



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

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İKİNCİ BÖLÜM

DEDE / TÜRKİYE DAVASI

(Başvuru No. 48340/20)

KARAR

10. Madde • Pozitif yükümlülükler • Olayların meydana geldiği dönemde özel hukuk kurallarına tabi olan bir banka çalışanın, kurumsal e-posta hesabından insan kaynakları bölümü personeline, ana hissedarın yönetim yöntemlerini eleştiren bir e-posta göndermesi sebebiyle işten çıkarılması • İş yerindeki huzur ve sükûneti bozacak nitelikte olduğu düşünülen ihtilaf konusu e-posta • Avrupa Mahkemesi içtihadıyla belirlenen kriterlerin ulusal mahkemeler tarafından yeterince kapsamlı bir şekilde incelenmemesi • İlgili ve yeterli olmayan gerekçeler • Başvuranın ifade özgürlüğü hakkı ile işverenin meşru menfaatlerini koruma hakkı arasında adil bir denge kurulmaması

Yazı İşleri Müdürlüğü tarafından hazırlanmıştır. Mahkeme açısından bağlayıcı değildir.

STRAZBURG

20 Şubat 2024

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

© T.C. Adalet Bakanlığı, 2024. Bu gayri resmî çeviri, Adalet Bakanlığı, İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı tarafından yapılmış olup, Mahkeme açısından bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu çeviri, davanın adının tam olarak belirtilmiş olması ve yukarıdaki telif hakkı bilgisiyle beraber olması koşulu ile Adalet Bakanlığı, İnsan Hakları Dairesi Başkanlığına atıfta bulunmak suretiyle ticari olmayan amaçlarla alıntılanabilir.

Dede / Türkiye davasında,

Başkan

Arnfinn Bårdsen,

Hâkimler

Jovan Ilievski,

Egidijus Kūris,

Pauliine Koskelo,

Saadet Yüksel,

Frédéric Krenc,

Diana Sârcu

ve *Bölüm Yazı İşleri Müdür Yardımcısı* Dorothee von Arnim'in katılımıyla Daire halinde toplanan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (İkinci Bölüm),

Türkiye Cumhuriyeti aleyhine açılan davanın temelinde bulunan ve Türk vatandaşı Mehmet Tahir Dede'nin ("başvuran") 9 Ekim 2020 tarihinde, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca Mahkemeye yapmış olduğu başvuruyu (no. 48340/20),

Sözleşme'nin 10. maddesi bağlamındaki şikâyetin Türk Hükümetine ("Hükümet") bildirilmesine ilişkin kararı,

Tarafların görüşlerini dikkate alarak,

23 Ocak 2024 tarihinde kapalı oturumda gerçekleştirilen müzakerelerin ardından,

Söz konusu tarihte aşağıdaki kararı vermiştir:

GİRİŞ

1. Başvuru, olayların meydana geldiği dönemde özel hukuk kurallarına tabi olan bir bankanın çalışanı olan başvuranın, çalıştığı şirketin insan kaynakları bölümü personeline, şirketin üst düzey bir yöneticisinin yönetim usullerini eleştiren bir e-posta gönderdiği gerekçesiyle işten çıkarılması ile ilgilidir. Başvuran, Sözleşme'nin 6, 8 ve 10. maddeleri ile Sözleşme'ye Ek 1 No.lu Protokol'ün 1. maddesi bağlamındaki haklarının ihlal edildiğinden şikâyet etmektedir.

OLAY

2. Başvuran 1979 doğumlu olup Maidenhead'te (Birleşik Krallık) ikamet etmektedir. Avukat N. Açıkgoz tarafından temsil edilmiştir.

3. Hükümet, kendi görevlisi olan, Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanı Hacı Ali Açıkgül tarafından temsil edilmiştir.

I. BAŞVURANIN İŞTEN ÇIKARILMASI

4. Başvuran, bilgisayar mühendisidir. Başvuran, olayların meydana geldiği dönemde, 16 Temmuz 2010 tarihinde başlayan ve İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dayalı olarak Takasbank (İstanbul Takas Ve Saklama Bankası Anonim Şirketi) bünyesinde bilişim uzmanı olarak çalışmaktaydı. Takasbank, Sermaye Piyasası Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu yönetmeliklerine uygun olarak Türk borsalarında işlem gören finansal araçlar için takas, ödeme, muhafaza ve risk yönetimi hizmetleri sağlayan bir kuruluştur.

5. Başvuran 6 Aralık 2016 tarihinde, kurumsal e-posta hesabından, Takasbankın İnsan Kaynakları Bölümü Organizasyon ve Personel Yönetimi Ekibine doğrudan; Bilgi Teknolojileri biriminden sorumlu Genel Müdür Yardımcısını ise ilgi tutarak bir e-posta göndermiştir. Bu e-postanın konusu “Jeff Bezos vs H.K.” olup Takasbankın ana hissedarı ve Borsa İstanbul’un Yönetim Kurulu Başkanı olan H.K.nin yönetsel uygulamaları ile ilgiliydi.

Söz konusu e-postada şu ifadeler yer almaktaydı:

“Jeff Bezos

Amerika’nın en zengin iş adamlarından biri.

[...] Amazon Şirketinin net marka değeri 292,6 milyar Dolar [...], Dünyanın on birinci sıradaki inovasyon şirketi, global 2000’de 2371, Dünyanın en değerli 12nci markası. Şahsi serveti 65,6 milyar Dolar (...) Forbes 400’de 2nci, Teknoloji firmaları sıralamasında 2nci. [Jeff Bezos] dünyada en zengin 5. ve dünyanın en güçlü 17. kişisi. Sadece kendi şahsi serveti ile yaklaşık 50 adet Borsa İstanbul satın alabilecek veya Borsada işlem gören en az ilk beş bankayı çok rahatlıkla satın alabilecek bir güç.

H.K.

Kıdemli Hesap Denetleyicisi, Karlılık Yöneticisi, Maliye Bakanlığı Danışmanı, Maliye Bakanlığında Departman Yöneticisi, SPK Yönetim Kurulu Üyesi, Borsa İstanbul Yönetim Kurulu Başkanı.

2008-2010 seneleri arasında Exeter’de MBA yapmış.

Jeff Bezos vs H.K. – Çalışma Prensipleri

1. Asla yöneticiler personellerinden ayrı odada bulunmamalıdır. Aynı koşullar altında işlerini yürütmelidirler (Jeff Bezos). – Personel değil yöneticiyle aynı odada çalışmak yöneticilerle birebir görüşme yapmaları bile randevuya tabidir. Hatta şirkete

DEDE / TÜRKİYE KARARI

girişlerinde ön kapıdan değil de arka kapıdan korka korka bir kaçakmış gibi kimseye görünmeden girmelidirler (H.M.)

2. Personelin kendini geliştirmesi önemlidir. Buna dönük aksiyon alınmalı ve personel ödüllendirilmelidir (Jeff Bezos). – Personelin yeteneklerine dönük olarak verilen tazminatlar ödenmemelidir. Örneğin dil tazminatı gereksizdir, kesilmeli ve personel nasıl olsa bu ekonomik krizde iş bulamayacağından bu durum bir fırsata dönüştürülmemelidir (H.K.).

3. Asla personelin yaşam şartları kısıtlanmamalı, şirket içerisinde özgürlüğünü hissetmelidir (Jeff Bezos). Personel şirkete girerken kullanacağı kapıdan adım atacağı yerlere kadar ben ne dersem o olur (H.K.).

4. Personelin yaşam standartlarını yükseltmek şirketin karlılığını artırır (Jeff Bezos). Personele aylık verilen [ulaşım ödeneklerinin] bile iptal edilmesi gerekir nasıl olsa servis hizmeti sunmaktayız (H.K.).

5. İşe alım işlemlerinde muhakkak bilgi, yetenek sınavları yapılmalı ve bu şekilde istidam edilen personelin yeteneklerine uygun şekilde geliştirilmesi esastır (Jeff Bezos). – İşe alımlarda sınava falan gerek yoktur, işe alımda öncelik [aile/arkadaş çevresi ve dostlara] verilmelidir (H.K.).

Umarım bu üç madde neden dünyadaki ilk 500 markadan % 70 civarının Amerikan Şirketleri olduğunun ve Türkiye’den tek bir şirketin olmamasının cevabı olarak bizlere ışık tutuyordur.

Personel servisi olarak cesurca bu söylediklerimi iletemeyeceğinizi bildiğimden ve aksiyon da alacak kadar kendinizi güçlü bulamadığınızdan bir faydası olmayacağını bilmeme rağmen sadece en azından ufak bir bilgi olarak not alırsınız diye düşünmekteyim.

Saygılarımla.”

6. Başvuranın işvereni, bu e-posta nedeniyle aynı gün ilgili hakkında disiplin soruşturması açarak ilgiliyi savunmasını sunmaya davet etmiştir.

7. Başvuran 7 Aralık 2016 tarihinde savunma dilekçesini sunmuştur. Savunmasında, ağır iş yüküyle birlikte yabancı dil bilgisi için ödenen dil tazminatında ve ulaşım abonman ücretleri için sağlanan yardım gibi sosyal haklarında uygulamaya konulan kısıtlamalar nedeniyle stresli bir durumda olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili endişelerini yöneticileriyle paylaştığını ancak olumlu dönüş alamadığını ve kendisine, bu uygulamalara, H.K. tarafından karar verildiği ve bunların, yeni yönetim kurulundan kaynaklandığı söylendiği için söz konusu e-postayı yazdığını belirtmiştir. Ayrıca H.K.ye bir özür e-postası yazdığını da belirtmiş ve üzüntülerini yinelemiştir.

8. Takasbank Disiplin Komitesi, aynı gün, İş Mevzuatı uyarınca işverenin haklı nedenle fesih hakkına dayanarak başvurana işten çıkarma cezası vermiştir. Bu bağlamda, ilgilinin, Personel Yönergesi'nin 72. maddesinin 1. fıkrasının g) bendinde belirtilen ve işten çıkarma cezası gerektiren “tehdit, tahrik ve müessir fiillerde bulunmak ya da hakaret etmek, banka iletişim altyapısını kullanarak, küfürlü, tehdit edici ve küçük düşürücü sözleri yazılı/sözlü olarak veya e-posta yoluyla göndermek veya onur kırıcı veya ahlak dışı davranışlarda bulunmak” fiillerinden birini işlediği değerlendirmesinde bulunmuştur. Disiplin Komitesi, başvuranın, Personel Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 1. fıkrasının b) ve d) bentlerinde belirtilen “iş disiplinine uymak” ve “banka mensubu olmasının görev bilinciyle hareket etmek, bu görevin gerektirdiği itibar ve güveni tesis etmek, kurum içi ve dışı davranışlarda nezaket ve saygıyı esas almak” şeklindeki mesleki yükümlülöklere aykırı hareket ettiğini belirtmiştir.

Disiplin Komitesi, karar gerekçesinde, başvuranın, Borsa İstanbul (Borsa İstanbul Anonim Şirketi) Yönetim Kurulu Başkanı olan ve Takasbankın yönetim organlarında herhangi bir görev veya Takasbank ile herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmayan H.K.nin adını zikrederek, alaycı bir üslup ve dille, gerçekte bağdaşmayan, somut bilgi ve belgelere dayanmayan, eleştiri sınırlarını aşan ve hakarete varan suçlayıcı bir metin kaleme aldığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Başvuranın “kıdemli hesap denetleyicisi, karlılık yöneticisi” gibi ifadeler kullanarak H.K.nin saygınlığına zarar verdiğini; bu ifadelerin, kamuya açık herhangi bir kaynakta H.K.nin öz geçmiş bilgisi olarak yer almadığını eklemiştir. Başvuranın, bankanın ücret politikasını ve bazı uygulamalarını eleştirmek için yine H.K.nin adını zikrettiği ve “ekonomik krizi fırsata dönüştürmek”, “ben ne dersem o olur” ve “işe alımda öncelik [aile/arkadaş çevresi ve dostlara] verilmelidir” gibi hakaret ve iftira olarak nitelendirilebilecek, gerçeği yansıtmayan ve hiçbir somut bilgi veya belgeye dayanmayan sert ve şok edici ifadeler kullandığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Başvuranın, İstanbul'daki toplu taşıma abonman kartına (*Akbi*) atıfta bulunmak için kullandığı iktidar partisinin baş harfleriyle yapılan kısaltmayı içeren “*akpi*” ifadesinde kelime oyunları yaparak siyasi içerikli ithamlarda bulunduğunu da eklemiştir.

9. İşveren 8 Aralık 2016 tarihinde, Disiplin Kurulu kararı ile İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi uyarınca iş akdinin anılan tarihte haklı nedenle feshedildiğini başvurana bildirmiştir.

II.BASVURAN HAKKINDA UYGULANAN İŞTEN ÇIKARMA TEDBİRİNİN İPTALİ İÇİN AÇILAN DAVA

10. Başvuran 2 Şubat 2017 tarihinde, aleyhinde verilen işten çıkarma tedbirinin iptali istemiyle İstanbul İş Mahkemesinde ("İş Mahkemesi") dava açmıştır. Söz konusu mahkemeden, iş sözleşmesinin feshedilmesi kararının iptaline ve işe iadesine ayrıca işten çıkarılması nedeniyle eski işvereni tarafından tazminat ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir. İş Mahkemesi önünde, e-postasında, Jeff Bezos ve H.K.nin kendi şirketlerinde benimsedikleri uygulama ve politikaları eleştiri sınırları içinde karşılaştırdığını ve bir işçinin, iş yerinde gözlemlediği aksaklıkları dile getirmesinin, Anayasa'yla öngörülen ifade özgürlüğü bakımından ahlaka ve iyi niyete aykırı olarak değerlendirilemeyeceğini ileri sürmüştür. Ayrıca, e-postasında, H.K.nin kişiliğini, onurunu ve haysiyetini hedef almadığını, yalnızca kendisi üzerinde olumsuz bir etki yaratan yönetsel uygulamalardan duyduğu memnuniyetsizliği dile getirdiğini iddia etmiştir. Memnuniyetsizliğini kesinlikle hoş olmayan bir üslupla, fakat hoşgörü sınırları içinde ve muhatabının dikkatini çekecek şekilde dile getirdiğini ifade etmiştir. Bu nedenle, eylem ve kabul edilebilir eleştiri sınırlarını aşmadan ifade ettiği ifadelerinin, haklı nedenle işten çıkarılmasını haklı göstermediği kanaatine varmıştır.

11. İş Mahkemesi 15 Haziran 2017 tarihinde, feshin geçersiz olduğu değerlendirmesinde bulunarak başvuran lehine karar vermiştir. Bu nedenle, başvuranın işe iadesine ve işten çıkarılması nedeniyle tazminat ödenmesine hükmetmiştir. İş Mahkemesi, söz konusu e-postanın içeriğinin, işverenin şeref ve itibarına zarar verecek veya işvereni küçük düşürecek nitelikte olmadığı değerlendirmesinde bulunmuştur. İş Mahkemesi ayrıca, işverenin, fesih bildiriminde, başvuranın, hangi mesleki ekipmanı mesleki görevlerini yerine getirmek dışında amaçlarla kullandığını veya ilgili tarafından yapılan hangi açıklama veya davranışların ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun olmadığı düşünülüğünü belirtmediği ve dosyada, başvuranın, feshe gerekçe olarak kabul edilebilecek eylemlerde bulunduğunu gösteren delil unsurlarının mevcut olmadığı

kanaatine varmıştır. Dolayısıyla, işverenin, fesih işleminin haklı veya geçerli bir nedene dayandığını ispatlayamadığı sonucuna varmıştır.

12. İşveren tarafından yapılan istinaf başvurusunu değerlendiren İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 27 Eylül 2018 tarihinde, İş Mahkemesinin kararını bozmuştur. Mahkeme, söz konusu iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığına hükmetmiştir.

İlk olarak, İş Kanunu'nun, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddesinin II. bendinin b) fıkrasına göre (aşağıda 18. paragraf), işçinin, 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 veya isnatlarda bulunmanın, iş sözleşmesinin feshini haklı kılacak haklı bir neden teşkil ettiğini kaydetmiştir. Bunun yanı sıra, işçinin, söz konusu madde kapsamında değerlendirilecek olan ve işverenin ya da vekilinin tahrikleri sonucu söylediği sözlerin, bu davranışın iş yerinde sıkıntıya neden olması halinde, İş Kanunu'nun 18. maddesi (aşağıda 17. paragraf) uyarınca geçerli fesih nedeni olarak sayılması gerektiğini ifade etmiştir.

Mevcut davada, ihtilaf konusu e-postanın içeriğinin kabul edilebilir eleştiri sınırlarını aştığı ve Borsa İstanbul Yönetim Kurulu Başkanı olan H.K.ye karşı ithamda bulunma ve ona meydan okuma niteliğinde olduğu kanaatine varmıştır. Ayrıca, başvuranın, iş yerinde benimsenen ve işveren tarafından kararlaştırılan yönetsel uygulamalara kızmış olsa dahi, herhangi bir hakaret veya tehdit içermese de, eleştiri sınırlarını aşan ifadeler kullanmış olmasının iş yerinde sıkıntılara neden olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur. Bu koşullar altında, işverenin, başvuranın iş sözleşmesini devam ettirmek zorunda olmadığı ve İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebileceği sonucuna varmıştır (bk. aşağıda 17. paragraf).

13. Başvuran tarafından yapılan temyiz başvurusunu görüşen Yargıtay, 17 Nisan 2019 tarihinde, söz konusu iş sözleşmesinin feshinin usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesinin kararını onamıştır.

III. BAŞVURAN TARAFINDAN ANAYASA MAHKEMESİNE YAPILAN BİREYSEL BAŞVURU

14. Başvuran, 13 Haziran 2019 tarihinde, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunmuştur. Başvuran, diğer hususların yanı sıra, bir işçi tarafından, iş yerinde karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak yapılan açıklamaların ifade özgürlüğü ile korunduğunu ileri sürmüştür.

15. Anayasa Mahkemesi, 29 Nisan 2020 tarihinde, başvuran tarafından yapılan bireysel başvurunun, açıkça dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle kabul edilemez olduğuna karar vermiştir. Mevcut davada, Anayasa’yla öngörülen hak ve özgürlüklere yönelik müdahalenin söz konusu olmadığı veya her halükarda, bu müdahalenin ihlal teşkil etmediği değerlendirilmesinde bulunmuştur.

İLGİLİ İÇ HUKUK ÇERÇEVESİ

16. Çalışanların iş sözleşmelerinin yasal statüsü, İş Kanunu tarafından düzenlenmektedir (10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren, 22 Mayıs 2003 tarihli 4857 sayılı Kanun). İş Kanunu’nda, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi için esas olarak iki yöntem öngörülmektedir: Geçerli nedenle fesih ve haklı nedenle fesih.

Genellikle “geçerli fesih” olarak bilinen geçerli nedenle fesih, İş Kanunu’nun 17-21. maddeleriyle düzenlenmiştir. Bu fesih bazı usuli gerekliliklere tabidir: Yazılı olarak fesih bildiriminde bulunmak, işten çıkarılma nedenlerini açık ve kesin bir şekilde belirtmek ve işçinin savunmasını almak (söz konusu Kanun’un 19. maddesinin 1 ve 2. fıkraları). Öte yandan, geçerli fesih halinde, işveren, işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Genellikle “haklı fesih” olarak bilinen haklı nedenle fesih, söz konusu Kanun’un 25. maddesiyle düzenlenmiştir. İşçi, savunması alınmadan geçerli nedenle işten çıkarılamazken, işveren tarafından, 25. maddenin II) numaralı alt paragrafında belirtilen koşullara uygun olarak fesih hakkının kullanılması bu yükümlülüğe tabi değildir (yukarıda anılan Kanun’un 19. maddesinin 2. fıkrası).

Pişkin/Türkiye (no. 33399/18, § 35, 15 Aralık 2020) kararında atıf yapıldığı üzere, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 12 Nisan 2017 tarihinde kabul edilen ilke kararında (E.2014/7-2461, K.2017/719), iki fesih yöntemi arasındaki farklılıklar şu şekilde açıklanmaktadır:

DEDE / TÜRKİYE KARARI

“(…) İş Kanunu’nda haklı ve geçerli nedenle feshe ayrı ayrı yer verilmekle birlikte her iki fesih nedeni birbirinden farklılıklar içermektedir. (...) Geçerli neden yukarıda da açıklandığı gibi İş Kanunu’nun 18. maddesinde düzenlenmiş olup, haklı neden kadar ağır olmamakla birlikte işçinin davranışlarından ya da yetersizliğinden veya işletmenin gereklerinden kaynaklanmaktadır. Haklı nedenle fesih ise geçerli nedenden farklı olarak hem işçi hem de işveren açısından ayrıca düzenlenmiş olup, İş Kanunu’nun 24. maddesi işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını, 25. madde ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshini düzenlemiştir. Bu düzenlemelerde geçerli fesihten farklı olarak hangi durumların haklı nedenle fesih hakkı teşkil edebileceği tek tek sayılmıştır. Diğer taraftan işverenin haklı nedenle fesih durumunda kıdem ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamakta iken, geçerli nedenle fesihte işçi kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanabilecektir.”

17. İş Kanunu’nun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddesinin mevcut davayla ilgili kısımları aşağıdaki şekildedir:

“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (...)

(...)”

18. Aynı Kanun’un “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25. maddesinin mevcut davayla ilgili kısımları aşağıdaki şekildedir:

“Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeeksizin 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 isnadlarda bulunması.

(...)”

19. Takasbank Personel Yönergesi’nin “Görev ve sorumluluklar” başlıklı 23. maddesinin 1. fıkrasının b) ve d) bentleri aşağıdaki şekildedir:

“I) Banka personelinin temel görev ve sorumlulukları şunlardır:

(...)

b) Bankanın tüm personeli, görevlerini yerine getirirken özen ve dikkat göstermek, verimli çalışmak, bankanın çıkarlarını korumak, Bankaya maddi veya manevi zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, iş disiplinine uymak ve güvenlik veya gizliliğin sağlanması için alınan önlemlere titizlikle uymakla yükümlüdür.

(...)

d) Personel, banka mensubu olmanın görev bilinciyle hareket etmek, bu görevin gerektirdiği itibar ve güveni tesis etmek, kurum içi ve dışı davranışlarda nezaket ve saygıyı esas almakla yükümlüdür.

(...)”

20. Bu Yönerge’nin “İşten çıkarma cezası gerektiren haller” başlıklı 72. maddesi aşağıdaki şekildedir:

“1) İşten çıkarma cezası gerektiren haller şunlardır:

(...)

g) Tehdit, tahrik ve müessir fiillerde bulunmak ya da hakaret etmek, Banka iletişim alt yapısını kullanarak, küfürlü, tehdit edici ve küçük düşürücü sözleri yazılı/ sözlü olarak veya e-posta yoluyla göndermek veya onur kırıcı veya ahlak dışı davranışlarda bulunmak, [diğer kişilere] dokunmak, iş yerinde her ne sebeple olursa olsun kavgaya çıkarmak veya kavgaya katılmak, diğer çalışanlara fiziksel taciz teşkil eden davranışlarda bulunmak.

(...)”

HUKUKİ DEĞERLENDİRME

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

21. Başvuran, Sözleşme’nin 6. maddesinin 1. fıkrasına dayanarak, ulusal mahkemeleri, başvurularını reddeden kararlarında, temel argümanlarına yanıt verilmesini sağlayacak yeterli gerekçe sunmamış olmakla suçlamaktadır.

22. Başvuran ayrıca, Sözleşme’nin 8. maddesi kapsamında, ulusal makamların, işten çıkarılmasından kaynaklanan bir ihlale karşı özel hayata saygı hakkını korumadığından da şikâyet etmektedir.

23. Başvuran, Sözleşme’nin 10. maddesini ileri sürerek, işten çıkarılmasının, ifade özgürlüğü hakkına yönelik bir müdahale teşkil ettiği kanısındadır.

24. Son olarak, 1 No.lu Protokol’ün 1. maddesine dayanarak, hukuka aykırı ve haksız olarak değerlendirdiği işten çıkarılmasının ardından, maaşından ve iş sözleşmesi kapsamındaki diğer haklarından mahrum bırakıldığından şikâyet etmektedir.

25. Mahkeme, mevcut davada, başvuranın yukarıda belirtilen şikâyetleri ileri sürerek, esas olarak işten çıkarılmasından şikâyet ettiğini ve işten çıkarılmasının temel nedeninin ifade özgürlüğü hakkını kullanırken yaptığı eylemler olduğunu kaydetmektedir. Bu nedenle, başvuranın şikâyetlerine konu olan işten çıkarılmasını

çevreleyen koşulları ve şikâyetlerini göz önünde bulunduran Mahkeme, şikâyet edilen olayların Sözleşme'nin yalnızca 10. maddesi açısından incelenmesinin uygun olduğu kanaatindedir. Bu maddenin mevcut davayla ilgili bölümleri aşağıdaki şekildedir:

“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 yayın, televizyon veya sinema işletmelerine lisans yükümlülüğü getirmesinin önüne geçmez.

2. Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, yasayla 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

26. Hükümet, sırasıyla iç hukuk yollarının tüketilmediği ve şikâyetin açıkça dayanaktan yoksun olduğu bağlamında iki kabul edilemezlik itirazında bulunmaktadır. İlk itirazla ilgili olarak, Hükümet, başvuranı, nazarında, davanın koşullarında etkili hukuk yolları olan ihbar ve kıdem tazminatı istemiyle dava açmamış olmakla eleştirmektedir. Bölge Adliye Mahkemesinin, başvuranın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği değerlendirmesinde bulunduğu ve bu durumun başvurana tazminat talep etme imkânı verdiğini savunmaktadır. İkinci itirazla ilgili olarak, Hükümet, başvuranın, şikâyetlerini ulusal düzeyde, söz konusu şikâyetleri ikincillik ilkesine uygun olarak gereğince inceleyen bağımsız yargı makamları önünde dile getirme fırsatına sahip olduğunu ve dördüncü derece mahkemesi olarak hareket etmenin Mahkemenin görevi olmadığını değerlendirmektedir.

27. Başvuran, Hükümetin itirazlarına karşı çıkmaktadır. Sözleşme bağlamındaki haklarının ihlal edildiğine ilişkin iddialarını tazminat talepleriyle birlikte her aşamada ulusal makamlara sunduğunu; kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin işlemlerin bu başvurunun konusu içerisine girmediğini ifade etmektedir. Ayrıca, ulusal makamların, ihlal iddialarını gereğince incelemeyi ve kararlarının keyfi ve mantık dışı olduğunu iddia etmektedir.

28. İlk itirazla ilgili olarak, Mahkeme, şikâyetlerini kendisine iletmek isteyen kişilerin, yalnızca iddia ettikleri ihlali telafi edebilecek etkili hukuk yollarını kullanmaları gerektiğini hatırlatmaktadır (*Paksas/Litvanya* [BD], no. 34932/04, § 75, AİHM 2011 (özetler)). Mahkeme, bu başvuru kapsamında başvuranın işten çıkarılmasından şikâyetçi olduğunu, bunun ifade özgürlüğü hakkını ihlal ettiğini iddiasında bulunduğu ve bu tedbire itiraz etmek için mevcut ve etkili tüm hukuk yollarını tükettiğini kaydetmektedir. Ardından, Hükümetin itirazında bahsettiği yargılamaların, başvuranın işten çıkarılmasıyla bağlantılı olarak tazminat alma imkânıyla ilgili olduğunu ve bu yargılamaların sonucunun başvuranın şikâyeti için uygun bir telafi sağlayamayacağını gözlemlemektedir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Melike/Türkiye*, no. 35786/19, § 25, 15 Haziran 2021). Bu nedenle söz konusu itiraz reddedilmelidir.

29. Şikâyetin açıkça dayanaktan yoksun olduğu yönündeki itiraza ilişkin olarak, Mahkeme, bu itirazla ilgili olarak ileri sürülen argümanların, Sözleşme'nin 10. maddesi bağlamındaki şikâyetin kabul edilebilirlik bakımından değil, esas bakımından incelemeyi gerektiren hususlar gündeme getirdiği kanaatindedir (bk. *Melike*, yukarıda anılan, § 26).

30. Başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve Sözleşme'nin 35. maddesinde belirtilen başkaca herhangi bir gerekçeden ötürü kabul edilemez olmadığını tespit eden Mahkeme, başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar vermektedir.

B. Esas Hakkında

1. Tarafların Argümanları

a) Başvuran

31. Başvuran, işverenin yönetim uygulamalarını eleştirdiği için işten çıkarıldığını ileri sürmektedir. Başvuran, isnat edilen eylemin, ifade özgürlüğü hakkının kullanımı kapsamına girdiği ve bu nedenle, söz konusu hakkın kullanımına müdahale edildiği kanaatindedir.

32. Başvuran, Hükümet tarafından ifade edildiği üzere, ihtilaf konusu müdahalenin dayandığı yasal hükümlerin açık, erişilebilir ve öngörülebilir olduğunu kabul etmekle birlikte, bu hükümlerin ulusal makamlar tarafından yanlış ve keyfî bir şekilde uygulandığını ve bunun, ifade özgürlüğü hakkının ihlaliyle sonuçlandığını iddia etmektedir. Ayrıca, Hükümetin, müdahalenin başkalarının

itibarını ve haklarını koruma meşru amacı izlediği yönündeki argümanına da itiraz etmektedir.

33. Müdahalenin gerekliliği ile ilgili olarak başvuran, bu bağlamda, bir işçinin, iş yerindeki uygunsuz tutumları açıklamasının ifade özgürlüğüyle korunduğunu savunmak için Mahkemenin *Heinisch/Almanya* (no. 28274/08, AİHM 2011 (özetler)) kararına atıfta bulunmaktadır. İşverenin yönetim mercilerine gönderdiği e-postanın, amirleri tarafından izlenen yönetsel yaklaşım, şirketin işleyişi ve çalışanların haklarının ihlal edildiği yönündeki iddialara ilişkin makul ve kabul edilebilir eleştirilerini iletme amacı taşıdığını ve hiçbir şekilde şirketin veya yönetiminin itibarını zedeleyecek nitelikte olmadığını ileri sürmektedir. Bu nedenle, İş Kanunu'yla öngörülen en ağır ceza olan ve konu olduğu işten çıkarmanın demokratik bir toplumda orantılı bir tedbir teşkil etmediği kanaatindedir.

b) Hükümet

34. Hükümet, mevcut davada, başvuranın ifade özgürlüğü hakkını kullanmasına yönelik, kamu makamlarına atfedilebilecek bir müdahalenin söz konusu olmadığı kanaatindedir. Bu bağlamda, şikâyetin kabul edilebilirliğine ilişkin görüşlerini tekrar etmiş ve başvuranın iş sözleşmesinin özel bir banka tarafından feshedildiğini vurgulamıştır. Mahkemenin bir müdahale olduğunu kabul etmesi halinde, mevcut davanın, 10. maddeden kaynaklanan pozitif yükümlülükler açısından incelenmesi gerektiği kanaatine varmaktadır.

35. Söz konusu müdahalenin, nazarında, açıklık, erişilebilirlik ve öngörülebilirlik kriterlerini karşılayan İş Kanunu'nun 18. maddesi ile Takasbank Personel Yönergesi'nin 23. maddesiyle öngörüldüğünü ve iş yerinde düzen ve güvenliği sağlama meşru amacını güttüğünü ileri sürmektedir.

36. Müdahalenin gerekliliği ile ilgili olarak Hükümet, ulusal mahkemelerin, başvuranın ifade özgürlüğü hakkı ile işvereniyle olan iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülükleri arasında adil bir denge kurdukları kanaatindedir. Bu bağlamda Hükümet, işverenin, insan kaynakları bölümü personeline ve amirine gönderilen e-postanın hakaret edici, aşırı ve küçük düşürücü olduğu kanaatiyle başvuranın iş sözleşmesini feshettiğini ifade etmektedir. Ayrıca, bahse konu e-postada kullanılan ve ulusal makamlara göre kabul edilebilir eleştiri sınırlarını aşan ifadelerin iş yerinde düzenin sağlanmasına zarar verdiği; rahatsızlık ve sıkıntıya yol açacak

nitelikte olduğu kanaatindedir. Son olarak, Bölge Adliye Mahkemesinin, söz konusu menfaatler arasında daha uygun bir denge kurmak amacıyla, İş Kanunu'nun 25. maddesinde (bk. yukarıda 18. paragraf) öngörülen "haklı nedenle" fesih değil, İş Kanunu'nun 18. maddesinde (bk. yukarıda 17. paragraf) öngörülen "geçerli nedenle" fesih teşkil ettiği gerekçesiyle, ilgilinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin dayanağı değiştirdiğini ifade etmektedir.

2. Mahkemenin Değerlendirmesi

37. Mahkeme, Sözleşme'nin 10. maddesinin sağladığı korumanın genel olarak mesleki alanı kapsadığını (bk. *Melike*, yukarıda anılan, § 39, ve *Herbai/Macaristan*, no. 11608/15, § 36, 5 Kasım 2019) ve bu hükmün yalnızca işveren ve işçi arasındaki ilişkilerin kamu hukukuna tabi olduğu durumlarda değil, fakat aynı zamanda, mevcut davada olduğu gibi, bu ilişkilerin özel hukuk kapsamına girdiği durumlarda da uygulanabileceğini (bk. *Heinisch*, § 44, yukarıda anılan, ve *Fuentes Bobo/İspanya*, no. 39293/98, § 38, 29 Şubat 2000) hatırlatmaktadır. Nitekim ifade özgürlüğünün gerçek ve etkili şekilde kullanılması sadece Devletin her türlü müdahaleden kaçınma yükümlülüğüne bağlı olmayıp, bireyler arasındaki ilişkilerde bile pozitif koruma tedbirleri gerektirebilir ve bazı durumlarda, Devletin, özel şahıslar tarafından yapılan ihlallere karşı dahi ifade özgürlüğü hakkını koruma konusunda pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır (*Palomo Sánchez ve diğerleri/İspanya* [BD], no. 28955/06 ve diğer 3 başvuru, § 59, AİHM 2011).

38. Mevcut davada, ihtilaf konusu tedbir, yani başvuranın işten çıkarılması, bir kamu makamı tarafından değil, ilgilinin işvereni olan özel bir banka tarafından, iş hukuku kurallarına uygun olarak alınmış ve ulusal mahkemeler tarafından onaylanmıştır. Dolayısıyla, başvuranın işten çıkarılması ulusal makamların doğrudan müdahalesi sonucu gerçekleşmemiştir. Bununla birlikte, şikâyet edilen eylemler, başvuranın, Sözleşme'nin 10. maddesiyle tanınan haktan yararlanmasını sağlama konusundaki bir başarısızlıklarından kaynaklanmış olsaydı, bu durumdan yetkililer sorumlu olacaktı. Bu koşullar altında, Mahkeme, mevcut başvuruyu, 10. madde kapsamında davalı Devlete düşen pozitif yükümlülükler açısından

incelemenin uygun olduğu kanaatindedir (*ibid.*, §§ 60 ve 61, ve *Melike*, yukarıda anılan, § 40).

39. Devletin Sözleşme kapsamındaki pozitif ve negatif yükümlülükleri arasındaki sınır kesin bir tanımlamaya elverişli olmasa da, uygulanabilir ilkeler yine de karşılaştırılabilir niteliktedir. Özellikle, her iki durumda da, çatışan menfaatler arasında kurulması gereken adil denge dikkate alınmalıdır; Devlet her halükarda bir takdir marjına sahiptir (bk. *Palomo Sánchez ve diğerleri*, yukarıda anılan, § 62).

40. Bu nedenle, mevcut davadaki temel mesele, davalı Devletin, başvuranın işten çıkarılmasının iptali istemini kabul ederek başvuranın ifade özgürlüğüne saygı gösterilmesini güvence altına almakla yükümlü olup olmadığıdır. Dolayısıyla, Mahkemenin mevcut davadaki görevi, ulusal mahkemelerin, başvuranın yukarıda belirtilen istemini reddederken, ilgilinin 10. madde ile güvence altına alınan ifade özgürlüğü hakkını iş ilişkileri bağlamında uygun bir şekilde koruyup korumadığını ve işverenin menfaatlerinin korunması hakkı karşısında uygun bir denge kurup kurmadığını belirlemektir (bk. *Herbai*, yukarıda anılan, § 39). Bunu yaparken, başvurana işvereni tarafından verilen cezanın izlenen meşru amaçla orantılı olup olmadığını ve ulusal makamlar tarafından bu cezayı haklı göstermek için ileri sürülen gerekçelerin “ilgili ve yeterli” olup olmadığını tespit etmelidir (*Palomo Sánchez ve diğerleri*, § 63).

41. Mahkeme bu bağlamda, iş ilişkilerinin başarılı olabilmesi için, bu ilişkilerin bireyler arasında güvene dayanması gerektiğini hatırlatmaktadır. Bir iş sözleşmesi kapsamında uyulması gereken iyi niyet, işverene karşı mutlak sadakat borcu veya çalışanın, işverenin menfaatlerine bağlı olmasını gerektiren bir ihtiyat yükümlülüğü gerektirmese bile, ifade özgürlüğü hakkının başka bağlamlarda meşru olabilecek bazı yansımaları iş ilişkisi kapsamında meşru değildir (bk. *Palomo Sánchez ve diğerleri*, yukarıda anılan, § 76).

42. Mahkeme, mevcut davada, başvuranın işverenin, kurumsal e-posta hesabından insan kaynakları bölümü personeline ve müdür yardımcısına şirketin yönetim uygulamalarını eleştiren bir e-posta gönderdiği gerekçeyle ilgilinin iş sözleşmesini feshettiğini ve işten çıkarma cezası verdiğini kaydetmektedir. İşverenin disiplin komitesi özellikle, e-postanın içeriğinin, başvuranı istihdam eden şirketin ana hissedarı olan Borsa İstanbul’un Yönetim Kurulu Başkanı H.K.ye

yönelik suçlayıcı, gerçek dışı ve alaycı olduğu; hakaret ve iftira olarak nitelendirilebilecek ifadeler içerdiği ve dolayısıyla H.K. ye yönelik kabul edilebilir eleştiri sınırlarını aştığı değerlendirmelerinde bulunmuştur (bk. yukarıda 8 ve 9. paragraflar).

43. Başvuran tarafından, işten çıkarma tedbirinin iptali istemiyle açılan dava kapsamında, Bölge Adliye Mahkemesi, İş Mahkemesinin, başvuranın işten çıkarılmasını daha önce iptal eden kararını bozmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi, mevcut davada, iş sözleşmesinin feshinin, İş Kanunu'nun 25. maddesinde (yukarıda 18. paragraf) belirtildiği üzere haklı nedene değil, İş Kanunu'nun 18. maddesinde (yukarıda 17. paragraf) belirtildiği üzere geçerli nedene dayandığı değerlendirmesinde bulunmuştur. Başvuranın e-postasındaki ifadelerin, herhangi bir hakaret veya tehdit içermese de, kabul edilebilir eleştiri sınırlarını aştığı ve bu sebeple iş yerinde sıkıntıya neden olduğu kanaatine varmıştır (yukarıda 12. paragraf). Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesinin kararını usul ve yasaya uygun olarak onamış, ancak kararını daha fazla gerekçelendirmemiştir (bk. yukarıda 13. paragraf). Anayasa Mahkemesi ise, mevcut davada, başvuranın haklarına ihlal teşkil edecek nitelikte herhangi bir müdahalede bulunulmadığını belirtmekle yetinmiştir (yukarıda 14. paragraf).

44. Mahkeme ilk olarak, başvuranın işten çıkarılma nedeninin, ilgilinin, olayların meydana geldiği dönemde Borsa İstanbul'un Yönetim Kurulu Başkanı olan H.K. hakkında söylediği sözler olduğunu gözlemlemektedir; başvuran e-postasında, H.K. ile Jeff Bezos'un kendi şirketlerinin yönetimine ilişkin faaliyet ve kararları arasında bir karşılaştırma yaparak H.K.nin yönetim uygulamalarını ve tarzını eleştirmiştir. Ayrıca ulusal mahkemelerin kararlarında, H.K. ile olayların meydana geldiği dönemde Takasbankta çalışan başvuran arasındaki spesifik mesleki ilişkinin ayrıntılarına girmediklerini gözlemlemektedir. Öte yandan, ulusal makamlara göre, bir yandan H.K.nin itibarının korunması, diğer yandan iş yerinde huzur ve sükûnetin sağlanması arasında belirli bir ilişki olduğunu ve ulusal mahkemelerin, başvuranın e-postasının H.K. ile ilgili kabul edilebilir eleştiri sınırları aşan ifadeler içermesinin iş yerinde rahatsızlığa neden olduğu kanaatine vardıklarını gözlemlemektedir (bk. yukarıda 12. paragraf). Mahkeme, ulusal makamların böylelikle, Sözleşme'nin 10. maddesinin 2. fıkrasıyla tanınan meşru

amaçları -yani işverenin iş yerindeki menfaatleri de dâhil olmak üzere başkalarının itibarını veya haklarını koruma- izledikleri kanaatindedir.

45. Mevcut davada ulusal mahkemeler tarafından verilen kararların gerekçelerini inceleyen Mahkeme, başvuranın e-postasının, iş yerinde sıkıntıya yol açarak düzen ve huzuru bozduğu yönündeki sonuca ulaşmak için, bu mahkemelerin, Mahkemenin, çalışanların ifade özgürlüğüne ilişkin davalarda dikkate aldığı etkenlerden olan, ihtilaf konusu e-postanın içeriği yazıldığı bağlam, potansiyel kapsamı ve etkisi, e-postanın işveren veya iş yeri üzerinde neden olabileceği olumsuz sonuçlar ile başvurana verilen cezanın ağırlığı ile ilgili olarak yeterince kapsamlı bir inceleme yapmadıklarını gözlemlemektedir (bk. diğerlerinin yanı sıra, *Palomo Sanchez*, yukarıda anılan, § 70; *Melike*, yukarıda anılan, §§ 46 ve 53; ayrıca bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Rubins/Letonya*, no 79040/12, §§ 82, 13 Ocak 2015).

46. Bu bağlamda, öncelikle başvuranın ihtilaf konusu sözlerinin bir e-posta ile iletildiğini kaydeden Mahkeme, 10. maddenin, ifade edilen fikir ve bilgilerin içeriği dışında, bunların ifade edilme şeklini de koruduğunu hatırlatmaktadır (bk. *Palomo Sanchez*, yukarıda anılan, § 53). Başvuranın e-postasının içeriği ile ilgili olarak, Mahkeme, eleştiri ve hakaret arasında net bir ayırım yapılması gerektiğini hatırlatmaktadır; hakaret, ilke olarak, cezaları haklı gösterebilir (*ibid.*, § 67). Nitekim mesleki ortamda ağır hakaret veya aşağılayıcı ifadelerle, kişinin onuruna yönelik bir saldırı, yıkıcı etkileri nedeniyle, özel bir ciddiyet arz eder ve muhtemelen ağır cezalarla sonuçlanabilir (*ibid.*, § 76).

47. Oysa başvuranın e-postasının içeriğine özellikle dikkat eden Mahkeme, ilgilinin, e-postada esasen, H.K.nin yönetim uygulamalarının modern bir yönetim anlayışıyla bağdaşmadığı iddiasında bulunarak, ancak H.K.ye yönelik herhangi bir aşağılayıcı veya kaba ifade kullanmadan, sert eleştirilerde bulunduğunu, bunun da Bölge Adliye Mahkemesi tarafından kaydedildiğini belirtmektedir (bk. yukarıda 12. paragraf). Başvuran, ihtilaf konusu e-postada, H.K.yi, özellikle, çalışanlarına karşı mesafeli davranmakla, çalışanlarına, yabancı dil bildikleri ve toplu taşıma abonmanlarını finanse etmeleri için ödenen mali yardımı kaldırmakla, mikro yönetime benzer otoriter bir yönetim tarzı uygulamakla ve işe alımlarda iltimas göstermekle eleştirmiştir (bk. yukarıda 5. paragraf).

48. Mahkeme daha sonra, başvuran tarafından gönderilen kurumsal e-postada yer alan ihtilaf konusu sözlerin, daha önce yabancı dil bilgisi ve toplu taşıma abonman ücretini finanse etmek amacıyla sunulan avantajların kaldırılmasının yanı sıra bu konuyla ilgili olarak daha evvel yöneticilerinin dikkatine sunduğu şikâyetler bağlamında yazıldığını gözlemlemektedir (bk. yukarıda 7. paragraf). Bu nedenle Mahkeme, başvuranın, bu konularda amirleriyle yaptığı ancak sonuca varılmayan görüşmelerin ardından, e-postasında, şirket yönetimindeki iddia edilen eksikliklerden şikâyet ettiğini ve bu türden eleştirilerin şüphesiz söz konusu şirketi ilgilendirdiğini kaydetmektedir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Palomo Sanchez*, yukarıda anılan, § 72). Bununla birlikte, ulusal mahkemelerin, kararlarının gerekçesinde, başvuranın sözlerinin yazıldığı bağlamı ve özellikle de başvuran ile işveren arasında yukarıda belirtilen anlaşmazlıkları yeterince dikkate aldıkları görülmemektedir (bk. 12, 13 ve 15. paragraflar).

49. Şüphesiz, başvuran e-postasında alaycı bir dil kullanmıştır. Örneğin, H.K.nin çalışanlarından korktuğunu ve iş yerinde bir kaçak gibi davrandığını, çalışanların mali kazançlarını azaltmak için fırsatları değerlendirdiğini ve ayrıcalıklarının çevresi yararına kullandığını ima etmiştir. Ayrıca, insan kaynakları bölümünün, e-postasını ilgili kişilere iletmekten ve sonuç olarak aksiyon almaktan çok korktuğunu ifade etmiştir. Bunun yanı sıra, Mahkeme, onura dokunan ifadelerin, örneğin tek amacının hakaret olması halinde, haksız yere aşağılama anlamına geldiği durumlarda, ifade özgürlüğünün koruma kapsamı dışında kalabileceğini ve buna karşın, kaba bir dil kullanılmasının, bir ifadenin onura dokunup dokunmadığı hususunun değerlendirilmesinde tek başına belirleyici olmadığını, zira bunun tamamen üslupsal bir amacı olabileceğini hatırlatmaktadır (*Tuşalp/Türkiye*, no. 32131/08, 41617/08, § 48, 21 Şubat 2012). Mevcut davada, Mahkeme, söz konusu e-postanın konusu, gönderildiği bağlam ve gönderildiği alıcılar göz önünde bulundurulduğunda, bu e-postanın kışkırtıcı ve biraz onura dokunan üslubu ve içeriğinin, bir parçasını oluşturduğu çıkar tartışması kapsamında sebepsiz yere hakaret olarak değerlendirilemeyeceği kanaatindedir. Bu bağlamda, Mahkeme, hiciv gibi sanatsal ifade ve sosyal yorum biçimlerinin, onları karakterize eden gerçekliğin abartılması ve çarpıtılması ve ironik ve alaycı bir tarz kullanılması

nedeniyle, doğal olarak tahrik etme ve kışkırtma amacı taşıdığını hatırlatmaktadır (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Vereinigung Bildender Künstler/Avusturya*, no. 68354/01, § 50, 25 Ocak 2007). Mahkeme ayrıca, özel hukuk rejimi altında çalışanların işverenlerine karşı sadakat, ihtiyat ve takdir yükümlülüğünün, kamu hizmeti mensuplarından beklenen sadakat ve ihtiyat yükümlülüğü kadar vurgulanamayacağını hatırlatmaktadır (bk. *Melike*, § 48, *Heinisch*, § 64, her ikisi de yukarıda anılan, ve *Catalan/Romanya*, no. 13003/04, § 56, 9 Ocak 2018). Her halükarda, Mahkeme, mevcut davada, itiraz edilen e-postanın içeriğinin kabul edilebilir eleştiri sınırlarını aştığı değerlendirmesinde bulunduğu kararında, Bölge Adliye Mahkemesinin bu sonucu desteklemek için kullandığı e-postadaki spesifik ifadeleri açıkça belirtmediğini ve başvuran tarafından kullanılan dili yukarıda belirtilen ilkeler ışığında değerlendirmedini kaydetmektedir (bk. yukarıda 12. paragraf).

50. Öte yandan Mahkeme, başvuranın söz konusu e-postayı, ilgili insan kaynakları ekibi ile çalıştığı bölümden sorumlu müdür yardımcısı gibi şirket bünyesindeki sınırlı bir muhatap grubuna gönderdiğini kaydetmektedir. Yetkililer, kamuya yayılması amaçlanmayan bu e-postanın kamuya ifşa edildiği, uygun başvuru yolları dışında şirketin diğer çalışanlarıyla paylaşıldığı iddialarında bulunmamıştır. Bu nedenle Mahkeme, ihtilaf konusu e-postanın işveren ve iş yeri üzerindeki etkisinin çok sınırlı olması gerektiğini tespit etmektedir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Matalas/Yunanistan*, no. 1864/18, § 55, 25 Mart 2021). Ancak, başvuranın e-postasının iş yerinde sıkıntılara - üstelik neler olduğunu belirtmediği sıkıntılara- neden olduğu sonucuna varan Bölge Adliye Mahkemesi ve de işverenin disiplin komitesi, ceza kararında, ihtilaf konusu e-postanın gönderilmesi ardından iş yerinde ortaya çıkan belirli sorunlara atıfta bulunmamıştır. Bu nedenle Mahkeme yalnızca, mevcut davada ulusal makamların, kararlarının gerekçelerinde, başvuranın ihtilaf konusu e-postasının iş yerinde sıkıntılara neden olup olmadığını veya işveren üzerinde başka bir şekilde olumsuz bir etkiye sahip olup olmadığını ayrıntılı bir şekilde belirlemeye çalışmadıklarını ve e-postanın nasıl böyle sıkıntılara neden olabileceğini veya işveren üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceğini de araştırmadıklarını tespit edebilir.

51. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurulduğunda, Mahkeme, ulusal makamların, başvuranın ihtilaf konusu eyleminin, ilgilinin iş yerindeki huzur ve sükûneti bozacak nitelikte olduğu sonucuna varırken, davanın koşullarındaki ilgili tüm olay ve olgu ile faktörleri dikkate almadıkları kanaatindedir. Ulusal makamlar, özellikle, söz konusu e-postanın içeriği, yazıldığı mesleki bağlam, kapsamı ve iş yerindeki potansiyel etkisi dikkate alındığında, başvuranın iş yerinde zarar verici sonuçlara yol açma kapasitesini değerlendirmeye çalışmamışlardır (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Melike*, yukarıda anılan, § 53). Bu nedenle, mevcut davada başvuranın işten çıkarılmasını haklı göstermek için benimsenen gerekçeler ilgili ve yeterli olarak değerlendirilemez.

52. Cezanın ağırlığı ile ilgili olarak, Mahkeme, kararı ulusal mahkemeler tarafından *sonunda (in fine)* onaylanan işverenin disiplin komitesinin, davanın koşullarında daha hafif bir cezaya çarptırma ihtimalini göz önünde bulundurmaksızın, başvurana, uygulanabilir en ağır cezanın verildiğini, yani iş sözleşmesinin derhal feshedildiğini tespit etmektedir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis)*, *Fuentes Bobo*, yukarıda anılan, § 49, *Melike*, yukarıda anılan, § 54, *Herbai*, yukarıda anılan, § 49, ve *Rubins*, yukarıda anılan, § 92).

53. Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Mahkeme, mevcut davada ulusal makamların, kararlarının gerekçelerinde, başvuranın, işten çıkarma tedbirinin iptali istemiyle yaptığı başvurunun reddedilmesinin, bir yandan ilgilinin ifade özgürlüğü hakkı ile diğer yandan işverenin meşru menfaatlerini koruma hakkı arasında adil bir dengeye dayandığını ikna edici bir şekilde göstermedikleri kanaatindedir. Mahkeme, ulusal makamların, Sözleşme'nin 10. maddesi bağlamındaki pozitif yükümlülüklerini gereğince yerine getirmedikleri kanaatindedir.

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

II.SÖZLEŞME'NİN 41. MADDESİNİN UYGULANMASI HAKKINDA

55. Sözleşme'nin 41. maddesi aşağıdaki şekildedir:

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

A. Tazminat

56. Başvuran, işten çıkarılması nedeniyle mahrum kaldığı maaş ve diğer özlük hakları için 10.000 avro (EUR) maddi tazminat talep etmektedir. Başvuran, hizmet yılları boyunca Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarını gösteren bir tablo sunmaktadır. Başvuran ayrıca, maruz kaldığını iddia ettiği manevi zarar bağlamında 50.000 avro talep etmektedir.

57. Hükümet, maddi zarar bağlamında sunulan talebin aşırı ve desteklenmemiş olduğu kanısındadır. Öte yandan, manevi tazminat talebinin iddia edilen ihlalle nedensellik bağı bulunmadığını ileri sürmektedir ve her halükarda bu talebin aşırı ve dayanaktan yoksun olduğunu ve Mahkeme içtihadında ödenmesine hükmedilen meblağlarla uyumlu olmadığını değerlendirmektedir.

58. Başvuranın, maruz kaldığını iddia ettiği maddi zarar miktarının belirlenmesine imkân verecek herhangi bir delil unsuru veya belge sunmamış olması sebebiyle, Mahkeme, bu bağlamda sunulan talebi reddetmektedir. Buna karşın, başvurana manevi tazminat olarak, ödenmesi gereken her türlü vergi tutarı hariç olmak üzere, 2.600 avro ödenmesine karar vermektedir.

B. Masraf ve Giderler

59. Başvuran, ulusal mahkemeler ve Mahkeme önünde yürütülen yargılamalar kapsamındaki avukat masrafları için 5.000 avro talep etmektedir. Bu bağlamda, kendisi ve avukatı tarafından imzalanan ve avukatına, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunması için 2.000 avro; Mahkemeye başvuruda bulunması için ise 3.000 avro ödemesi gerektiğini belirten bir avukatlık ücret sözleşmesi sunmaktadır.

60. Hükümet, başvuranın masraf ve giderler bağlamında bir talepte bulunmadığını ileri sürerek, Mahkemeden, ilgiliye bu bağlamda herhangi bir meblağ ödenmesine hükmetmemeye davet etmektedir.

61. Mahkeme ilk olarak, başvuranın 14 Şubat 2022 tarihinde ulaşan görüşlerinde masraf ve giderlere ilişkin bir talepte bulunduğunu kaydetmektedir. Mahkeme, Sözleşme'nin 41. maddesi bağlamında, bir başvurana yalnızca, masraf ve giderlerinin gerçekliğini, gerekliliğini ve makul oranda olduğunu ispatlaması durumunda, bu masrafların iade edilebildiğini hatırlatmaktadır (*Beeler/İsviçre* [BD], no. 78630/12, § 128, 11 Ekim 2022). Mevcut davada, yukarıda belirtilen

kriterleri göz önünde bulunduran Mahkeme, başvurana, iç hukukta ve kendi önündeki yargılama kapsamında yapılan masraf ve giderler bağlamında, ödenmesi gereken her türlü vergi tutarı hariç olmak üzere, 1.000 avro ödenmesinin makul olduğu kanaatine varmaktadır.

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. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, işbu kararın kesinleştiği tarihten itibaren üç ay içerisinde, ödeme tarihindeki geçerli döviz kuru üzerinden davalı Devletin para birimine çevrilmek üzere:

i. Manevi tazminat olarak, ödenmesi gereken her türlü vergi tutarı hariç olmak üzere, 2.600 avro (iki bin altı yüz avro);

ii. Masraf ve giderler için, başvuran tarafından ödenmesi gereken her türlü vergi tutarı hariç olmak üzere, 1.000 avro (bin avro) ödenmesine;

b) Söz konusu sürenin bittiği tarihten itibaren ödeme tarihine kadar, bu meblağlara 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 talebin reddine *karar vermiştir*.

İşbu karar, Fransızca dilinde tanzim edilmiş olup, Mahkeme İç Tüzüğü'nün 77. maddesinin 2 ve 3. fıkraları uyarınca, 20 Şubat 2024 tarihinde yazılı olarak bildirilmiştir.

Dorothee von Arnim
Yazı İşleri Müdür Yardımcısı

Arnfinn Bårdsen
Başkan