş Mahkemesi, bu bağlamda, bir çalışanın haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alma hakkına sahip olamayacağını kaydetmiş, ardından, başvuranın işten çıkarılmasına neden olan davranışlarının ifade özgürlüğü kapsamına girmediği, bunların, başvuranın Kurumundaki personeli aşağılayacak ve öğretmenlik mesleğinin saygınlığına zarar verecek, öğrenci ve velilerde endişe yaratacak ve bunların siyasi içerikleri dikkate alındığında, iş yerinde anlaşmazlıklara neden olacak ve huzur ve sükûneti bozacak nitelikte olduğu kanısına varmıştır.

17. Başvuran, 3 Aralık 2019 tarihinde, İş Mahkemesinin kararına karşı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

18. Bu yargılama, Bölge Adliye Mahkemesinde halen derdesttir.

İLGİLİ ULUSAL HUKUKİ ÇERÇEVE

19. İşçilerin yasal statüsü, İş Kanunu tarafından düzenlenmektedir (10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren, 22 Mayıs 2003 tarihli 4857 sayılı Kanun). Devlet Memurları Kanunu’nun (657 sayılı Kanun) hükümleri, bir kamu kurumunda çalışanlar bile, işçiler hakkında uygulanamaz. İş Kanunu’nda öngörüldüğü şekliyle, işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesine ilişkin yasal rejimle ilgili olarak, *Pişkin/Türkiye* (No. 33399/18, §§ 35-37, 15 Aralık 2020) kararına bakınız.

20. İş Kanunu’nun “İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” başlıklı 25. maddesinin somut olaya ilişkin kısımları aşağıdaki gibidir:

“Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

(...)

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

(...)

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

(...)”

21. 1 Temmuz 2015 ile 30 Haziran 2018 tarihleri arasında yürürlükte olması için Milli Eğitim Bakanlığının bağlı olduğu, Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası arasında 20 Kasım 2015 tarihinde imzalanan, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatları İş Yerlerine ilişkin İşletme Toplu İş Sözleşmesi’nin “Disiplin Kurulu ve Disiplin Cezaları” başlıklı 44. maddesi şunu öngörmektedir:

“I. Disiplin Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Şekli:

A. Kuruluşu

(...)

b) Disiplin Kurulu; işveren vekili tarafından tayin edilecek iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın tayin edeceği iki asıl, iki yedek üyeden teşekkül eder.

(...)

c) Kurul başkanı, işveren temsilcileri arasından, işveren vekilince tayin olunur.

(...)

B. Çalışma Şekli:

(...)

d) Disiplin Kurulu; kararlarını çoğunlukla verir. Oy eşitliği halinde, [başkanın oyunun tarafı çoğunluğu sağlamış sayılır].

(...)

II. Disiplin Cezaları

(...)

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller ve bunların cezaları aşağıda gösterilmiştir:

(...)

C. İşten Çıkarma

İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesidir.

İşten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

(...)

j) Her ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddet, cinsel taciz, tehdit içeren fiil ve eylemlerde bulunmak,

k) İdeolojik ve siyasi amaçlarla işyerinin huzur, sükûn ve düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik fiil ve davranışlarda bulunmak, bunları tahrik ve teşvik etmek,

(...) ”

HUKUKİ DEĞERLENDİRME

I. SÖZLEŞME’NİN 10. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI HAKKINDA

22. Başvuran, kendi ifadesiyle, herhangi bir suç unsuru içermeyen ve ifade özgürlüğü kapsamındaki bazı Facebook içeriklerinin altındaki “beğen” tuşuna basma eylemi nedeniyle işten çıkarılmasının, ifade özgürlüğü hakkına yönelik bir müdahale teşkil ettiğini iddia etmektedir. Başvuran, bu bağlamda Sözleşme’nin 10. maddesini ileri sürmektedir, bu madde aşağıdaki gibidir:

“1. Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar. Bu madde, Devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine tabi tutmalarına engel değildir.

2. Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, kanunla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir.”

A. Kabul Edilebilirlik Hakkında

23. Hükümet, sırasıyla iç hukuk yollarının tüketilmemesine ve şikâyetin açıkça dayanaktan yoksun olmasına ilişkin iki kabul edilemezlik itirazlarını ileri sürmektedir. Birinci itiraza ilişkin olarak, Hükümet, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talep etmek amacıyla başvuran tarafından açılan davanın ulusal mahkemelerde halen derdest olduğunu belirtmektedir. İkinci itiraza ilişkin olarak, Hükümet, başvuranın şikâyetlerini ulusal düzeyde bağımsız adli makamlar önünde ileri sürme imkânına sahip olduğunu ve bu makamların ikincillik ilkesi uyarınca bu şikâyetleri usulüne uygun olarak

incelediklerini ve dördüncü derece hâkimi olarak hareket etme görevinin Mahkemeye ait olmadığını belirtmektedir.

24. Başvuran, Hükümetin itirazlarını kabul etmemektedir. Başvuran, iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin olarak bütün hukuk yollarını tükettiğini ve kıdem tazminatına ve ihbar tazminatına ilişkin yargılamanın bu başvuruya konu edilmediğini ifade etmektedir.

25. Birinci itiraza ilişkin olarak, Mahkeme, kendisi önünde şikâyetlerini dile getirmek isteyen kişilerin yalnızca iddia ettikleri ihlali düzeltecek nitelikte ve etkin olan hukuk yollarını kullanmakla yükümlü olduklarını hatırlatmaktadır (*Paksas/Litvanya* [BD], No. 34932/04, § 75, AİHM 2011 (özetler)). Mahkeme, bu başvuru kapsamında, başvuranın işten çıkarılmasının ifade özgürlüğü hakkını ihlal ettiğini ve bu tedbire itiraz etmek için mevcut ve etkin olan bütün hukuk yollarını kullandığını iddia ederek, işten çıkarılmasından şikâyet ettiğini kaydetmektedir. Mahkeme ardından, Hükümet tarafından itirazında belirtilen yargılamanın, başvuranın, işten çıkarılmasına bağlı tazminatlardan yararlanmak amacıyla kendisi tarafından sunulan taleple ilgili olduğunu ve bu son yargılamanın sonucunun başvuran tarafından sunulan şikâyete ilişkin bir telafi sağlayamayacağını kaydetmektedir. Bu nedenle, söz konusu itirazın reddedilmesi uygundur.

26. Açıkça dayanaktan yoksunluğa ilişkin itirazla ilgili olarak, Mahkeme, bu itiraza ilişkin sunulan iddialar çerçevesinde, Sözleşme'nin 10. maddesi bağlamındaki şikâyetin kabul edilebilirliğine dair değil, bu şikâyetin esasına dair bir incelemeyi gerektiren sorunların ileri sürüldüğü kanısına varmaktadır (*Mart ve diğerleri/Türkiye*, No. 57031/10, § 20, 19 Mart 2019, *Önal/Türkiye* (No. 2), No. 44982/07, § 22, 2 Temmuz 2019, ve *Gürbüz ve Bayar/Türkiye*, No. 8860/13, § 26, 23 Temmuz 2019).

27. Mahkeme, başvurunun Sözleşme'nin 35. maddesinde belirtilen başka bir gerekçeyle açıkça dayanaktan yoksun ve kabul edilemez olmadığını tespit ederek, bu başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar vermektedir.

B. Esas Hakkında

1. Tarafların İddiaları

a) Başvuran

28. Başvuran, bazı Facebook içeriklerine ilişkin “beğenileri” ile görüşlerini dile getirdiği gerekçesiyle haksız bir şekilde işten çıkarıldığını ileri sürmektedir. Başvuran bu bağlamda, söz konusu içeriklerin milyarlarca kullanıcısı olan bir sosyal ağ olan Facebook üzerinde en fazla on dört “beğeni” ve bir veya iki yorum aldığını belirtmektedir. Başvuran, dolayısıyla bu içeriklerin açık ve yakın bir tehlike oluşturabilecek bir etkiye sahip olduğunun kabul edilemeyeceğini ileri sürmektedir. Başvuran ayrıca, işe iade talebiyle açtığı davanın, kendi ifadesine göre, Hükümete karşı yöneltilen her türlü eleştiriye ilişkin Hükümet lehine karar verme eğilimine sahip olan adli makamlara siyasi güç tarafından uygulanan baskılar nedeniyle reddedildiğini iddia etmektedir.

b) Hükümet

29. Hükümet, somut olayda, bu bağlamda şikâyetin kabul edilebilirliği hakkında görüşlerini tekrarlayarak, başvuranın ifade özgürlüğü hakkına müdahale edilmediğini belirtmektedir. Bir müdahalenin varlığının Mahkeme tarafından kabul edilmesi durumunda, Hükümet, bu müdahalenin, kendi ifadesiyle, açıklık, erişilebilirlik ve öngörülebilirlik kriterlerini karşılayan ve iş yerinde düzenin ve güvenliğin sağlanması yönündeki meşru amacı izleyen, Toplu İş Sözleşmesi’nin 44/II/C/k maddesi ve İş Kanunu’nun 25/II maddesi tarafından öngörüldüğünü ileri sürmektedir.

30. Müdahalenin gerekliliğine ilişkin olarak, Hükümet, başvuranın işverenine yani Milli Eğitim Bakanlığına olan sadakat yükümlülüğünü yerine getirmede gerekçesiyle işten çıkarıldığını, zira, kendi ifadesiyle, başvuranın, ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyecek olan Facebook içeriklerine ilişkin desteğini “beğeni” yoluyla dile getirdiğini ileri

sürmektedir. Hükümet bu bağlamda, bu içeriklerden birinin okul öğretmenlerinin onur ve itibarına yönelik hakaret içeren saldırıları kapsadığını ve eleştiri sınırlarını aştığını; diğer bazı içeriklerin PKK'nın (Kürdistan İşçi Partisi, yasa dışı silahlı örgüt) eylemlerini desteklemeyi, övmeyi ve teşvik etmeyi amaçladığını; güvenlik güçleri ile şehir merkezlerinde barikat kuran PKK üyeleri arasında ülkenin güneydoğu bölgesindeki şehirlerde olayların meydana geldiği dönemde devam eden çatışmalar bağlamında bu örgütün propagandasını yaptığını; ve diğer içeriklerin siyasi kapsamı nedeniyle iş yerinde huzuru ve sükûneti bozacak nitelikte olduğunu ileri sürmektedir.

31. Hükümet ayrıca, başvuranın işe iadesine ilişkin davada, idari yargıda kamu hukuku esaslarına göre değil, özel hukuk/iş hukuku kurallarına göre karar verildiğini; başvuran hakkında özellikle cezai nitelikte başka herhangi bir tedbirin alınmadığını ve ilgilinin işten çıkarılmasının ardından birkaç ay sonra özel bir kurumda çalışmaya başlayabildiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla Hükümet, ihtilaf konusu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli ve izlenen meşru amaçla orantılı olduğu kanaatindedir.

c) Müdahil Üçüncü Taraf

32. İfade Özgürlüğü Derneği öncelikle, 2009 yılından beri çevrim içi sosyal ağ olan Facebook üzerinde bulunan “beğen” tuşunun kullanıcılara yazılı bir yorum yapmaya gerek kalmaksızın bir içerikle ilgili olarak beğeni ve desteklerini ifade etme imkânı verdiğini belirtmektedir. Dolayısıyla İfade Özgürlüğü Derneği, başvuranın Facebook üzerindeki “beğenilerinin” sembolik eylemler yoluyla ifade özgürlüğünü kullanma şekli olduğunu ifade etmektedir.

33. İfade Özgürlüğü Derneği ardından, kendi ifadesiyle, belirli bir tarafsızlık yükümlülüğü bulunmayan sıradan bir kamu çalışanı olan başvurana atfedilen bazı Facebook içeriklerine ilişkin “beğen” tuşuna basma eyleminin, ilgilinin iş yerinde mesleki görevlerini yerine getirmesine

herhangi bir etkisinin bulunmadığını ileri sürmektedir. Söz konusu Dernek, bu eylemin daha ziyade çalışan olarak ilgilinin makamlar hakkında eleştirel görüşlere sahip olma hakkı kapsamına girdiği ve bu nedenle, ifade özgürlüğüne ilişkin genel ilkeler kapsamında incelenmesi gerektiği kanaatindedir.

34. Söz konusu Dernek ayrıca, başvuranın kamuoyunda tanınan bir kişi ve sosyal ağlarda popüler ve etkili bir kullanıcı olmadığını, ilgilinin ihtilaf konusu eylemi nedeniyle herhangi bir cezai yaptırıma tabi tutulmadığını ve “beğen” simgesine tıkladığı içeriklerin toplumun dikkatini çekmediğinin anlaşıldığını belirtmektedir. Dernek, bu faktörlerin, ilgilinin ihtilaf konusu eyleminin potansiyel etkisinin değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması gerektiği kanısındadır.

35. Davaya müdahil olan Dernek öte yandan, başvuranın “beğendiği” içeriklerin iktidar partisi ve kamu makamları hakkında eleştiriler içerdiğini ve bunların yayımlanma tarihlerinde güncel olaylara ilişkin kamu tartışmalarıyla ilgili olduğunu ileri sürmektedir. Dernek böylelikle, bu içeriklerden birinin, öğrencilerin yurtlarda veya okullarda istismar edildiği iddialarına ilişkin bir tartışmayla ilgili olduğunu, diğer iki içeriğin güvenlik güçleri tarafından yürütülen operasyonlar ve makamlara yönelik eleştirilerini ifade eden bazı kişilerin taciz edilmesiyle ilgili olduğunu ve son içeriğin tanınmış bir kişinin cinsiyetçi bir açıklamasıyla ilgili olduğunu kaydetmektedir. Dernek bu bağlamda, davanın koşullarında, başvuranın Facebook içeriklerinin üzerinde “beğen” tuşunu tıklamaktan ibaret olan, sıradan ve sembolik eyleminin şiddete çağırıp çağırmadığı veya nefret söylemi teşkil edip etmediği ve bu eylemin iş yerindeki personele karşı derhal yasa dışı eylemlerde bulunmaya yol açacak nitelikte olup olmadığı veya bu kişileri gerçek bir fiziksel şiddet riskine maruz bırakıp bırakmadığı hususlarına cevap verilmesinin önem arz ettiğini belirtmektedir.

36. Dernek dahası, mevcut davada ulusal makamların, başvuranın ihtilaf konusu eylemiyle iş yerinde huzuru ve sükûneti bozma kavramını çok geniş

ve özgün bir şekilde yorumladıklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla Dernek, davanın koşullarında, ulusal makamlar tarafından gerçekleştirilen yorumlamanın ve uygulamanın ve Toplu İş Sözleşmesi ile İş Kanunu hükümlerinin öngörülebilirliği hususunun değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

37. Davaya müdahil olan Dernek, son olarak, bazı sivil toplum kuruluşlarının istatistiklerini ve Türkiye’de ifade özgürlüğünün durumuna ilişkin devletlerarası bir kurumun görüşlerini paylaşarak, mevcut davanın münferit bir dava olmadığını, kendi ifadesine göre, bu davanın her türlü eleştirel davranışın Türk makamları tarafından sert bir şekilde cezalandırılma riski taşıdığını göstermesi nedeniyle, ifade özgürlüğüne saygının zedelenmesinin ve ülkedeki muhalif seslerin bastırılmasının bir göstergesi olduğunu iddia etmektedir.

2. Mahkemenin Değerlendirmesi

38. Mahkeme, somut olayda, olayların meydana geldiği dönemde Milli Eğitim Bakanlığının sözleşmeli bir çalışanı olan başvuranın bazı Facebook içeriklerini “beğenmesi” nedeniyle işten çıkarılmasından şikâyet ettiğini kaydetmektedir. Mahkeme ardından, işvereni bir kamu kurumu olsa bile, başvuranın devlet memuru statüsüne sahip olmadığını, ancak daimi işçi statüsüne sahip olduğunu (yukarıda 4. paragraf) ve böylelikle memurlara ilişkin özel mevzuata tabi olmadığını, ancak genel iş hukuku rejimine tabi olduğunu kaydetmektedir (yukarıda 19. paragraf). Dolayısıyla Mahkeme, başvuranın, kamu gücünün imtiyazlarının kullanılmasıyla değil, olayların meydana geldiği dönemde iş yerinde uygulanabilir olan Toplu İş Sözleşmesi’nde öngörülen kurallara göre kurulan Disiplin Kurulunun kararı uyarınca, işvereni tarafından işten çıkarıldığını (yukarıda 7. paragraf) ve ilgilinin işten çıkarılmasına, idare mahkemeleri önünde değil, iş hukukunu uygulayan iş mahkemeleri önünde itiraz ettiğini gözlemlemektedir (yukarıda 8-12. paragraflar).

39. Mahkeme bu bağlamda, Sözleşme'nin 10. maddesinin korumasının genel olarak mesleki alana kadar genişletildiğini (*Herbai/Macaristan*, No. 11608/15, § 36, 5 Kasım 2019, ayrıca bk., *Koudechkina/Rusya*, No. 29492/05, § 85, 26 Şubat 2009 ve bu kararda yapılan atıflar) ve bu hükmün yalnızca kamu hukukuna tabi olduklarında işveren ile çalışan arasındaki ilişkilerde gerekli olmadığını, aynı zamanda bu ilişkilerin, somut olayda olduğu gibi, özel hukuk kapsamına girmesi halinde de uygulanabileceğini hatırlatmaktadır (*Fuentes Bobo/İspanya*, No. 39293/98, § 38, 29 Şubat 2000). Nitekim ifade özgürlüğünün gerçek ve etkin bir şekilde kullanılması, yalnızca Devletin her türlü müdahaleden kaçınma yükümlülüğüne bağlı değildir, aynı zamanda kişilerin kendi aralarındaki ilişkilerinde de pozitif koruma tedbirlerini gerektirebilmektedir ve bazı durumlarda, Devletin, özel kişilerin saldırılarına karşı bile, ifade özgürlüğü hakkını koruma yönünde pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır (*Palomo Sánchez ve diğerleri/İspanya* [BD], No. 28955/06 ve diğer 3 başvuru, § 59, AİHM 2011).

40. Bu bağlamda, somut olayda, başvuranın işten çıkarılmasına, olayların meydana geldiği dönemde ilgilinin iş yerinde uygulanabilir olan Toplu İş Sözleşmesi uyarınca karar verilmiş olsa bile, yine de, ileri sürülen olay ve olguların, başvuranın Sözleşme'nin 10. maddesinde belirtilen haktan yararlanmasını sağlayamamalarından kaynaklanması halinde, ulusal makamlara sorumluluk yüklenebilecektir. Bu koşullarda Mahkeme, mevcut başvurunun, Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında davalı Devlete düşen pozitif yükümlülükler açısından incelenmesi gerektiği kanısına varmaktadır (*adı geçen*, §§ 60 ve 61).

41. Sözleşme bakımından Devletin pozitif yükümlülükleri ile negatif yükümlülükleri arasındaki sınır kesin bir tanımlamaya elverişli olmasa da, uygulanabilir ilkeler yine de karşılaştırılabilir niteliktedir. Özellikle, her iki durumda da, Devletin her halükârda bir takdir yetkisine sahip olması nedeniyle, genel menfaat ile kişinin menfaatleri arasında kurulması gereken adil dengenin dikkate alınması gerekmektedir (*ibidem*, § 62).

42. Dolayısıyla, somut olayda ortaya çıkan başlıca sorun, davalı Devletin, başvuranın işten çıkarılmasını iptal ederek, ilgilinin ifade özgürlüğüne saygı gösterilmesini sağlamakla yükümlü olup olmadığı hususudur. Bu nedenle, Mahkeme, işvereni tarafından başvuran hakkında uygulanan cezanın izlenen meşru amaçla orantılı olup olmadığını ve bu cezayı haklı göstermek için ulusal makamlar tarafından ileri sürülen gerekçelerin “uygun ve yeterli” olup olmadığını mevcut davada belirlemekle görevlidir (*ibidem*, § 76, ve yukarıda anılan *Fuentes Bobo* kararı, § 44).

43. Mahkeme bu bağlamda, başarılı olabilmek için, iş ilişkilerinin kişiler arasındaki güvene dayalı olması gerektiğini hatırlatmaktadır. Bir iş sözleşmesi kapsamında uyulması gereken iyi niyet, işverene karşı mutlak bir sadakat yükümlülüğünü ve çalışanın işverenin menfaatlerine tabi olmasını gerektirmese bile, diğer bağlamlarda meşru olabilecek, ifade özgürlüğü hakkına ilişkin bazı tezahürler iş ilişkisi kapsamında bu şekilde olmamaktadır (yukarıda anılan *Palomo Sánchez ve diğerleri* kararı, § 76).

44. Mahkeme, somut olayda, başvuranın sosyal ağ olan Facebook internet sitesinde üçüncü kişiler tarafından paylaşılan bazı içeriklerin üzerindeki “beğen” tuşuna bastığı gerekçesiyle işten çıkarıldığını gözlemlemektedir. Mahkeme, bir içeriğe ilgi göstermenin veya onay vermenin bir yolu olarak görülebilecek, sosyal ağlar üzerindeki “beğenmenin”, bu haliyle, çevrim içi ifade özgürlüğünün kullanılmasının yaygın ve popüler bir şekli olduğu kanısına varmaktadır.

45. Mahkeme ardından, İş Mahkemesinin, başvuranın “beğendiği” içeriklerin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceği ve - öğretmenler için aşağılayıcı olduğu kanısına varılan- öğretmenlere ilişkin içeriğin velileri ve öğrencileri endişelendirebileceği ve diğer içeriklerin siyasi nitelikte olduğu gerekçesiyle, söz konusu içeriklerin, Milli Eğitim Bakanlığının eğitim kurumları olan başvuranın iş yerinde huzuru ve sükûneti bozacak nitelikte olduğu kanaatine vardığını gözlemlemektedir (yukarıda 9. paragraf). Dolayısıyla İş Mahkemesi, başvurana atfedilen eylemin, olayların

meydana geldiği dönemde başvuranın iş yerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesi'nin 44 II/C/k maddesinde öngörülen, “İdeolojik ve siyasi amaçlarla iş yerinin huzurunu, sükûnetini ve düzenini bozmak, boykot etmek veya işgal etmek, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik davranışlarda bulunmak ve bu eylemleri tahrik ve teşvik etmek” suçunu teşkil ettiği yönünde (yukarıda 21. paragraf), Disiplin Kurulunun vardığı sonucu onaylamıştır (yukarıda 7. paragraf). Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay, daha fazla gerekçe sunmaksızın, İş Mahkemesinin kararını onamışlardır (yukarıda 10 ve 12. paragraflar). Anayasa Mahkemesi, başvuranın bu bağlamda daha fazla bilgi sunmaksızın, işten çıkarılması nedeniyle ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiği iddiasını desteklemediği kanısına vararak, ilgili tarafından yapılan bireysel başvuruyu reddetmiştir (yukarıda 14. paragraf).

46. Ulusal mahkemeler tarafından verilen bu kararları inceleyen Mahkeme öncelikle bu mahkemelerin, başvurana atfedilen eylemin iş yerinin huzurunu ve sükûnetini bozacak nitelikte olduğu yönünde yukarıda belirtilen sonuca varırken, ihtilaf konusu içeriklerin kapsamını ve bunların hangi bağlamda paylaşıldığını yeterince ayrıntılı bir şekilde incelemediklerinin anlaşıldığını tespit etmektedir. Mahkeme bu bağlamda, söz konusu içeriklerin makamların iddia edilen baskıcı uygulamalarına karşı yöneltilen sert siyasi eleştirilerden, bu uygulamaları protesto etmek için gösteri yapma yönündeki çağrı ve teşviklerden, bir baro başkanının suikastına ilişkin öfkenin ifadesinden, makamların denetimi altında bulunan kurumlarda öğrencilerin istismar edildikleri iddiasına ilişkin ihbarlardan ve kamuoyunda tanınan dindar bir kişinin -cinsiyet ayrımcılığı yaptığı kanısına varılan- açıklamasına ilişkin sert bir tepkiden ibaret olduğunu kaydetmektedir (yukarıda 6. paragraf).

47. Mahkeme, esasen ve itiraz edilemez bir şekilde, genel menfaati ilgilendiren tartışmalarla ilgili sorunların söz konusu olduğunu ve söz konusu içeriklerin bu tartışmalar bağlamında yer aldığını kaydetmektedir. Mahkeme

bu bağlamda, Sözleşme'nin 10. maddesinin 2. fıkrasının iki alanda -siyasi söylem ve genel menfaat sorunları- ifade özgürlüğüne kısıtlamalar getirilmesine pek yer vermediğini hatırlatmaktadır (*Sürek/Türkiye (No. 1)* [BD], No. 26682/95, § 61, AİHM 1999-IV, *Lindon, Otchakovsky-Laurens ve July/Fransa* [BD], No. 21279/02 ve 36448/02, § 46, AİHM 2007-IV, *Axel Springer AG/Almanya* [BD], No. 39954/08, § 90, 7 Şubat 2012, ve *Morice/Fransa* [BD], No. 29369/10, § 125, AİHM 2015). Dolayısıyla, makamların sınırlı takdir yetkisiyle birlikte, ifade özgürlüğüne ilişkin yüksek düzeyde bir koruma, sarf edilen sözlerin genel menfaati ilgilendiren bir konuyla ilgili olması halinde genel olarak sağlanacaktır. Belirli bir düşmanlık (*E.K./Türkiye*, No. 28496/95, §§ 79-80, 7 Şubat 2002, yukarıda anılan *Morice* kararı, § 125) ve belirli ifadelerle karakterize ciddiyet (*Thoma/Lüksemburg*, No. 38432/97, § 57, CEDH 2001-III, yukarıda anılan *Morice* kararı, § 125), genel menfaati ilgilendiren bir konunun varlığı dikkate alındığında yüksek koruma hakkını ortadan kaldırmamaktadır (*Paturel/Fransa*, No. 54968/00, § 42, 22 Aralık 2005, yukarıda anılan *Morice* kararı, § 125, ve *Bédat/İsviçre* [BD], No. 56925/08, § 49, 29 Mart 2016).

48. Mahkeme ayrıca, başvuranın, Kurumuna karşı özel bir güven ve sadakat bağına sahip olan bir devlet memuru olmadığını (bu bağlamda bk., *Karapetyan ve diğerleri/Ermenistan*, No. 59001/08, § 54, 17 Kasım 2016), ancak iş hukukuna tabi sözleşmeli bir işçi olduğunu vurgulamak istemektedir. Mahkeme bu bağlamda, özel hukuk rejimine göre çalışan işçilerin işverenlerine karşı sadakat, ihtiyat ve susma yükümlülüğünün, kamu görevlilerinin sahip olması gereken sadakat ve ihtiyat yükümlülüğü kadar vurgulanamayacağını hatırlatmaktadır (*Heinisch/Almanya*, No. 28274/08, § 64, AİHM 2011 (alıntılar), ve *Catalan/Romanya*, No. 13003/04, § 56, 9 Ocak 2018).

49. Mahkeme ardından, ulusal mahkemelerin başvuranın ihtilaf konusu eyleminin potansiyel etkisi meselesini incelemediklerini kaydetmektedir. Mahkeme bu bağlamda, ihtilaf konusu içeriklerin çevrim içi bir sosyal ağ olan

Facebook üzerinde yayımlandığını tespit etmektedir. Mahkeme daha önce, çevrim içi yayınlarla ilgili olarak, kişilerin internet üzerinde kendi görüşlerini ifade etme imkânının, ifade özgürlüğünün kullanılmasının eşi görülmemiş bir aracı olduğu kanısına vardığını hatırlatmaktadır (*Delfi AS/Estonya* [BD], No. 64569/09, §§ 110 ve 133, AİHM 2015). İnternet siteleri, erişilebilirlikleri ve büyük miktarda veri saklama ve yayma kapasiteleri sayesinde, halkın güncel olaylara erişimini iyileştirmeye ve genel olarak, bilgilerin iletilmesini kolaylaştırmaya büyük ölçüde katkı sağlamaktadır (*ibidem*, § 133). Böylelikle internet, hâlihazırda, siyasi konulara ve genel menfaati ilgilendiren tartışmalara ilişkin faaliyetlere ve tartışmalara katılım için temel araçları sağlaması nedeniyle, ifade özgürlüğünün kullanılmasının başlıca araçlarından biri haline gelmiştir (*Vladimir Kharitonov/Rusya*, No. 10795/14, § 33, 23 Haziran 2020).

50. Ancak bu iletişim aracının faydaları, bazı riskleri beraberinde getirmektedir. Açıkça yasaya aykırı sözler, bilhassa karalayıcı, nefret dolu ya da şiddete çağıran sözler, daha önce hiç olmadığı gibi dünya çapında, birkaç saniye içinde yayılabilmekte ve bazen çok uzun bir süre boyunca çevrim içi kalabilmektedir (yukarıda anılan *Delfi AS* kararı, § 110). Bununla birlikte, az sayıda okuyucu için çevrim içi yayımlanan bir açıklamanın kesinlikle, kamuoyuna açık olan veya çok ziyaret edilen internet sitelerinde yayımlanan bir açıklama ile aynı kapsam ve etkiye sahip olamayacağı açıktır (*Savva Terentyev/Rusya*, No. 10692/09, § 79, 28 Ağustos 2018). Dolayısıyla, çevrim içi bir yayının potansiyel etkisinin değerlendirilmesi için bu yayının halk nezdinde kapsamının ve içeriğinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.

51. Bu konuda, Mahkeme öncelikle, başvuranın ilgili sosyal ağ üzerinde ihtilaf konusu içerikleri oluşturan ve yayımlayan kişi olmadığını ve başvuranın eyleminin bu içeriklerin altında bulunan “Beğen” tuşuna tıklamakla sınırlı olduğunu gözlemlemektedir. Mahkeme, bir içeriği “beğenme” eyleminin, bu içeriği yayma yönünde aktif bir isteği değil, yalnızca yayımlanan bir içerikle ilgili bir sempatiyi ifade etmesi nedeniyle,

sosyal ağlarda bir içeriğin paylaşılmasıyla aynı öneme sahip olduğunun kabul edilemeyeceğini tespit etmektedir. Mahkeme ardından, söz konusu içeriklerin ilgili sosyal ağ üzerinde çok geniş bir kitleye ulaştığının makamlar tarafından iddia edilmediğini gözlemlemektedir. Mahkeme bu bağlamda, bu içeriklerden bazılarının yalnızca on “Beğeni” ve toplam olarak birkaç yorum aldığını tespit etmektedir (yukarıda 6. paragraf). Mahkeme ayrıca, başvuranın görevinin niteliğini dikkate alarak, ilgilinin, iş yerinde sınırlı bir itibara ve temsil gücüne sahip olabileceğini ve Facebook üzerindeki faaliyetlerinin öğrenciler, öğrenci velileri, öğretmenler ve diğer çalışanlar üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olamayacağını gözlemlemektedir. Ulusal makamlar öte yandan, kararlarında, parametreleri, bağlantıları ve bu sosyal ağ üzerinde ilgilinin profilinin popülerlik derecesini dikkate alarak, söz konusu kişilerin başvuranın Facebook hesabına veya ihtilaf konusu “Beğenilerine” erişip erişmediklerini tespit etmeye çalışmamışlardır.

52. Mahkeme her halükârda, ulusal makamların, ihtilaf konusu içeriklerin yayımlanması ile disiplin soruşturmasının açılması arasında geçen süre - içerik açısından yaklaşık altı ila dokuz ay olan- boyunca, ihtilaf konusu içerikler için başvuran tarafından dile getirilen “beğenilerin” öğrenciler, öğrenci velileri, öğretmenler veya aynı iş yerindeki diğer çalışanlar tarafından fark edilip edilmediğini ya da bildirilip bildirilmediğini ve bu ifadelerin iş yerinin düzenini ve huzurunu tehlikeye atacak nitelikte olaylara neden olup olmadığını verdikleri kararlarda belirtmediklerini gözlemlemektedir.

53. Mahkeme, yukarıda belirtilen hususları göz önünde bulundurarak, Disiplin Kurulunun ve ulusal mahkemelerin, başvuranın ihtilaf konusu eyleminin ilgilinin iş yerinin huzurunu ve sükûnetini bozacak nitelikte olduğu sonucuna varırken, davanın koşullarıyla ilgili bütün olay ve faktörleri dikkate almadıkları kanısına varmaktadır. Ulusal makamlar özellikle, söz konusu “beğenilerin”, ilgili oldukları içeriklerin kapsamını, yer aldıkları mesleki ve sosyal bağlamı ve içeriklerini ve potansiyel etkilerini göz önünde bulundurarak, başvuranın iş yerinde zarar verici sonuçlara yol açma

ihtimalini değerlendirmeye çalışmamışlardır. Dolayısıyla, başvuranın işten çıkarılmasını haklı göstermek için somut olayda kabul edilen gerekçeler, uygun ve yeterli olarak değerlendirilemez.

54. Başvuran hakkında verilen cezanın ağırlığına ilişkin olarak, Mahkeme, kararı ulusal mahkemeler tarafından onaylanan disiplin makamının, Toplu İş Sözleşmesi tarafından öngörülen azami cezayı, yani tazminat hakkı olmaksızın iş sözleşmesinin derhal feshi yönünde bir cezayı uyguladığını saptamaktadır. Bu cezanın bilhassa başvuranın görevindeki hizmet süresi ve yaşı dikkate alındığında, son derece sert bir ceza olduğu tartışılmaz niteliktedir (bk., yukarıda anılan *Fuentes Bobo* kararı, § 49).

55. Mahkeme, yukarıda belirtilen değerlendirmelerin tamamı ışığında, ihtilaf konusu tedbiri haklı göstermek için uygun ve yeterli nedenlerin yokluğunda ve ilgili olayların kabul edilebilir bir değerlendirmesine dayanarak, ulusal mahkemelerin Sözleşme'nin 10. maddesinde belirtilen ilkelere uygun kuralları uyguladıklarının kabul edilemeyeceği sonucuna varmaktadır (*Terentyev/Rusya*, No. 25147/09, § 24, 26 Ocak 2017, ve bu kararda bulunan atıflar, *Saygılı ve Karataş/Türkiye*, No. 6875/05, § 43, 16 Ocak 2018 ve *Kula/Türkiye*, No. 20233/06, § 52, 19 Haziran 2018). Mahkeme, her halükârda, başvuranın ifade özgürlüğü hakkını kullanmasına yönelik müdahale ile izlenen meşru amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisinin bulunmadığı kanaatine varmaktadır.

56. Dolayısıyla, Sözleşme'nin 10. maddesi ihlal edilmiştir.

II. SÖZLEŞME'NİN 41. MADDESİNİN UYGULANMASI HAKKINDA

57. Sözleşme'nin 41. maddesi uyarınca,

“Eğer Mahkeme, bu Sözleşme ve Protokollerinin ihlal edildiğine karar verirse ve ilgili Yüksek Sözleşmeci Tarafın iç hukuku bu ihlalin sonuçlarını ancak kısmen ortadan kaldırıabiliyorsa, Mahkeme, gerektiği takdirde, zarar gören taraf lehine adil bir tazmin verilmesine hükmeder.”

A. Tazminat

58. Başvuran, işten çıkarılması nedeniyle alması gereken tazminatların toplam miktarının söz konusu olduğunu belirterek, maddi tazminat olarak 45.683 avro (EUR) talep etmektedir. Başvuran, bu talebine dayanak olarak herhangi bir kanıtlayıcı belge sunmamaktadır. Başvuran ayrıca, maruz kaldığını ifade ettiği manevi zarar bağlamında 50.000 avro talep etmektedir.

59. Hükümet öncelikle, maddi tazminat olarak başvuran tarafından talep edilen miktarın işten çıkarma tazminatlarına ilişkin ulusal makamların uygulamalarına uygun olarak yapılan doğru bir hesaplamaya karşılık gelmediğini belirtmektedir. Hükümet ardından, iddia edilen ihlal ile maddi ve manevi zararlar bağlamında sunulan talepler arasında herhangi bir nedensellik bağının bulunmadığını ileri sürmektedir. Hükümet yine, başvuranın maddi zarara ilişkin talebine dayanak olarak herhangi bir belge sunmadığını ve manevi zarara ilişkin talebin aşırı olduğunu ve bu talebin Mahkemenin içtihatlarında ödenmesine karar verilen meblağlara karşılık gelmediğini belirtmektedir.

60. Başvuranın maruz kaldığını iddia ettiği maddi zararın miktarının belirtilmesine imkân veren herhangi bir delil unsuru veya belgeyi sunmaması sebebiyle, Mahkeme, bu bağlamda dile getirilen talebi reddetmektedir. Buna karşın, Mahkeme başvurana, bu meblağ üzerinden ödenmesi gereken her türlü vergi tutarı hariç olmak üzere, manevi tazminat olarak 2.000 avro ödenmesine karar vermektedir.

B. Masraf ve Giderler

61. Başvuran, ulusal mahkemeler ve Mahkeme önünde yürütülen yargılamalar kapsamında avukat masrafları bağlamında 4.799 avro ve bu bağlamda herhangi bir belge sunmaksızın, yargılama ve çeviri masrafları için 748 avro talep etmektedir.

62. Hükümet, başvuranın masraf ve giderlere ilişkin talebine dayanak olarak geçerli ve yeterli belgeler sunmadığını ifade etmektedir.

63. Mahkemenin içtihatlarına göre, bir başvurana yalnızca, masraf ve giderlerinin gerçekliğini, gerekliliğini ve makul oranda olduğunu ispatlaması durumunda, bu masraflar iade edilebilmektedir. Somut olayda, Mahkeme, elinde bulunan belgeleri ve yukarıda belirtilen kriterleri göz önünde bulundurarak, başvuran tarafından bunları desteklemek için sunulan herhangi bir kanıtlayıcı belgenin bulunmaması nedeniyle masraf ve giderler bağlamında dile getirilen talepleri reddetmektedir.

C. Gecikme Faizi

64. Mahkeme, gecikme faizi olarak, bu tutara, Avrupa Merkez Bankasının marjinal kredi faizlerine uyguladığı faiz oranına üç puan eklenerek elde edilecek oranın uygulanmasının uygun olduğuna karar vermektedir.

BU GEREKÇELERLE, MAHKEME, OY BİRLİĞİYLE,

1. Başvurunun kabul edilebilir olduğuna;
2. Sözleşme'nin 10. maddesinin ihlal edildiğine;
3. a) Davalı Devlet tarafından başvurana, Sözleşme'nin 44 § 2 maddesi uyarınca, işbu kararın kesinleştiği tarihten itibaren üç aylık bir süre içinde, ödeme tarihindeki geçerli döviz kuru üzerinden davalı Devletin para birimine çevrilmek ve ödenmesi gereken her türlü vergi tutarı hariç olmak üzere, manevi tazminat olarak 2.000 EUR (iki bin avro) ödenmesine;
- b) Söz konusu sürenin bittiği tarihten itibaren ödeme tarihine kadar, bu miktara, Avrupa Merkez Bankasının o dönem için geçerli olan marjinal kredi faiz oranının üç puan fazlasına eşit oranda basit faiz uygulanmasına;

4. Adil tazmine ilişkin kalan taleplerin reddine

karar vermiştir.

İşbu karar, Fransızca dilinde tanzim edilmiş olup, Mahkeme İç Tüzüğü'nün 77. maddesinin 2 ve 3. fıkraları uyarınca, 15 Haziran 2021 tarihinde yazılı olarak bildirilmiştir.

Hasan Bakırcı
Yazı İşleri Müdür Yardımcısı

Jon Fridrik Kjølbro
Başkan