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

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İKİNCİ BÖLÜM

İ.Ç./TÜRKİYE DAVASI

(48061/19 No.lu Başvuru)

Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası (hukuk yönü) • Adil yargılanma • Bir vakıf üniversitesinde görevli bir öğretim görevlisinin, olağanüstü hâl kararnamesi uyarınca, yetkililere göre, yalnızca silahlı bir terör örgütü tarafından kullanılan bir mesajlaşma uygulaması olan ByLock adlı uygulamayı kullandığı gerekçesiyle işten çıkarılmasına ilişkin yargı denetiminin yetersizliği • Davanın esasına bakan mahkeme, başvuranın işvereni tarafından ileri sürülen gerekçenin doğruluğu ve gerçekliği ile ilgili bilgi ve belgeleri toplamamıştır • Davanın esasına bakan hâkimler, başvurana işten çıkarılma gerekçesine itiraz etme imkânı tanımamıştır • İlgili kişinin aleyhine olan ve silahların eşitliği ilkesiyle bağdaşmayan dengesizlik • Başvuranın işverenine karşı sadakatine ilişkin endişeler nedeniyle, başvuranın kariyeri açısından ağır sonuçlar doğurabilecek dava

Sözleşme'nin 15. maddesi • Olağanüstü hâl durumunda derogasyon ile gerekçelendirilemeyen adil yargılama gerekliliklerinin ihlali • Olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamesi, uygulanması için alınan tedbirlerin yargı denetimini açık ve net bir şekilde bertaraf etmemektedir • Başvuranın adil yargılanma hakkına getirilen kısıtlamalar, bu durumun gerektirdiği sınırları aşmıştır

Yazı İşleri Müdürlüğü tarafından düzenlenmiştir. Mahkeme açısından bağlayıcı değildir.

KARAR

STRAZBURG

13 Ocak 2026

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

© T.C. Adalet Bakanlığı, 2026. Bu gayriresmî 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.

İ.Ç./Türkiye davasında,

Başkan

Arnfinn Bårdsen,

Hâkimler

Saadet Yüksel,

Jovan Ilievski,

Péter Paczolay,

Stéphane Pisani,

Juha Lavapuro,

Hugh Mercer

ve *Bölüm Yazı İşleri Müdürü* Hasan Bakırcı'nın katılımıyla Daire halinde toplanan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ("İkinci Bölüm"),

Türk vatandaşı İ.Ç.nin ("başvuran") 26 Ağustos 2019 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti aleyhine, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca yapmış olduğu başvuruyu (no. 48061/19),

Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası ile 8. maddesi bağlamındaki şikâyetlerin Türk Hükümetine ("Hükümet") bildirilmesine ve başvurunun geri kalanının kabul edilemez ilan edilmesine ilişkin kararı,

Tarafların görüşlerini dikkate alarak,

9 Aralık 2025 tarihinde kapalı oturumda gerçekleştirilen müzakerelerin ardından,

Söz konusu tarihte aşağıdaki kararı vermiştir.

GİRİŞ

1. Dava, bir vakıf üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yapan başvuranın, Türkiye'de olağanüstü hâl ilan edilmesi sonrasında, adının, ByLock (yetkililere göre yalnızca FETÖ/PDY -Türk yetkili makamları tarafından "Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması" olarak adlandırılan bir örgüt- tarafından kullanılan bir mesajlaşma uygulaması) kullanıcıları arasında yer aldığı gerekçesiyle işten çıkarılması ve bu tedbiri

izleyen yargısal denetim ile ilgilidir. Başvuran, Sözleşme'nin 6 ve 8. maddelerinin ihlal edildiğini iddia etmektedir.

OLAY VE OLGULAR

2. Başvuran, 1970 doğumlu olup, Ankara'da ikamet etmektedir. Başvuran, Ankara Barosuna bağlı Avukat E. Canseven tarafından temsil edilmiştir.

3. Hükümet, söz konusu dönemde kendi yetkilisi olan Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi eski Başkanı Hacı Ali Açıkgül tarafından temsil edilmiştir.

I. BAŞVURANIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLMESİ

4. Başvuran 12 Temmuz 2010 tarihinde, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi -bundan böyle metinde "TOBB Üniversitesi" olarak anılacaktır) bünyesinde, Fen-Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümünde, İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) tabi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile öğretim elemanı olarak çalışmaya başlamıştır. Özellikle, iş sözleşmesinde, başvuran ile işvereni arasındaki uyuşmazlıklar konusunda Ankara İş Mahkemelerinin yetkili olduğu kararlaştırılmıştır.

2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nda değişiklik yapan 26 Şubat 2003 tarihli ve 4909 sayılı Kanun ile kurulan TOBB Üniversitesi, kamu hukuku tüzel kişiliğine sahiptir.

5. 15 Temmuz 2016 tarihli darbe teşebbüsünün ardından, Türk makamları, 21 Temmuz 2016 tarihinde, Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne, Sözleşme'nin 15. maddesi bağlamında derogasyon bildiriminde bulunmuştur. Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, olağanüstü hâl süresince, Anayasa'nın 121. maddesi uyarınca otuz yedi adet kanun hükmünde kararname (667-703 sayılı) çıkarmıştır. Bu metinlerden biri olan ve Resmi Gazete'de 23 Temmuz 2016 tarihinde yayımlanan 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin özellikle 4.

maddesinin 1. fıkrasının g) bendi, bir bakanlığa bağlı olan kurumların, terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulu'nun, Devletin ulusal güvenliğine zarar veren faaliyetlerde bulunduğunu tespit ettiği örgütlere, yapılara veya gruplara (bundan sonra metinde "yasa dışı yapılar" ifadesiyle anılacaktır) üyeliği, mensubiyeti bulunduğu ya da bunlarla iltisakı veya irtibatı olduğu düşünülen çalışanlarını işten çıkarmalarını zorunlu kılmıştır. Aynı şekilde, 27 Temmuz 2016 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. maddesinin 8. fıkrasının d) bendi, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na ("2914 sayılı Kanun") tabi personelin, Yükseköğretim Kurulu Başkanı'nın önerisi üzerine Kurul'un kararıyla kamu görevinden çıkarılabileceğini öngörmüştür. Diğer taraftan, bu hüküm gereğince, Yükseköğretim kurumlarında çalışan memurlarla ilgili olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi diğer personel, üniversite rektörünün önerisi üzerine üniversite idari kurulunun kararıyla kamu hizmetinden çıkarılabilirdi.

6. Hükümet, 667 ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerin, kamu kurumlarında çalışan ancak yasa dışı yapılara mensubiyeti ya da bunlarla iltisakı veya irtibatı olan kişilerin işten çıkarılması için olağanüstü hâl durumuna özgü özel bir prosedür getirdiğini belirtmektedir. Hükümete göre, söz konusu tedbirin temel amacı, kamu kurumlarını bu yapıların etkisinden korumak ve bu yapıların kamu kaynaklarını ve tesislerini kullanmasını engellemektir. Bu prosedürün amacı da, terörizmle etkili bir şekilde mücadele etmek ve demokratik ilkeleri korumaktır.

7. İş sözleşmesinin feshi ile ilgili karar, başvurana 5 Ağustos 2016 tarihinde tebliğ edilmiştir. Kararda, iş sözleşmesinin, 667 ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler uyarınca 8 Ağustos 2016 tarihinden itibaren feshedildiği belirtilmiştir.

II. BAŞVURANIN GÖREVİNE İADESİ TALEBİYLE AÇTIĞI DAVA

8. Başvuran, 15 Kasım 2016 tarihinde, avukatı ile birlikte, Ankara İş Mahkemesi ("İş Mahkemesi") önünde bir hukuk davası başlatmıştır. Öncelikle başvuran, söz konusu Kanun Hükmünde Kararnamelerin

Anayasa'ya uygunluğunu sorgulayarak ve bunların Anayasa Mahkemesi önünde Anayasa'ya uygunluk denetimine tabi tutulmasını talep ederek, işten çıkarılmasının yasallığına itiraz etmiştir. Başvuran ayrıca, iş sözleşmesinin feshinin, Sözleşme'nin 6. maddesi anlamında, savunma görüşlerinin alınması gibi asgari usuli güvencelere uygun olmadığını da ileri sürmüştür. Başvuran işten çıkarılmasının, masumiyet karinesi hakkını ihlal ettiği ve cezaların kanuniliği ilkesi ile bağdaşmadığı kanaatine varmıştır. Başvuran özellikle iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu ve geçerli bir gerekçeye dayanmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca başvuran, geri kalan haklarını saklı tutarak, kıdem ve ihbar tazminatı olarak 1.000 Türk lirası (TRY) talep etmiştir.

9. İş Mahkemesi, 1 Aralık 2016 tarihinde, dosyanın tamamlanmasına karar vermiştir. İş Mahkemesi özellikle başvuranın iş sözleşmesine ilişkin belgelerin sunulmasını talep etmiştir.

10. TOBB Üniversitesi, 20 Aralık 2016 tarihinde savunma dilekçesini sunmuştur. Üniversite bu dilekçede, Yükseköğretim Kurulu'nun, 19 ve 23 Temmuz 2016 tarihlerinde başvurana iki yazı göndererek, kendisinin FETÖ/PDY'nin iletişim aracı olan ByLock uygulamasını kullananlar arasında yer aldığını bildirdiğini açıklamıştır. Üniversite, 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. maddesinin g) bendinde, işverenlerin bu yapıya ait çalışanları işten çıkarmalarına izin verildiğini belirtmiştir. Üniversite, başvuranın iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshetmeye karar verdiği sonucuna varmıştır.

11. İş Mahkemesi, 21 Mart 2017 tarihinde kamuya açık bir duruşma düzenlemiştir. Taraflar bu duruşmada iddialarını yinelemiştir. Duruşma tutanağından, başvuranın beyanlarına göre, özellikle işverenin ileri sürdüğü gerekçenin (yani ByLock mesajlaşma uygulamasını kullandığı iddiası) iş sözleşmesinin feshi sırasında başvurana bildirilmediği ve savunmasının dinlenilmediği anlaşılmaktadır. İlgili, bu gerekçenin doğruluğuna ve kesinliğine ilişkin bilgi ve belgelerin iş mahkemesine sunulmasını talep etmiştir.

12. İş Mahkemesi aynı tarihte verilen bir kararla önce başvuranın söz konusu hükümlerin anayasaya uygunluğunun denetlenmesine ilişkin talebini reddetmiş, ardından iş sözleşmesinin feshinin haklı bir gerekçeye dayandığı gerekçesiyle başvuranın tazminat talebini reddetmiştir.

Bu kararın somut olayla ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

> "(...) davacı, 667 sayılı kanun hükmünde kararnamenin [ilgili hükümlerinin] Anayasa Mahkemesine sevk edilmesini talep etmiş olsa da, dosyada yer alan tüm belgeler dikkate alındığında, kabul edilemez olan bu itiraz reddedilmelidir. Ayrıca, iş sözleşmesinin 8 Ağustos 2016 tarihinde 667 ve 668 sayılı Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararnameleri uyarınca haklı bir nedenle feshedilmiş olduğu göz önüne alındığında, davacının kıdem tazminatı ve kıdem ödeneği talep etme hakkının olmadığı sonucuna varılması uygundur. Bu nedenle, [başvuran] tarafından açılan davanın reddedilmesi uygun görülmüştür. (...) "

13. Başvuran, 21 Mart 2017 tarihli kararın açıklanmasının ardından, öngörülen süre içerisinde Ankara Bölge Adliye Mahkemesine ("Bölge Adliye Mahkemesi") istinaf başvurusunda bulunmuştur.

14. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, ön incelemenin ardından, 16 Haziran 2017 tarihinde davayla ilgili kesin kararını vermiştir ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, dava konusu tazminat miktarının 3.100 TRY'den az olduğu için kararın istinafa konu olamayacağı gerekçesiyle başvuranın istinaf başvurusunu, kabul edilemez olduğu sonucuna varmıştır.

III. BAŞVURAN TARAFINDAN YAPILAN BİREYSEL BAŞVURU

15. Başvuran, belirli olmayan bir tarihte, hakkında verilen işten çıkarma kararını itiraz etmek için Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur. Başvuran, başvuru formunda, öncelikle Sözleşme'nin 6. maddesinin 2. fıkrasını (masumiyet karinesi) ve 3. fıkrasının a) ve b) bentlerini (savunma hakları) ileri sürerek, adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden şikâyetçi olmuştur. Bu bağlamda başvuran, işverenin iddialarının doğruluğu ve davanın esası hakkında bir inceleme yapılmamasına itiraz etmiştir. Başvuran, ulusal mahkemelerin, işverenin

iddialarının dayandığı belge ve bilgilerin kendilerine sunulmasını talep etmedikleri gerekçesiyle, çekişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine riayet etmeden talebini reddettiklerini ileri sürmüştür. Ayrıca başvuran, Sözleşme'nin 7, 8 ve 14. maddeleri ile Sözleşme'ye Ek 1 No.lu Protokol'ün 1. maddesi kapsamındaki şikâyetlerini sunmuştur.

16. Anayasa Mahkemesi, 14 Şubat 2019 tarihli kısa kararında (no. 2017/31041), başvuranın bireysel başvurusunu reddetmiştir ve bu karar, 5 Mart 2019 tarihinde başvurana tebliğ edilmiştir. Anayasa Mahkemesi öncelikle, adil yargılanma hakkı ve ayrımcılık yasağı ile ilgili şikâyetlerin, açıkça dayanaktan yoksun oldukları gerekçesiyle kabul edilemez olduğuna karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi, diğer şikâyetleri ise, olağan hukuk yollarının tüketilmemiş olması nedeniyle kabul edilemez bulmuştur.

IV. DAHA SONRA MEYDANA GELEN GELİŞMELER

17. Dava dosyasından, 2017 yılında Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından başvuran hakkında terör örgütü üyeliği suçlamasıyla bir ceza soruşturması açıldığı anlaşılmaktadır. Taraflar bu soruşturmanın ayrıntıları hakkında herhangi bir açıklama yapmamıştır. Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı, 9 Ağustos 2021 tarihinde (yani mevcut başvurunun yapılmasından sonra) başvuran hakkında terör örgütü üyeliği suçlamasıyla dava başlatmıştır. İlgiliye, savcılık tarafından çeşitli suçlamaların yanı sıra FETÖ/PDY örgütü üyelerinin kullandığı uygulama olan ByLock mesajlaşma uygulamasını indirip kullanma suçu da isnat edilmiştir. İddianameye göre, 71484 bağlantı kimliği (ID) numaralı Bylock hesabı, başvuranın adına kayıtlı "3125803065@smi1eads1.net" İnternet aboneliği sayesinde tespit edilmiştir. Aynı şekilde, 71484 ID numarası hakkında düzenlenen Bylock raporuna göre, hesabın kullanıcı adı "2015111", şifresi "Zhr.1257" idi, ilk oturum açma tarihi 13 Kasım 2014, son oturum açma tarihi ise 8 Aralık 2014'tü ve Ankara Emniyet Müdürlüğünün raporuna göre, 71484 ID numaralı Bylock hesabının gerçek kullanıcısı başvurandır.

18. Ankara Ağır Ceza Mahkemesi, 17 Ağustos 2021 tarihinde, Cumhuriyet savcısının sunduğu 9 Ağustos 2021 tarihli iddianameyi kabul

etmiştir. Böylelikle ceza davası başlamıştır. Dava, halen bu mahkeme önünde derdesttir.

19. Hükümet ayrıca, TOBB Üniversitesinin, 5 Temmuz 2018 tarihli 7145 sayılı Kanun'un 26. maddesiyle değiştirilen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 35. maddesi uyarınca (aşağıda 26. paragraf), 17 Ağustos 2020 tarihinde başvuran hakkında bir disiplin soruşturması başlatılmasına karar verdiğini açıklamaktadır.

20. Disiplin soruşturmasının ardından, ByLock mesajlaşma uygulamasının başvuran tarafından kullanımı ve ceza soruşturması sırasında toplanan diğer delil unsurlarının durumunu gösteren bir rapor düzenlenmiştir.

21. Yükseköğretim Kurulu, 27 Ekim 2021 tarihinde, disiplin soruşturması raporuna ve TOBB Üniversitesinin görüşüne dayanarak, başvuranın kamu görevinden çıkarılmasına karar vermiştir.

22. Hükümet ayrıca, TOBB Üniversitesi tarafından ilgilinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin ardından meslek hayatına devam ettiğine dair belgeler sunmuştur. Bu unsurlardan anlaşıldığı üzere, başvuran, 2018 yılının Mayıs ayından itibaren özel sektörde çalışmaya ve 1 Nisan 2019 tarihinden itibaren emekli aylığı almaya başlamıştır.

İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE VE İÇ HUKUK UYGULAMASI

I. İLGİLİ İÇ HUKUK

23. Anayasa'nın somut olayla ilgili maddeleri ile iş sözleşmelerine ilişkin yasal rejim ve İş Kanunu, *Pişkin/Türkiye* (no. 33399/18, §§ 35-37, 15 Aralık 2020) kararının 32, 34-35 ve 37. maddelerinde açıklanmaktadır. Diğer taraftan Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay'ın konuyla ilgili içtihatları da aynı kararın 39-45. paragraflarında belirtilmektedir. Ayrıca ByLock mesajlaşma uygulamasının özellikleri ve Türk Yüksek Mahkemelerinin bu uygulama hakkındaki içtihatları *Akgün/Türkiye* (no. 19699/18, 20 Temmuz 2021) kararının 66-105. paragraflarında ve *Yüksel Yalçınkaya/Türkiye* ([BD], no.15669/20, 26 Eylül 2023) kararının 155-193. paragraflarında açıklanmaktadır.

24. 4 Şubat 2011 tarihinde kabul edilen ve olayların meydana geldiği dönemde yürürlükte olan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesi aşağıdaki gibidir:

> "1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.
>
> 2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir."

25. 23 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe giren ve 27 Temmuz 2016 tarihli 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilen 667 sayılı Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararnamesinin somut olayla ilgili kısımları şöyledir:

> **4. Madde**
>
> 1) Terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen;
>
> (...)
>
> d) (...) 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na tabi personel, Yükseköğretim Kurulu Başkanının teklifi üzerine Yükseköğretim Kurulunun kararıyla, yükseköğretim kurumları ile yükseköğretim üst kuruluşlarındaki 657 sayılı Kanun'a tabi personel bakımından ise yükseköğretim kurumları ile yükseköğretim üst kuruluşlarının en üst yöneticisinin teklifi üzerine, yükseköğretim kurumlarında Üniversite Yönetim Kurulunun, yükseköğretim üst kuruluşlarında ise Yükseköğretim Kurulunun kararıyla kamu görevinden çıkarılır.
>
> (...)
>
> g) Bir bakanlığa bağlı, ilgili veya ilişkili olmayan diğer kurumlarda her türlü kadro, pozisyon ve statüde (işçi dâhil) istihdam edilen personel, birim amirinin teklifi üzerine atamaya yetkili amirin onayıyla kamu görevinden çıkarılır.
>
> (...)

2) Birinci fıkra uyarınca görevine son verilenler bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemez, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler; (...)."

18 Ekim 2016 tarihinde kabul edilen ve 29 Ekim 2016 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 6749 sayılı Kanunla, 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname TBMM tarafından onaylanmış ve böylece kanun haline gelmiştir.

26. 25 Temmuz 2018 tarihli ve 7145 sayılı Kanun'un 26. maddesiyle, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye 35. madde eklenmiştir. Bu hüküm, üniversiteler dâhil olmak üzere kamu kurumlarının, 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. maddesinin 1. fıkrası anlamında terör örgütlerine veya örgütlere, yapılara veya gruplara üyeliği, mensubiyeti ya da bunlarla iltisakı veya irtibatı bulunduğu düşünülen personelini, bu Kanun'un kabul edildiği 25 Temmuz 2018 tarihinden itibaren (yani olağanüstü halin kaldırılmasından sonra) üç yıl süreyle kamu hizmetinden uzaklaştırmasına olanak tanıyordu. Bu tedbirlerin uygulama süresi daha sonra 18 Temmuz 2022 tarihine kadar uzatılmıştır.

II. ANAYASA MAHKEMESİNİN İLGİLİ İÇTİHATLARI

27. Hükümet, Mahkemeye, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen birçok karar sunmuştur. Mahkeme, *Mehmet Akif Günder*, no. 2018/4268, *Emin Arda Büyük*, no. 2017/28079, *Berrin Baran Eker*, no. 2018/23568 ve *C.A.(3)*, no. 2018/10286 kararlarının özeti için *Pişkin* (yukarıda anılan, §§ 39-40) kararına atıfta bulunmaktadır.

28. Hükümet, Anayasa Mahkemesi'nin ilgili kararlarını özetledikten sonra, Yüksek Mahkeme'ye göre "iltisaklı" teriminin "kavuşan", "bitişen", "birleşen" anlamına geldiğini ve "irtibatlı" teriminin "bağlantılı olmak" anlamına geldiğini açıklamıştır. Anayasa Mahkemesi'ne göre, bu kavramların hukuki niteliği ve nesnel anlamı içtihatlarla belirlenebilmektedir. Yüksek Mahkeme, bu terimlerin koşullara göre farklı şekillerde yorumlanabileceğini kabul etmektedir. Ancak, Yüksek Mahkemeye göre, böyle bir bağlantının varlığının değerlendirilmesi somut gerçeklere dayanmalı ve Anayasa'ya uygun olmalıdır. Bu, kişinin cezai sorumluluğundan bağımsız olarak, kamu görevine iade edilmesinin uygun

olup olmadığına ilişkin bir değerlendirmedir. Ayrıca, kötüye kullanıma karşı temel güvence, bu değerlendirmelerin yargı denetimine tabi olmasıdır.

III. İDARE MAHKEMELERİNİN İÇTİHATLARI

29. Hükümet ayrıca, idari mahkemeler tarafından üniversitelerde çalışan kişilerin iş sözleşmelerinin feshi üzerine verilen üç kararı da sunmuştur. İlk olarak İstanbul Bölge İdare Mahkemesinin 13 Şubat 2019 tarihli kararından (E. 2017/2190, K. 2019/310), bu mahkemenin, İstanbul İdare Mahkemesinin, davacının ByLock mesajlaşma uygulamasının kullanıcısı olduğuna dair istihbarat servislerinden gelen bir bilgiye dayanarak, bir vakıf tarafından kurulan üniversitenin ("vakıf üniversitesi") bir öğrencinin iş sözleşmesini feshetmesini onaylayan kararını bozduğu anlaşılmaktadır. Bölge İdare Mahkemesi, başvuranın bu mesajlaşma uygulamasını kullandığına dair bilgileri topladıktan sonra, öncelikle istihbarat servisleri tarafından iletilen bilginin "hukuki delil" olarak geçerli olmadığına karar vermiştir. Diğer taraftan Bölge İdare Mahkemesi, davacı hakkında açılan ceza soruşturması sonucunda, davacının söz konusu mesajlaşma uygulamasını kullandığına dair kesin bir kanıt bulunmadığı gerekçesiyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verildiğini gözlemlemiştir.

Hükümet tarafından sunulan 19 Mart 2020 (E. 2019/140, K. 2020/840) ve 28 Mart 2019 (E. 2017/2344, K. 2019/624) tarihlerinde kabul edilen diğer iki karar ise, yukarıda bahsedilen karardaki yaklaşımı teyit etmektedir. Bu kararlardan, İstanbul Bölge İdare Mahkemesinin, akademik personelin iş sözleşmelerinin feshinin iptali talebiyle açtıkları davaları reddeden iki ilk derece mahkemesi kararını bozduğu anlaşılmaktadır. Bu kararlarda İstanbul İdare Mahkemesi, istihbarat servisleri tarafından sağlanan bilgi notunun hiçbir kanıt içermediğini ve bu nedenle, bu bilgi notunun söz konusu fesih nedenini haklı gösterecek bir delil unsuru teşkil edemeyeceğini özellikle belirtmiştir.

Diğer taraftan Hükümet, Ankara Bölge İdare Mahkemesi tarafından 15 Eylül 2020 tarihinde verilen bir kararı Mahkeme'ye sunmuştur. Bir vakıf üniversitesine karşı akademik personel tarafından açılan bu davada, Ankara

Bölge İdare Mahkemesi, bir yükseköğretim kurumunda daimî olarak görev yapan akademik personelin "kamu görevlisi" statüsünde olduğunu ve bu nedenle statüsünün idare hukukuna tabi olduğunu değerlendirmiştir. Hükümet ayrıca, akademik personel ile vakıf üniversiteleri arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin idare mahkemeleri tarafından verilmiş çok sayıda kararı da sunmuştur. Özellikle, Danıştay 7 Mayıs 2019 tarihli kararında, Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından kabul edilen 5 Kasım 2012 tarihli karara dayanarak, idari personelin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin uyuşmazlıkların idare mahkemelerinin görev alanına girdiğini değerlendirmiştir.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME

I. BİREYSEL BAŞVURUNUN KÖTÜYE KULLANILMASI

30. Hükümet, başvuru hakkının kötüye kullanılması nedeniyle Mahkeme'den başvurunun kabul edilemez olduğuna karar vermesini talep etmektedir. Bu bağlamda başvuran, başvuru formunda, hakkında hiçbir disiplin soruşturması açılmadığını ve kendisine bir yaptırım olarak uygulanan kamu görevinden çıkarma cezasının ancak bir ceza mahkûmiyeti durumunda verilebileceğini iddia etmiştir. Ayrıca başvuran, kamu görevinden çıkarılmasının sonuçlarından şikâyet etmiş ve iş sözleşmesinin feshedilmesinin, hayatı boyunca kamu görevine yeniden girmesini engelleyeceğini ileri sürmüştür. Bununla birlikte Hükümet, sosyal güvenlik kurumu kayıtlarına göre, ilgili kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra meslek hayatına devam ettiğini ve emekli aylığı almaya başladığını belirtmektedir. Ayrıca başvuran, 17 Ağustos 2020 tarihinde başlatılan bir disiplin soruşturmasının ardından kamu görevinden çıkarılmıştır. Nitekim Hükümet, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının ancak bu soruşturmanın sonunda, 27 Ekim 2021 tarihinde başvuranın kamu görevinden çıkarılmasına karar verdiğini açıklamaktadır. Hâlbuki Hükümete göre, mevcut başvurunun konusunu ilgilendiren bu bilgiler, başvuru üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, davanın çözümü için önemli olan bu bilgi hakkında

Mahkeme'ye hiçbir bilgi sunmadığı iddia edilen başvuranın bu kusuru, bireysel başvuru hakkının kötüye kullanımını teşkil etmektedir.

31. Başvuran, Hükümetin iddialarına karşı çıkmaktadır. Başvuran öncelikle, söz konusu disiplin soruşturmasının, mevcut başvurunun yapılmasından sonra başlatıldığını açıklamaktadır. Öte yandan başvuran, Hükümet tarafından sunulan belgelerden anlaşıldığı üzere, ancak ilgilinin görevden çıkarılmasından iki yıl sonra, yani 1 Haziran 2018 tarihinde bir iş bulabildiğini ve dokuz aylık çalışma sonrasında, 1 Nisan 2019 tarihinde emekli maaşı almaya hak kazandığını belirtmektedir. Ayrıca başvuran, akademik geçmişine rağmen, geçimini sağlamak için 11 Mayıs 2020 tarihinde doğal ürünler dağıtımı yapan bir şirket kurduğunu ifade etmektedir. Başvuran, görevden çıkarılmasının ardından gelirinin önemli ölçüde azaldığını savunmaktadır. Dahası, işten ayrılış bildirgesindeki "işten ayrılış nedeni" kısmında, kendi durumu için "36" kodunun kullanıldığını ve bu kodun, bir çalışanın terör örgütleriyle bağı olduğu gerekçesiyle işten çıkarılmasını sınıflandırmak için oluşturulduğunu açıklamaktadır.

32. Mahkeme bu bağlamda, bireysel başvuru hakkının kötüye kullanımına ilişkin içtihatlarında oluşturulan genel ilkelere atıfta bulunmaktadır (*Kovačević/Bosna-Hersek* [BD], no. 43651/22, § 131, 25 Haziran 2025, bu kararda yapılan diğer atıflarla birlikte). Mahkeme, Sözleşme'nin 35. maddesinin 3. fıkrasının a) bendi uyarınca, bir başvurunun, özellikle kasten asılsız olay ve olgulara dayandırılması durumunda, başvuru hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle kabul edilemez olduğuna karar verilebileceğini hatırlatmaktadır. Eksik ve dolayısıyla yanıltıcı bir bilgi, özellikle bu bilginin davanın özüyle ilgili olması ve başvuranın hangi nedenle ilgili bilgileri ortaya koymadığına dair yeterli bir açıklama sunmaması durumunda, bireysel başvuru hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilmektedir. Mahkeme önünde devam eden yargılama sırasında önemli yeni gelişmeler yaşandığında ve başvuranın, Mahkeme İç Tüzüğü'nün 47. maddesinin 7. fıkrası uyarınca açık yükümlülüğü olmasına rağmen Mahkeme'yi bu gelişmelerden haberdar etmeyerek davanın tüm gerçekler bilinerek karara bağlanmasını engellemesi durumunda da aynı kural

geçerlidir. Bununla birlikte, bu türden davalarda bile, ilgilinin Mahkeme'yi yanıltma niyeti, yeterli bir kesinlikle tespit edilmelidir (*Eminağaoğlu/Türkiye*, no. 76521/12, § 49, 9 Mart 2021, bu kararda yapılan diğer atıflarla birlikte).

33. Mahkeme, somut olayda başvuranın şikâyetlerinin, iş sözleşmesinin feshedilmesinin ardından başlatılan hukuk davasının hakkaniyete uygunluğu ve işten çıkarılmasının sonuçları ile ilgili olduğunu kaydetmektedir. Mahkeme ayrıca, ilgilinin, başvuru formunda şikâyetleri ile ilgili bilgileri eksiksiz sunduğunu tespit etmektedir.

34. Hükümet tarafından sunulan belgelerden anlaşıldığı üzere, hâlihazırda 2017 yılında başvuran hakkında terör örgütü üyeliği suçlamasıyla bir ceza soruşturması başlatıldığı doğrudur (yukarıda 17. paragraf). Ancak Mahkeme, 9 Ağustos 2020 tarihinde, yani bu başvurunun yapılmasından sonra bir kamu davasının açılmasıyla sonuçlanan söz konusu ön soruşturma hakkında başvuranın bilgilendirilip bilgilendirilmediğine dair herhangi bir bilgiye sahip değildir (yukarıda 18. paragraf). Ayrıca iş mahkemesi önünde açılan dava boyunca ne iş mahkemesi ne de işvereni söz konusu ceza soruşturmasına atıfta bulunmuştur. Söz konusu disiplin soruşturmasına gelince, Hükümet tarafından bu sürece ilişkin iletilen bilgiler başvuranın iş sözleşmesinin feshinin sonuçlarını değerlendirmek açısından belirli bir öneme sahip olsa da, bu gelişmelerin de yine bu başvurunun yapılmasından sonra meydana geldiği gözden kaçırılmamalıdır. Son olarak, Hükümetin, ilgilinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra meslek hayatına devam ettiği ve 1 Nisan 2019 tarihinden itibaren emekli aylığı almaya başladığı yönündeki iddiasına ilişkin olarak; Mahkeme, bunların başvuranın maruz kaldığı tedbirin sonuçlarını değerlendirmek açısından temel teşkil etmeyen, durumsal unsurlar olduğu kanaatindedir.

Bu koşullar altında, ilgilinin yargılamanın başından itibaren davanın incelenmesi için gerekli olan bir veya birden fazla temel unsur hakkında Mahkeme'yi bilgilendirmeyi ihmal ettiği sonucuna varılamaz. Dolayısıyla, somut olayda başvuranın bireysel başvuru hakkını kötüye kullandığını kabul

etmeyi gerektirecek bir durum bulunmamaktadır. Bu nedenle, Hükümet tarafından bu bağlamda ileri sürülen itirazın reddedilmesi gerekmektedir.

II. SÖZLEŞME'NİN 6. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI HAKKINDA

35. Başvuran, iş sözleşmesinin feshine itiraz etmek amacıyla başlattığı yargılamanın hakkaniyete uygun olmadığından; zira kendisine başvurulan iş mahkemelerinin, belirleyici delili toplama talebini reddetmiş olmasından şikâyet etmektedir. Başvuran, iş mahkemesinin, çekişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine riayet etmeksizin idarenin tezini kabul ettiğini ve idarenin, işten çıkarma tedbirini haklı gösterebilecek herhangi bir gerekçe veya kriter sunmadığını ileri sürmektedir. Başvuran, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasını ileri sürmektedir, bu hükmün somut olayla ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

> "1. Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, adil ve kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir. (...) "

A. Kabul Edilebilirlik Hakkında

1. Tarafların İddiaları

36. Hükümet, iç hukuk yollarının birçok yönden tüketilmediğine dair bir kabul edilemezlik itirazı ileri sürmektedir. Öncelikle Hükümet, başvuranın sadece tazminat elde etmek amacıyla iş mahkemesinde dava açmakla yetindiğini vurgulamaktadır. Oysa Hükümet, söz konusu başvurunun, başvuranın şikâyetlerini giderme amacı taşımadığı için etkili bir hukuk yolu olmadığını değerlendirmektedir. Hükümet, şayet ilgili görevine iade talebiyle bir dava açmış olsaydı, iş mahkemesinin sözleşme feshinin haklı veya geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığını tespit edebileceğini ve başvuran lehine bir karar verilmesi durumunda kendisine bir tazminat ödenmesine hükmedebileceğini açıklamaktadır. Aynı şekilde, başvuran talebinin

reddedilmesi durumunda, Anayasa Mahkemesi de dâhil olmak üzere üst yargı mercilerine başvurabilirdi.

İkinci olarak Hükümet, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesi anlamında belirsiz alacak davası söz konusu olduğu ölçüde, başvuranın istinaf talebini reddeden bölge adliye mahkemesi kararına karşı temyiz yoluna başvurma imkânına sahip olduğunu savunmaktadır (yukarıda 24. paragraf). Hükümet, Yargıtay'ın ilgili içtihatlarına dayanarak, Yargıtay'ın benzer durumlarda bölge adliye mahkemelerinin kararlarını bozduğunu açıklamaktadır.

Üçüncü olarak Hükümet, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin yerleşik içtihadı uyarınca, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının statüsünün kamu hukuku kurallarına tabi olduğunu ve öğretim elemanlarının idare hukuku anlamında kamu görevlisi statüsüne sahip olduklarını açıklamaktadır (yukarıda 29. paragraf). Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi ve Danıştay'a göre, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda, ilgililerin söz konusu idari işlemin iptali için idare mahkemelerinde iptal davası açma imkânları bulunmaktadır. Dolayısıyla Hükümete göre, idare mahkemelerinin zengin içtihatları ve müştekilerin bu mahkemeler önünde sahip oldukları usuli güvenceler dikkate alındığında; iptal davası, Mahkeme'ye sunulanlar gibi şikâyetleri ileri sürmek için en uygun hukuk yolunu teşkil etmektedir.

Dördüncü olarak, Hükümet, Mahkeme'nin dikkatini, başvuranın 27 Ekim 2021 tarihinde Yükseköğretim Kurulu tarafından alınan bir kararla görevden alındığına çekmektedir. Hükümet, başvuranın böyle bir idari işleme karşı iptal davası açarak idare mahkemeleri nezdinde şikâyetlerini ileri sürme imkânına sahip olduğunu savunmaktadır. Hükümete göre, bu başvuru yolu, başvuranın şikâyetlerini telafi edebilirdi. Bununla birlikte, başvuranın böyle bir başvuru yoluna gittiğini gösteren herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.

37. Başvuran, Hükümetin iddialarına itiraz etmektedir. Başvuran, görevine iade edilmek amacıyla bir dava açması gerektiği yönündeki argümana ilişkin olarak, İş Mahkemesinin, tazminat talebi hakkında karar vermeden önce her hâlükârda iş sözleşmesinin feshinin hukuki dayanağını ve

gerekçesini belirlemek zorunda olduğunu açıklamaktadır. Başvuran ayrıca, 21 Mart 2017 tarihli kararında iş mahkemesinin, iş sözleşmesinin 667 ve 668 sayılı olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnameleri uyarınca haklı bir nedene dayanılarak feshedildiği sonucuna vararak tazminat talebini reddettiğini vurgulamaktadır. Başvuran, Hükümetin, bölge istinaf mahkemesinin istinaf başvurusunu reddeden kararına karşı temyiz yoluna başvurma imkânı bulunduğu yönündeki argümanına ilişkin olarak ise, söz konusu mahkemenin başvurusunu kesin olarak reddettiğini ve Anayasa Mahkemesi'nin, olağan hukuk yollarının tüketilmemesi gerekçesiyle kabul edilemezlik kararı vermeksizin, yargılamanın hakkaniyetine ilişkin şikâyetlerini esastan incelediğini belirtmektedir. Başvuran, idare mahkemelerine başvurması gerektiği yönündeki argümana ilişkin olarak, İş Mahkemesinin başvurusunun esası hakkında inceleme yapma yetkisi bulunmadığına dair bir karara varmadığını açıklamaktadır. Başvuran, Yargıtay içtihatlarına dayanarak, bu alanda ulusal mahkemelerin yetkisi hususunun Türk hukukunda tartışmalı olduğunu ifade etmektedir. Son olarak başvuran, Yükseköğretim Kurulu tarafından 27 Ekim 2021 tarihinde alınan kamu görevinden çıkarma kararına karşı iptal davası açılmamış olmasıyla ilgili olarak, 667 ve 668 sayılı olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamelerinin ilgili hükümleri uyarınca görevinden daha önce zaten çıkarıldığını ve bu işlemin hâlihazırda yargısal denetime tabi tutulduğunu yinelemektedir.

2. Mahkemenin Değerlendirmesi

38. Mahkeme, başvuranın 15 Kasım 2016 tarihinde işten çıkarılmasına ilişkin tazminat talebiyle bir hukuk davası açtığını kaydetmektedir. Bu kapsamda, başvuran öncelikle 667 ve 668 sayılı olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamelerin ilgili hükümlerinin anayasaya uygunluğunu sorgulayarak işten çıkarılmasının hukuka uygunluğuna itiraz etmiş ve işten çıkarılmasının haksız olduğunu ve geçerli herhangi bir gerekçeye dayanmadığını savunmuştur. Talebiyle ilgili olarak İş Mahkemesine başvuran başvuranın tüm talepleri, iş sözleşmesinin söz konusu kanun

hükmünde kararnameler uyarınca haklı bir gerekçeye dayanılarak feshedildiği gerekçesiyle söz konusu mahkeme tarafından reddedilmiştir. Başvuranın istinaf başvurusu esas incelemesi yapılmadan kabul edilemez bulunmuştur.

39. Mahkeme özellikle, davaya bakan son ulusal merci olan Anayasa Mahkemesi'nin, Sözleşme'nin 7 ve 8. maddelerine ve Sözleşme'ye Ek 1 No.lu Protokol'ün 1. maddesine dayanan şikâyetleri olağan hukuk yollarının tüketilmemesi nedeniyle reddederken, yargılamanın hakkaniyetine ve ayrımcılık yasağına ilişkin şikâyeti açıkça dayanaktan yoksun bularak reddettiğini gözlemlemektedir (yukarıda bk. 16. paragraf). Mahkeme, Anayasa Mahkemesi'nin, Türk hukuk sistemindeki konumu ve otoritesi dikkate alındığında ve söz konusu yüksek mahkemenin, İş Mahkemesi önündeki yargılamanın hakkaniyetine ilişkin şikâyetler bakımından vardığı sonuç göz önünde bulundurulduğunda, başvuranın Sözleşme'nin 6. maddesine dayanan şikâyetlerini son derece yargı merci önünde ileri sürmüş sayılabileceğini ve ulusal mahkemelere, bu hükme ilişkin ileri sürülen ihlali öncelikle telafi etme imkânını tanıdığını değerlendirmektedir. Bu nedenle, Hükümetin bu şikâyetlere ilişkin itirazı kabul edilemez.

40. Yukarıda belirtilen Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasına dayanan şikâyetlerin, Sözleşme'nin 35. maddesinin 3. fıkrasının a) bendi anlamında açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve herhangi bir kabul edilemezlik gerekçesiyle bağdaşmadığını tespit ederek, kabul edilebilir olduğuna karar vermektedir.

B. Esas Hakkında

1. Tarafların İddiaları

41. Başvuran, şikâyetlerini yineleyerek, iş sözleşmesinin feshine itiraz etmek amacıyla başlattığı yargılamanın hakkaniyetten yoksun olduğundan şikâyet etmektedir; zira davaya bakan iş mahkemelerinin, başvuranın ByLock mesajlaşma uygulamasını kullandığı iddiasına ilişkin belirleyici delilleri toplamayı reddettiğini ileri sürmektedir. Başvuran, İş Mahkemesinin,

çekişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkelerine riayet etmeksizin idarenin tezlerini benimsediğini savunmaktadır.

42. Hükümetin, başvuran hakkında yürütülen ceza yargılamasında başvuranın ByLock mesajlaşma uygulamasının kullanıcısı olduğunun tespit edildiği yönündeki tezine ilişkin olarak başvuran, söz konusu unsurların olayların meydana geldiği tarihte İş Mahkemesinin elinde bulunmadığını ve bu unsurların İş Mahkemesi önünde çekişmeli bir yargılama kapsamında ele alınmadığını açıklamaktadır. Başvurana göre, söz konusu mahkemenin, doğruluğu ortaya konulmaksızın yalnızca işvereninden kaynaklanan bir bilgiye dayanarak davasını reddetmesi, Sözleşme'nin 6. maddesinin gerekleriyle bağdaşamaz.

43. Hükümet, başvuranın iddialarına itiraz etmekte ve ilgilinin iş sözleşmesinin feshine, 667 sayılı kanun hükmünde kararname uyarınca olağanüstü hâl tedbiri olarak söz konusu üniversite tarafından karar verildiğini ileri sürmektedir. Hükümet, söz konusu metnin herhangi bir özel usul öngörmediğini eklemektedir. Hükümet özellikle, mahkeme kararlarından, söz konusu tedbirin 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesi uyarınca haklı bir gerekçeye dayandığının anlaşıldığını ileri sürmektedir. Hükümet dahası, normal zamanlarda dahi, İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan durumlarda, işverenin, çalışanın savunmasını almaksızın ve işten çıkarma gerekçesini açıkça belirtmeksizin iş sözleşmesini derhal feshedebileceğini belirtmektedir.

44. Fesih kararından sonra yürütülen adli sürece vurgu yapan Hükümet, şu hususları ileri sürmektedir: başvuran İş Mahkemesi önünde bir dava açmıştır; bu yargılama sırasında silahların eşitliği ve çekişmeli yargılama ilkelerinden tam olarak yararlanmıştır; argümanlarını ileri sürebilmiş, kamuya açık duruşmaya katılmış ve işvereni tarafından sunulan delillere itiraz edebilmiştir; olgusal ve hukuki hususlara ilişkin kanun yoluna başvurmuş ve yetkili mahkemelere emsal yargı kararları sunmuştur; ayrıca Anayasa Mahkemesi önünde bireysel başvuruda bulunmuş ve iddia ve itirazlarını yeniden ileri sürebilmiştir; bunun yanı sıra, başvuranın davasını inceleyen yargı mercilerinin ve Anayasa Mahkemesi'nin, bağımsız ve tam

yargı yetkisine sahip mahkemeler olduğu hususu da tartışma konusu değildir. Son olarak Hükümete göre, başvuranın davasının istinaf incelemesine tabi tutulmamış olmasının nedeni, ilgilinin, kanunda öngörülen istinaf sınırının altında bir miktar talep ederek tazminat davası açmış olmasıdır. Oysa görevine iade davası açmış olsaydı, üç dereceli bir yargısal denetimden yararlanabilecekti.

45. Hükümet ayrıca, iddianamede yer verilen raporların sonuçlarına atıf yapmaktadır (yukarıda bk. 17. paragraf). Hükümet, bu raporların, başvuranın ByLock mesajlaşma uygulamasının aktif bir kullanıcısı olduğunu ortaya koyduğunu ve Yargıtay içtihatlarına göre, bir kişinin, FETÖ/PDY silahlı terör örgütünün talimatı doğrultusunda ağa dâhil olduğunun kesin teknik verilerle tespit edilmesi halinde, söz konusu uygulamanın gizliliği sağlamak amacıyla bir iletişim aracı olarak kullanıldığı da dikkate alındığında, bunun, ByLock mesajlaşma uygulamasının münhasıran bu terör örgütünün üyeleri tarafından kullanılmak üzere geliştirilmiş olması nedeniyle, bireyin söz konusu yasa dışı örgütle bağlantısını ortaya koyan bir delil teşkil ettiğini ifade etmektedir.

46. Son olarak Hükümet, askerî darbe girişiminin yarattığı riskler nedeniyle Türkiye'nin ulusun yaşamını tehdit eden bir kamu tehlikesiyle karşı karşıya kaldığını, Mahkeme'nin de bunu çeşitli kararlarında kabul ettiğini ileri sürmektedir. Hükümet, FETÖ/PDY'nin oluşturduğu tehlikenin uzun süredir mevcut olduğunu ve ulusal makamların bu tehlikeye karşı, terörle mücadele kapsamında aldığı tedbirlerin, söz konusu durumun kesin olarak gerekli kıldığı sınırları aşmadığını savunmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye'nin 15. madde uyarınca Sözleşme'de öngörülen yükümlülüklerin askıya alınması hakkını kullanmak suretiyle Sözleşme hükümlerini ihlal etmediğini ileri sürmektedir. Olağanüstü hâl döneminde kanun hükmünde kararnamelerle alınan tedbirleri hatırlatan Hükümet, Türkiye'nin, insan haklarına saygı konusundaki uluslararası yükümlülükleriyle uyumlu olarak, ilgili dönemin tamamı boyunca gereklilik, orantılılık ve hukuka uygunluk ilkelerine riayet ettiğini de eklemektedir. Hükümet özellikle, kamu kurumlarında çalışan kişilerin işverenlerine karşı sadakat yükümlülüklerine aykırı davranıp davranmadıklarının ve bu bağlamda elde edilen delillerin

değerlendirilmesinin, Sözleşme'nin 15. maddesi ışığında yapılması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle Hükümet, Mahkeme'yi, başvuranın Sözleşme'nin 6. maddesi kapsamında ileri sürdüğü şikâyetleri, 15. madde uyarınca dikkate alarak incelemeye davet etmektedir.

2. Mahkemenin Değerlendirmesi

a) İlgili İlkeler

47. Mahkeme, başvuranın özünde söz konusu yargısal denetimin derinliğine itiraz ettiğini ve iş sözleşmesinin feshine ilişkin yargılamanın, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen güvencelere uygun olmadığını ileri sürdüğünü gözlemlemektedir (bk. karşılaştırmalı olarak *Pişkin/Türkiye*, no. 33399/18, § 120, 15 Aralık 2020). Başvuran özellikle, İş Mahkemesinin, iş sözleşmesinin feshine dayanak teşkil eden temel delilin doğruluğu, güvenilirliği veya ilgililiği konusunda yeterli özeni göstermemesini eleştirmektedir.

48. Başvuranın şikâyetinin, iç hukuk mahkemeleri önünde yürütülen yargılamada delillerin değerlendirilmesine ve yargılamanın sonucuna yönelik olarak anlaşılabileceği nedeniyle, Mahkeme, yerleşik içtihadına göre, 6. maddenin 1. fıkrasında öngörülen güvencelerin yalnızca delillerin usul yönünden ele alınmasına ilişkin olduğunu hatırlatmaktadır. Bu nedenle, delillerin kabul edilebilirliği ve esas bakımından değerlendirilmesi, kural olarak, yalnızca, toplanan unsurları tartmakla görevli olan yerel mahkemelerin yetki alanına girmektedir (*García Ruiz/İspanya* [BD], no. 30544/96, § 28, AİHM 1999 I). Bununla birlikte, Mahkeme'nin yerleşik içtihadında, yerel adli makamların delilleri değerlendirme, bunların ilgililiğini ve kabul edilebilirliğini belirleme yetkileri kabul edilmekle birlikte, 6. madde, özellikle "mahkemeye", tarafların ileri sürdüğü iddia, argüman ve delil tekliflerini etkili bir şekilde inceleme yükümlülüğü de yüklemektedir (*Khamidov/Rusya*, no. 72118/01, § 173, 15 Kasım 2007). Bu bağlamda, mahkemelerin bu konudaki gerekçelendirmeleri de, 6. maddenin 1. fıkrası bakımından önem taşımakta olup Mahkeme'nin denetimine tabidir (bk. özellikle *Carmel Saliba/Malta*, no. 24221/13, §§ 69-71, 29 Kasım 2016).

49. Mahkeme ayrıca, çekişmeli yargılama ilkesi ile silahların eşitliği ilkesinin, birbirleriyle yakından bağlantılı olarak, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası anlamında "adil yargılanma" kavramının temel unsurları olduğunu hatırlatmaktadır. Bu ilkeler, taraflar arasında bir "adil denge" bulunmasını gerektirir; her bir tarafa, davasını, karşı taraf ya da taraflara kıyasla belirgin bir dezavantaj içine düşmeyecek koşullar altında sunabilmesi için makul bir imkân tanınmalıdır. Bununla birlikte, bu ilkelerden doğan haklar mutlak nitelikte değildir. Mahkeme, hâlihazırda birçok kararında, ulusal yüksek menfaatlerin ileri sürülmesi suretiyle bir tarafa tam anlamıyla çekişmeli bir yargılama yürütme imkânının tanınmadığı özel durumlar hakkında hüküm vermiştir. Bu alanda Sözleşmeci Devletler belirli bir takdir yetkisine sahiptir. Bununla birlikte, Sözleşme'nin gereklerine uyulup uyulmadığı konusunda nihai karar verme yetkisi Mahkeme'ye aittir (*Regner/Çek Cumhuriyeti* [BD], no. 35289/11, §§ 146-147, 19 Eylül 2017).

50. Mahkeme ayrıca, "adil yargılanma" kavramına içkin gereklerin, medeni nitelikte hak ve yükümlülüklere ilişkin uyuşmazlıklarda ve ceza isnadına ilişkin davalarda her zaman aynı olmadığını hatırlatmaktadır. Bu durum, ilk gruba giren uyuşmazlıklar bakımından, 6. maddenin 2 ve 3. fıkralarına benzer ayrıntılı hükümlerin bulunmamasıyla da teyit edilmektedir. Bu nedenle, söz konusu hükümler ceza hukuku alanının katı sınırları dışında belirli bir önem taşısa da, Sözleşmeci Devletler, medeni nitelikte hak ve yükümlülüklere ilişkin davalarda, ceza davalarına kıyasla daha geniş bir takdir yetkisine sahiptir (*Jokela/Finlandiya*, no. 28856/95, § 68, AİHM 2002 IV). Bununla birlikte Mahkeme, Sözleşme'nin 6. maddesinin medeni yönüne giren bir yargılamayı incelerken, ceza yargılamalarına ilişkin yaklaşımından da esinlenmenin gerekli olduğu kanaatindedir (*Dilipak ve Karakaya/Türkiye*, no. 7942/05 ve 24838/05, § 80, 4 Mart 2014). Mahkeme ayrıca, suç teşkil eden fiillerden kaynaklanan zararlar nedeniyle hukuki sorumluluğun söz konusu olduğu davalarda, ulusal mahkeme kararlarının, bu tür kararların doğurabileceği ağır sonuçlar nedeniyle, sunulan delillerin kapsamlı bir incelemesine dayanması ve yeterli gerekçe içermesi gerektiğini ifade ettiğini

hatırlatmaktadır (yukarıda anılan *Carmel Saliba*, § 73). Bu ilkeler, *uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), somut olayda olduğu gibi, bir çalışanın yasa dışı bir örgütle bağlantısı bulunduğu varsayımına dayanan basitleştirilmiş bir işten çıkarma prosedürüne, ilgililer bakımından önemli sonuçlar doğurabilecek dikkate alınarak, uygulanabilir.

b) Bu İlkelerin Uygulanması

51. Somut olayda Mahkeme, başvuran tarafından İş Mahkemesi önünde açılan davanın, önemli olgusal ve hukuki meseleleri ilgilendirdiğini tespit etmektedir. Başvuran, iş sözleşmesinin feshinin hukuka uygunluğuna itiraz etmiş; söz konusu kanun hükmünde kararnamelerin ilgili hükümlerinin anayasaya uygunluğunu sorgulamış ve bu hükümlerin anayasaya uygunluğunun denetlenmesi için Anayasa Mahkemesi'ne sunulmasını talep etmiştir; ayrıca işverenin iş sözleşmesini sona erdirirken izlediği usule de itiraz etmiştir. Başvuran özellikle, iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu ve herhangi bir geçerli nedene dayanmadığını savunmuştur. Ayrıca, kıdem ve ihbar tazminatı olarak belirli bir miktar talep etmiştir.

52. Buna karşılık, başvuranın işvereni, İş Mahkemesi önünde, başvuranın iş sözleşmesini, Yükseköğretim Kurulu tarafından iletilen ve başvuranın adının, yetkili makamlara göre münhasıran FETÖ/PDY üyeleri tarafından kullanılan bir iletişim aracı olan ByLock mesajlaşma uygulamasının kullanıcıları arasında yer aldığına dair bir bilgiye dayanarak feshetmeye karar verdiğini ileri sürmüştür. İşveren, tezini desteklemek amacıyla, Yükseköğretim Kurulundan gelen yazılara atıf yapmakla yetinmiş ve bu yazıların bir örneğini dahi sunmamıştır.

53. Mahkeme, somut olayda, iş sözleşmesinin feshi sürecinde herhangi bir usuli güvenceden yararlanmamış olan başvuranın, işvereninin kendisini yasa dışı bir örgütle bağlantılı olarak değerlendirmesini haklı gösterebilecek olgusal unsurların veya diğer unsurların ulusal mahkemeler önünde sunulmasını talep etmekten başka bir imkânının bulunmadığını kaydetmektedir. Başvuran, ancak bu yolla söz konusu unsurların makullüğüne, doğruluğuna ve güvenilirliğine itiraz edebilmiştir. Dolayısıyla,

başvuranın işten çıkarılmasının hukuki rejiminin belirlenmesi ve işverenin, çalışanıyla arasındaki güven ilişkisinin koptuğu kanaatine varmasına yol açan unsurlar, ihtilafın çözümü bakımından önemli olgusal ve hukuki meseleler teşkil etmekteydi. Bu nedenle, başvuranın işveren tarafından alınan karar hakkında etkili bir yargısal denetimden yararlanabilmesini sağlamak amacıyla, kendilerine sunulan ihtilafla ilgili tüm olgusal ve hukuki meseleleri incelemek mahkemelerin göreviydi. Mahkeme'ye göre, davanın merkezindeki mesele de budur (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), yukarıda anılan *Pişkin*, § 139).

54. Mahkeme, başvuranın dava hakkında karar vermek için tam yetkili ve işverenin kararlarını iptal etme yetkisine sahip bir mahkemeye erişiminin olduğu hususuna taraflarca itiraz edilmediğini gözlemlemektedir. Ayrıca, başvuranın davasını ilk derece mahkemesi olarak incelemekle görevli mahkeme önündeki yargılama sırasında, bu mahkeme dosyanın tamamlanmasına karar vermiş ve kamuya açık bir duruşma yapmıştır. Bunun yanı sıra, başvuran, işvereni tarafından yerel mahkemelere sunulmuş olan belirleyici bir delile erişememe gibi bir durumla da karşı karşıya kalmamıştır (bk. karşılaştırmalı olarak yukarıda anılan *Regner*, § 73). Öte yandan, daha önce de vurgulandığı üzere (yukarıda bk. 48. paragraf), mahkemeler önünde sunulan delillerin değerlendirilmesi ile bunların ilgililiği ve kabul edilebilirliğinin belirlenmesinin yerel mahkemelerin görev alanına girdiği gözden kaçırılmamalıdır.

55. Bununla birlikte başvuran, İş Mahkemesini belirleyici delili toplamamakla suçlamaktadır. Bu bağlamda Mahkeme, özellikle, 21 Mart 2017 tarihli duruşma sırasında başvuranın, işvereninin ileri sürdüğü gerekçenin (yani ByLock mesajlaşma uygulamasını kullandığı iddiasının), iş sözleşmesinin feshi sırasında kendisine bildirilmediğini beyan ettiğini ve bu gerekçenin doğruluğu ile gerçekliğine ilişkin bilgi ve belgelerin mahkemeye sunulmasını talep ettiğini kaydetmektedir (yukarıda bk. 11. paragraf). Ne var ki İş Mahkemesi, bu talebi reddetmiş ve reddin gerekçesini açıklamamıştır.

56. Sonuç olarak, somut olayda, esasa bakan mahkemenin, başvuranın işvereni tarafından ileri sürülen gerekçenin doğruluğu ve gerçekliğine ilişkin

bilgi ve belgeleri toplamamış olması sorun teşkil etmektedir. Bu bakımdan, dava, *Yüksel Yalçınkaya/Türkiye* ([BD], no. 15699/20, 26 Eylül 2023, § 325 ve devamı) davasından ayrılmaktadır. Zira başvuran tarafından başlatılan yargılamalarda, bir yandan İş Mahkemesi, işverenin kararını, idare tarafından, yani Yükseköğretim Kurulu tarafından iletilen ve başvuranın ByLock mesajlaşma uygulamasının kullanıcısı olduğu yönündeki basit bir bilgiye dayanarak gerekçelendirdiğini kabul etmiştir. Diğer yandan, başvuranın, söz konusu karara dayanak olan unsurların mahkemeye sunulması yönündeki talebini kabul etmeyen esasa bakan hâkimler, bu bilginin doğruluğunu incelememiş ve başvurana söz konusu fesih gerekçesine itiraz etme imkânı tanımamıştır (bk. karşılaştırmalı olarak *Akgün/Türkiye*, no. 19699/18, § 178 ve devamı, 20 Temmuz 2021). Mahkeme'ye göre, bu unsurlar, başvuranın aleyhine olacak şekilde, silahların eşitliği ilkesiyle bağdaşmayan bir dengesizlik yaratmıştır.

57. Her ne kadar mevcut yargılama hukuk yargılaması olsa da, iş sözleşmesinin, başvuranın yasa dışı bir örgütle bağlantılı olduğu gerekçesiyle feshedildiği göz ardı edilemez. Nitekim ihtilafın başvuran açısından taşıdığı önem, yani başvuranın işverenine karşı sadakati ve bunun kariyeri üzerinde ağır sonuçlar doğurabilmesi dikkate alındığında, Mahkeme, esasa bakan hâkimlerin önüne gelen meselenin, karar verilmeden önce başvurana tüm delil unsurlarını görme ve bunlar hakkında görüş bildirme imkânı tanınmasını gerektirdiği kanaatindedir. Aynı şekilde, bu tür davalarda, ulusal mahkeme kararlarının sunulan delil unsurlarının kapsamlı bir değerlendirmesine dayanmasının ve yeterli gerekçe içermesinin zorunlu olduğu hususunda da şüphe bulunmamaktadır (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*) yukarıda anılan, *Carmel Saliba*, § 71).

58. Mahkeme ayrıca, yukarıda anılan *Yüksel Yalçınkaya* davasında verdiği ilke kararında, Büyük Dairenin, özellikle, silahlı terör örgütüne üyelik suçlamasının, suçu oluşturan maddi ve manevi unsurlar bireyselleştirilmiş bir şekilde tespit edilmeksizin, büyük ölçüde şifreli mesajlaşma uygulaması ByLock'un kullanımına dayandırılmasının, Sözleşme'nin 7. maddesinin ihlali olduğu sonucuna vardığını hatırlatmaktadır. Aynı şekilde,

Sözleşme'nin 6. maddesi bakımından Mahkeme, ByLock sunucusundan elde edilen ham verilerin açıklanmamasının, yeterli usuli güvencelerle dengelenmemesi nedeniyle savunmanın uğradığı zararın, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının ihlaline yol açtığı sonucuna varmıştır. Bununla birlikte Mahkeme, somut olayda bir kamu görevlisinin görevden çıkarılmasına ilişkin bir hukuk davasının söz konusu olduğunu hatırlatmaktadır. Gerçekten de, mevcut davanın olguları, başvuranın iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin yargılamanın, Sözleşme'nin 6. maddesi anlamında bir ceza isnadına ilişkin bir karar niteliği taşıdığını göstermemektedir; başvuran hakkında herhangi bir "cezai suç" isnadı bulunmadığından, söz konusu karardaki 6. maddenin 1. fıkrası ve 7. maddeye ilişkin tespitlerin başvuranın durumuna *kendiliğinden* (*ipso facto*) uygulanabilir olduğu söylenemez.

59. Kuşkusuz Mahkeme, mevcut başvuru yapıldıktan sonra başvuran hakkında bir ceza yargılaması başlatıldığının ve savcılığın, başvuranı suçlamasına imkân verecek şekilde, ilgilinin ByLock mesajlaşma uygulamasını kullandığı iddiasına ilişkin çok sayıda bilgi topladığının farkındadır. Mahkeme'ye göre, olaylara ilişkin ciddi bir soruşturmanın başka bir düzeyde zaten yürütülmüş olması halinde, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası, ulusal hâkimler tarafından yapılan denetimin, başka bir yargılama çerçevesinde aynı delillerin yeniden toplanmasını da içeren dosyanın bütünüyle yeniden açılmasını zorunlu kılmaz (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), *Fazia Ali/Birleşik Krallık*, no. 40378/10, § 85, 20 Ekim 2015). Zira hukuk mahkemelerinin, kararlarını gerekçelendirmek amacıyla ceza mahkemeleri tarafından toplanan delil unsurlarına dayanması olağan dışı bir durum değildir.

60. Bununla birlikte, somut olayda, söz konusu delil unsurlarının, İş Mahkemesinin kararını vermesinden çok sonra elde edilmiş olduğunun gözlemlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, bu unsurlar ya da bilgiler hiçbir zaman başvuranın bilgisine sunulmamış ve İş Mahkemesi önünde yürütülen yargılama kapsamında çekişmeli bir incelemeye tabi tutulmamıştır.

61. Sözleşme'nin 15. maddesi ile ilgili olarak Mahkeme, öncelikle, Sözleşme'nin 6. maddesiyle güvence altına alınan adil yargılanma hakkının, 15. maddenin 2. fıkrasında sayılan ve askıya almaya tabi tutulamayacak haklar arasında yer almadığını kaydetmektedir. Bu hak dolayısıyla yükümlülüklerin askıya alınmasına konu olabilir. Bu bağlamda, "normal" koşullarda Sözleşme'nin 6. maddesinin ihlalini oluşturabilecek hukuki ya da cezai nitelikteki bazı usuli güvencelere yönelik bir müdahale, savaş halinde ya da ulusun yaşamını tehdit eden başka bir kamu tehlikesi durumunda, 15. maddenin 1. fıkrasında öngörülen koşullara uyulması kaydıyla, söz konusu hükümle bağdaşır kabul edilebilir. Buna göre, böyle bir müdahale, durumun kesin olarak gerekli kıldığı ölçüyle sınırlı olmalı ve Devletin uluslararası hukuktan doğan diğer yükümlülükleriyle çelişmemelidir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), yukarıda anılan *Yüksel Yalçınkaya*, § 347).

62. Mahkeme, *Pişkin* kararında da belirtildiği üzere (yukarıda anılan karar, § 152), 667 ve 668 sayılı kanun hükmünde kararnamelerin, mevcut davada başvuran gibi, 2914 sayılı Kanun'a tabi kişiler bakımından iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra yerel mahkemeler tarafından yapılacak yargısal denetime herhangi bir sınırlama getirmediğini vurgulamaktadır. Aynı şekilde, başvuranın davasına bakan yerel mahkemelerin hiçbirinin, ByLock'tan elde edilen unsurlara ilişkin olarak yargılamanın hakkaniyetine dair meseleleri Sözleşme'nin 15. maddesi ya da olağanüstü hal dönemlerinde yükümlülükleri askıya alma rejimini düzenleyen Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 15. maddesi çerçevesinde ele almadığı; bu hususları, olağanüstü halin ilanına yol açan tehdit veya güçlükleri dikkate alan bağlamsal unsurlar olarak dahi anmadığı görülmektedir (yukarıda anılan *Yüksel Yalçınkaya*, § 354). Bunun yanı sıra, Mahkeme'ye göre, olağanüstü hal koşullarında dahi hukukun üstünlüğü ilkesinin temel niteliği korunmalıdır (*ibid.*, § 350). Bir Devletin, herhangi bir çekince koymaksızın veya Sözleşme organlarının denetimine tabi olmaksızın, bir dizi hukuk davasını mahkemelerin yetki alanı dışına çıkarması ya da belirli kişi gruplarını her türlü sorumluluktan muaf tutması,

demokratik bir toplumda hukukun üstünlüğü ilkesiyle ve Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının dayandığı temel ilkeyle, yani medeni taleplerin etkili bir yargısal denetime tabi tutulabilmesi gereğiyle bağdaşmayacaktır. Bu nedenle, Sözleşme ile güvence altına alınan haklar bakımından konunun taşıdığı önem göz önünde bulundurulduğunda, somut olayda söz konusu olan türden bir olağanüstü hal kanun hükmünde kararnamesinin, uygulanmasına ilişkin tedbirlerin yargısal denetimini açık ve net bir biçimde dışlayan bir hüküm içermemesi halinde, bu düzenlemenin, davalı Devletin mahkemelerine, keyfiliğin önlenmesini sağlayacak ölçüde yeterli bir denetim yapma yetkisi verdiği şekilde yorumlanması gerekir (yukarıda anılan *Pişkin*, §§ 152-153). Oysa somut olayda gerçekleştirilen yargısal denetim yeterli görünmemektedir. Bu koşullar altında Mahkeme, başvuranın adil yargılanma hakkına getirilen sınırlamaların, söz konusu durumun kesin olarak gerekli kıldığı sınırları aştığı kanaatindedir. Somut olayın koşullarında aksi yönde bir sonuca varmak, her zaman hukukun üstünlüğü ilkesi ışığında yorumlanması gereken Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasında yer alan güvencelerin inkârı anlamına gelecektir (yukarıda anılan *Yüksel Yalçınkaya*, § 355). Kısacası, adil yargılamaya ilişkin gereklerin yerine getirilmemesi, Türkiye'nin yükümlülüklerini askıya almasına dayanılarak haklı gösterilemez.

63. Sonuç olarak, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası ihlal edilmiştir.

III. SÖZLEŞME'YE İLİŞKİN DİĞER İHLAL İDDİALARI HAKKINDA

64. Başvuran, işten çıkarılması nedeniyle özel hayatına saygı hakkının ihlal edildiğinden şikâyet etmektedir.

65. Hükümet, Anayasa Mahkemesi'nin kararına atıfla, iç hukuk yollarının tüketilmediği itirazında bulunmaktadır. Ayrıca, Sözleşme'nin 6. maddesi bağlamında ileri sürdüğü üzere (yukarıda bk. 36 paragraf), Hükümet, 8. maddeye dayanan şikâyetin ileri sürülmesi bakımından idare mahkemeleri önünde açılacak bir iptal davasının en uygun hukuk yolu olduğunu savunmaktadır. Başvuran bu iddialara itiraz etmektedir.

66. Mahkeme, dosyadan, başvuranın İş Mahkemesi önünde, en azından özü itibarıyla dahi, Sözleşme'nin 8. maddesine dayanan bir şikâyet ileri sürmediğinin anlaşıldığını gözlemlemektedir (yukarıda bk. 8. paragraf). Başvuranın söz konusu şikâyeti ilk kez dile getirdiği Anayasa Mahkemesi bakımından ise, yüksek mahkemenin söz konusu şikâyeti olağan hukuk yollarının tüketilmemesi nedeniyle reddettiği görülmektedir. Bu nedenle, Hükümetin itirazının kabul edilmesi ve Sözleşme'nin 8. maddesine dayanan şikâyetin, iç hukuk yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi uygundur.

IV. SÖZLEŞME'NİN 41. MADDESİNİN UYGULANMASI HAKKINDA

67. Sözleşme'nin 41. maddesi aşağıdaki şekildedir:

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

A. Tazminat

68. Başvuran, maruz kaldığı kanaatine vardığı manevi zarar bağlamında 50.000 avro talep etmektedir.

69. Hükümet, bu taleplere itiraz etmektedir.

70. Mahkeme, başvuranlara adil tazmin kapsamında tazminat ödenmesinin, Sözleşme'nin 19. maddesi uyarınca Devletlerin Sözleşme'den doğan yükümlülüklerine uymalarını sağlama şeklindeki asli görevinin bir parçası olmadığını, bu görevin arızi nitelikte olduğunu hatırlatmaktadır (*Nagmetov/Rusya* [BD], no. 35589/08, § 64, 30 Mart 2017). Mahkeme, bu yetkisini kullanırken, "adil" sıfatı ve "gerektiği takdirde" ibaresinin de gösterdiği üzere, belirli bir takdir yetkisine sahiptir. Koşullara bağlı olarak, Mahkeme, bir ihlal tespitinin tek başına yeterli adil tazmin teşkil ettiğini değerlendirebilir ve bu nedenle bu başlık altındaki talepleri reddedebilir (yukarıda anılan *Yüksel Yalçınkaya*, § 422 ve burada yapılan atıflar).

71. Mahkeme, tespit edilen ihlalin başvuran açısından sıkıntı ve kaygı kaynağı olmuş olabileceğini kabul etmektedir. Ancak bununla birlikte Mahkeme, başvuranın Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 375. maddesinin 1. fıkrasının i) bendi uyarınca, işbu kararın ardından iç hukuktaki yargılamaların yeniden başlatılmasını sağlama imkânına sahip olduğunu ve talep etmesi halinde, mevcut davada söz konusu olan Sözleşme hükümlerinin gerekliliklerine uygun olarak yargılamaların yeniden başlatılmasının ilke olarak en uygun telafi şeklini teşkil edeceğini gözlemlemektedir. Dolayısıyla Mahkeme, somut olayda bir ihlal tespitinin tek başına yeterli adil tazmin teşkil ettiği kanaatindedir ve dolayısıyla başvuranın bu başlık altındaki taleplerini reddetmektedir (benzer bir yaklaşım için bk. yukarıda anılan *Yüksel Yalçınkaya*, § 425).

B. Masraf ve Giderler

72. Başvuran, Mahkeme nezdinde yürütülen yargılama kapsamında ödediği avukatlık ücretleri için 22.000 Türk lirası talep etmektedir. Bu bağlamda yalnızca Ankara Barosu'nun ücret tarifesini sunmuştur.

73. Hükümet, bu talepleri, herhangi bir temele dayandırılmadığı kanaatiyle reddetmektedir.

74. Mahkeme, Sözleşme'nin 41. maddesi bağlamında, bir başvurana yalnızca, masraf ve giderlerinin gerçekliğini, gerekliliğini ve makul oranda olduğunu ispatlaması durumunda, bu masrafların geri ödenebildiğini hatırlatmaktadır (*Beeler/İsviçre* [BD], no. 78630/12, § 128, 11 Ekim 2022). Somut olayda, Mahkeme, önündeki yargılama bakımından avukatlık ücretlerinin iadesine ilişkin olarak, ayrıntılı ücret dökümleri ve faturalar sunulmasını talep etmektedir. Bu belgelerin, Mahkeme'nin ilgili koşulların ne ölçüde karşılandığını değerlendirmesine imkân verecek yeterli açıklıkta olması gerekmektedir. Başvuran, temsilcisine ödenmiş veya ödenmesi gereken ücretlere ilişkin herhangi bir kanıtlayıcı belge sunmadığından, Mahkeme, kendi önünde yapılan yargılama giderleri ve masraflarına ilişkin talebi reddetmektedir.

BU GEREKÇELERLE, MAHKEME, OY BİRLİĞİYLE,

1. Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının hukuk yönü uyarınca adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiası bağlamındaki şikâyetin kabul edilebilir olduğuna ve başvurunun geri kalan kısmının kabul edilemez olduğuna;

2. Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının ihlal edildiğine;

3. İhlal tespitinin, başvuranın maruz kalmış olabileceği tüm manevi zarar için tek başına yeterli adil tazmin sağladığına;

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 13 Ocak 2026 tarihinde yazılı olarak bildirilmiştir.

Hasan Bakırcı	Arnfinn Bårdsen
Yazı İşleri Müdürü	Başkan