

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

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İKİNCİ BÖLÜM

KANDEMİR/TÜRKİYE

(Başvuru no. 30906/19)

KARAR

Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası (hukuk yönü) • Adil yargılanma • Türkiye'de olağanüstü halin ilan edilmesinin ardından, başvuranın Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) bünyesindeki (Bilişim ve Bilgi Güvenliği İleri Teknolojiler Araştırma Merkezinde (BİLGEM) yürüttüğü işinden çıkarılmasının gerekçelerine ilişkin yargısal denetimin etkisiz olması • Başvuranın işten çıkarılmasının, İş Kanunu hükümleri uyarınca gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, darbe teşebbüsü ve başvuranın milli güvenlik bakımından hassas faaliyetler yürüten bir kurumda icra ettiği görevlerle bağlantılı olağanüstü koşullara dayanması • Yargı kararlarının, üçüncü kişiler hakkında yürütülen ceza yargılamalarının veya idari usulsüzlüklerin, tek başına, başvuran hakkında "şüphe" duyulmasını haklı gösterebilecek ve işveren ile başvuran arasındaki güven ilişkisinin kopmasına yol açabilecek nitelikte olduğunu ayrıntılı biçimde ortaya koyan yeterli bir gerekçe içermemesi
15. madde • Olağanüstü hâl durumunda yapılan derogasyonun, adil bir yargılama usulüne ilişkin gerekliliklerin yerine getirilmemesini haklı kılmaması

Yazı İşleri Müdürlüğü tarafından düzenlenmiştir. Mahkeme açısından bağlayıcı değildir.

STRAZBURG

3 Şubat 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.

Kandemir/Türkiye davasında,

Başkan
Arnfinn Bårdsen,
Hâkimler
Saadet Yüksel,
Péter Paczolay,
Oddný Mjöll Arnardóttir,
Gediminas Sagatys,
Juha Lavapuro,
Hugh Merce

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

Türk vatandaşı Mehmet Kandemir'in ("başvuran"), 30 Mayıs 2019 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti aleyhine, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca Mahkeme'ye yapmış olduğu başvuruyu (no. 30906/19),

Başvurunun Türk Hükümetine ("Hükümet") bildirilmesi yönündeki kararı,

Tarafların görüşlerini dikkate alarak,

16 Aralık 2025 tarihinde gerçekleştirilen müzakerelerin ardından, söz konusu tarihte kabul edilen aşağıdaki kararı vermiştir:

GİRİŞ

1. Dava, Türkiye'de olağanüstü hâlin ilan edilmesinin ardından, başvuranın TÜBİTAK (Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu) bünyesinde yer alan BİLGEM (Bilişim ve Bilgi Güvenliği İleri Teknolojiler Araştırma Merkezi) nezdinde o tarihte sahip olduğu işten çıkarılmasına ve

söz konusu tedbire ilişkin olarak sonradan gerçekleştirilen yargısal denetime ilişkindir. Özellikle Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası söz konusudur.

OLAY VE OLGULAR

2. Başvuran, 1980 doğumlu olup Kocaeli'de ikamet etmektedir. Başvuran, Avukat M. Özveri tarafından temsil edilmiştir.

3. Türk Hükümeti ("Hükümet"), o dönemde görevlisi olan, Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi eski Başkanı Hacı Ali Açıkgül tarafından temsil edilmiştir.

DAVANIN KOŞULLARI

A. Başvuranın İşvereni ve Davanın Bağlamı

4. Hükümet, başvuranın işvereni olan TÜBİTAK'ın 17 Temmuz 1963 tarihli ve 278 sayılı Kanun ile kurulan bir kamu kuruluşu olduğunu ve ulusal bilim ve teknoloji politikalarını belirlemekle, ayrıca askeri sektör de dâhil olmak üzere araştırmalar yürütmekle görevli olduğunu belirtmektedir. Hükümet ayrıca, BİLGEM'in TÜBİTAK'ın bilişim güvenliği araştırma ve geliştirme merkezi olduğunu ve bu merkezin Savunma Sanayii Güvenliği Kanunu'na tabi olduğunu ifade etmektedir. Bu Kanun, faaliyet alanlarından bazılarının "gizli – milli sır" olarak sınıflandırılması nedeniyle, kişi güvenlik belgesi ve kripto giriş izni (en yüksek güvenlik seviyesi) alınmasını gerektirmektedir.

5. Dava, yetkili makamların, "Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması" (bundan sonra "FETÖ/PDY" olarak anılacaktır; bk. *Yüksel Yalçınkaya/Türkiye* [BD], no. 15669/20, §§ 10-17) olarak adlandırdığı grubun sorumlu tutulduğu 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrasında aldıkları tedbirler bağlamında yer almaktadır.

Hükümet, iki ayrı ceza yargılamasına atıfta bulunarak TÜBİTAK'ın FETÖ/PDY için taşıdığı stratejik önemin altını çizmektedir. Birinci dosyada (dosya no. 2015/202), aralarında H.P.nin de (BİLGEM müdürü ve başvuranı 2013 yılında işe alan kişi; bk. aşağıda 7. paragraf) bulunduğu Kurum yöneticileri, FETÖ/PDY üyeliğinin yanı sıra resmi şifreli telefonların dinlenmesi ve casusluk suçlarından mahkûm edilmiş; söz konusu mahkûmiyet kararı 28 Mart 2022 tarihinde Yargıtay tarafından onanmıştır. İkinci dosyada (dosya no. 2016/129), eski başkan ve birçok yönetici, söz konusu örgüte üyelik ve aralarında Hükümete göre başvuranın da bulunduğu 145 kişinin usulsüz işe alınması dâhil olmak üzere görevi kötüye kullanma suçlarından suçlu bulunmuştur. Hükümet başka bir yargılamada (dosya no. 2022/116) H.P.nin şu an firari olduğunu eklemektedir.

6. Son olarak Hükümet, Kocaeli 5. Ağır Ceza Mahkemesinin 2017/59 Esas sayılı dosya kapsamında, TÜBİTAK'a sızmış FETÖ/PDY üyelerinin destekçi olmayan çalışanlara sıkıntı verdiğine ve örgüt üyesi personeli stratejik pozisyonlara yerleştirdiğine karar verdiğini belirtmektedir. Bu tezi desteklemek amacıyla Hükümet, 6 Haziran 2014 tarihli bir rapor sunmaktadır. Ayrıca Hükümet, Ankara'da yürütülen bir başka yargılamada (dosya no. 2016/129), tanık ifadelerinin başvuranın söz konusu örgütle bağlantılı yöneticiler tarafından işe alındığını ortaya koyduğunu belirtmektedir.

B. Başvuranın İşe Alımı

7. 29 Mayıs 2013 tarihinde, TÜBİTAK-BİLGEM Müdürü H.P., başvuranın muhasebeci olarak işe alınmasını önermiş ve bu öneri kabul edilmiştir. 10 Haziran 2013 tarihinde, 4857 sayılı Kanun (İş Kanunu) uyarınca düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış ve başvuran aynı gün göreve başlamıştır. 31 Ağustos 2016 tarihine kadar aynı koşullarla yenilenmiş olan söz konusu sözleşme, güvenlik belgesi hakkında olumsuz

görüş bildirilmesi halinde, ihbar süresi ve tazminat ödenmeksizin fesih yapılmasına ilişkin bir hüküm içermekteydi.

C. Başvuranın İş Sözleşmesinin Feshi

8. 30 Ağustos 2016 tarihinde, TÜBİTAK-BİLGEM'in yeni müdürü, aralarında başvuranın da bulunduğu 106 kişinin iş sözleşmelerinin feshedilmesi için TÜBİTAK Başkanlığından izin talep etmiştir. Bu amaçla anılan Başkanlığa gönderilen yazıda, 15 Temmuz 2016 tarihli darbe teşebbüsünü izleyen olağanüstü bağlam ile güvenlik gerekçeleri nedeniyle ilgililer hakkında şüpheler bulunduğu, bu sebeple kendileriyle akdedilmiş olan iş sözleşmelerinin sürdürülmesinin mümkün olmadığı ve söz konusu sözleşmelerin İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca feshedilmesi gerektiği belirtilmiştir (aşağıda bk. 28. paragraf).

9. 31 Ağustos 2016 tarihinde, Başkan söz konusu talebe onay vermiştir.

10. Aynı gün, başvurana iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin karar tebliğ edilmiştir. Tebligat yazısı aşağıdaki gibidir:

> "İş Sözleşmeniz, 15 Temmuz 2016 tarihi itibariyle Ülkemizin içerisinde bulunduğu fevkalade durum ve bu durum neticesinde ortaya çıkan güvenlik gerekçeleri ile hakkınızda duyulan şüphe gereği Kurumumuz ile iş ilişkinizin devamı mümkün olmadığından, ayrıca istihdam edildiğiniz görev ve işletmesel gereklerle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. madde hükmü gereğince tazminatsız olarak haklı nedenle feshedilmiştir."

D. Başvuranın Görevine İade Edilmesi Amacıyla Açtığı Dava

11. 27 Eylül 2016 tarihinde başvuran, Gebze İş Mahkemesi ("İş Mahkemesi") nezdinde haksız işten çıkarma nedeniyle dava açmış; temel olarak iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin kararın iptalini, tali olarak ise TÜBİTAK'ın haksız işten çıkarma nedeniyle kendisine dört aylık maaşına eşdeğer bir tazminat ödemesine hükmedilmesini talep etmiştir. Başvuran, öncelikle, işvereninin, İş Kanunu'nun işverenin işten çıkarma nedenini açık

ve kesin bir biçimde belirtmesi gerektiğini belirten 19. maddesinde öngörülen işten çıkarma usulüne uymadığını ileri sürmüştür. Başvuran ikinci olarak, iş sözleşmesinin feshedilmesinin haksız ve hükümsüz olduğunu savunmuş; zira belirsiz süreli bir sözleşmeye ilişkin olan fesih işleminin disiplin kurulu kararına dayanmadığını ve kendi görüşüne göre herhangi bir yasal gerekçeye dayanmadığını ileri sürmüştür.

12. İş Mahkemesi, 13 Aralık 2016 tarihinde tarafların dinlendiği bir ön inceleme duruşması yapmıştır.

13. Duruşmada ve bu duruşma amacıyla sunulan dilekçede başvuranın avukatı, 4857 sayılı Kanun uyarınca işverenin bir iş sözleşmesini ancak haklı bir fesih nedeni bulunması halinde sona erdirebileceğini, bu nedenin gerçeğe uygun olması gerektiğini ve feshin kanunda öngörülen koşullara uygun şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Başvuranın avukatı, işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesine ve bir "şüphe feshine" atıfta bulunmasına rağmen, feshi bu maddenin hangi fıkrasına dayandırdığını belirtmediğini iddia etmiş ve bunun işten çıkarmanın açık ve kesin bir biçimde gerekçelendirilmesi yükümlülüğünün ihlali anlamına geldiğini savunmuştur. Başvuranın avukatı, Yargıtay içtihatlarına atıfla, bir şüphe feshinin kabul edilebilir olabilmesi için, işveren açısından yakın bir zararın doğmasından endişe edilmesine yol açabilecek, işçinin bir eylemine, ihmaline veya davranışına ilişkin somut ve ciddi emarelere dayanması gerektiğini hatırlatmıştır. İş hukuku bakımından, fiil ve illiyet bağlantısı ortaya konulmadan herhangi bir yaptırım uygulanamayacağını açıklamıştır. Başvuranın avukatı ayrıca, davalı taraf avukatlarının şüphe gerekçesi olarak, üç yıllık sözleşmelerin akdedilmesinden kaynaklanan bir usulsüzlüğe ek olarak, müvekkilinin sonradan FETÖ/PDY'ye üyelik suçlamasıyla başlatılan ceza yargılamaları kapsamında kovuşturulan işveren temsilcilerinin yetkisi altında işe alınmış olmasını ileri sürdüklerini belirtmiştir. Ancak bu unsurlar, kendi görüşüne göre, sözleşmenin feshedilmesini haklı kılamaz. Müvekkilinin özlük dosyasında, herhangi bir şüpheye ilişkin hiçbir belge

veya emarenin bulunmadığını da eklemiştir. Bunun yanı sıra başvuranın avukatı, davalı işyerinde bir toplu iş sözleşmesinin uygulandığını ve ihtilaf konusu feshe ilişkin olarak disiplin kurulu tarafından herhangi bir karar alınmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak, talebinin kabul edilmesini, feshin geçersiz sayılmasını, başvuranın işine iade edilmesini, çalışılmayan döneme karşılık gelebilecek şekilde dört aylık maaşının ödenmesine karar verilmesini ve işe iade edilmemesi halinde ise ilgilinin sekiz aylık maaşına eşdeğer bir tazminat almasına hükmedilmesini talep etmiştir.

14. TÜBİTAK avukatı ise, başvuranın sözleşmesinin, güvenlik değerlendirmelerine bağlı bir güven kaybı nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının e) bendi uyarınca feshedildiğini ileri sürmüştür. TÜBİTAK avukatı, Anayasa Mahkemesi'nin, 21 Eylül 2016 tarihli bir kararında (no. 2014/8203), kamu görevlileri bakımından, güvenlik bağlamında en ufak bir şüphenin dahi "kuvvetli şüphe" olarak nitelendirilebileceğinin kabul ettiğini belirtmiştir. Söz konusu avukat, TÜBİTAK'ın Millî Savunma Bakanlığı ve diğer stratejik kurumlar için yüksek derecede gizli projeler yürüttüğünü vurgulayarak, çalışanlar bakımından en ufak bir şüpheyi kaldıramayacağını değerlendirmiştir. TÜBİTAK avukatı ayrıca, faaliyetlerin hassas niteliği nedeniyle belirli süreli sözleşmelere başvurulmasının Kurumun yasal yetkisi kapsamında bulunduğunu ifade etmiştir. Sözleşmenin feshedilmesinin, haklı nedenle fesih söz konusu olduğundan, toplu iş sözleşmesinde öngörülen disiplin kurulunun işletilmesini gerektirmediğini eklemiştir. Bunun yanında, TÜBİTAK avukatı, başvuranın işe alım sürecinde usulsüzlükler bulunduğunu ileri sürerek, üç yıllık sözleşmenin, iç uygulamalara ve bakanlık genelgelerine aykırı şekilde akdedildiğini savunmuştur. Sözleşmeyi imzalayan kişilerin de haklarında kovuşturma yürütülen kişiler olduğunu, bazılarının kendisine göre tutuklu bulunduğunu veya işe alım süreçlerinde gerçekleştirilen usulsüzlükler nedeniyle arandığını ileri sürmüştür. TÜBİTAK avukatı, iş ilişkisinin sürdürülmesinin darbe teşebbüsünün ardından ilan edilen olağanüstü hâl ile

bağdaşmadığı sonucuna vararak, başvuran hakkında bilgi sahibi olduklarını iddia ettiği birden fazla tanığın dinlenmesini talep etmiştir.

15. Ön inceleme duruşmasında, başvuranın avukatı, feshi haklı kılacak somut unsurların mevcut olmadığını ileri sürerek tanık dinlenmesi talebine karşı çıkmıştır.

16. Aynı şekilde 13 Aralık 2016 tarihinde, İş Mahkemesi, söz konusu tanıkların dinlenmesini gerekli görmeksizin kararını vermiştir İş Mahkemesi, öncelikle somut olayda, iş sözleşmesinin 15 Temmuz 2016 tarihli darbe teşebbüsünün ardından başvuran hakkında oluşan bir şüphe nedeniyle TÜBİTAK tarafından feshedildiğini tespit ederek başvuranın talebini reddetmiştir. İş Mahkemesi ardından, anılan darbe teşebbüsünün, bu teşebbüsün azmettiricisi olarak tanımlanan FETÖ/PDY örgütünün, yasal bir örtü altında, Devletin etkili ve stratejik kurumlarına derinlemesine sızdığını ve bu kurumların yetkilerini hukuka aykırı amaçlara ulaşmak için kullandığını ortaya koyduğunu belirtmiştir. TÜBİTAK'ın ulusal güvenlik alanına giren çok sayıda proje yürüttüğünü de eklemiştir. İş Mahkemesi bu doğrultuda, başvurana herhangi bir somut eylemin isnat edilmemiş olmasına rağmen, FETÖ/PDY'nin çok sayıda varsayılan üyesinin TÜBİTAK bünyesine sızmış olduğunu, bu kişilerin Kurumun imkânlarından yararlandığını ve TÜBİTAK'ın çok sayıda yönetici ve çalışanının FETÖ/PDY'ye üyelik suçlamasıyla ceza soruşturmalarına konu edildiğini gözlemlemiştir.

Karar 27 Aralık 2016 tarihinde kesinleşmiştir. Kararın ilgili bölümleri şu şekildedir:

> "(...) Feshin geçerli ya da haklı nedene dayandığını ispat yükümlülüğü davalı işveren üzerindedir. Davalı işveren, 15/07/2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsünün ardından duyulan şüphe üzerine [başvuranlar] güven ilişkisi zedelendiğini ileri sürmektedir. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı, işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalkmaktadır. Bu durumun varlığı halinde feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekmektedir.

Somut olayda; [başvuranın] iş sözleşmesi darbe teşebbüsü sonrasında duyulan şüphe üzerine feshedilmiştir. Darbe teşebbüsünde bulunan FETÖ-PDY terör örgütünün, yasa dışı yollarla devletin stratejik önemi haiz kurum ve kuruluşlarına üyelerini yerleştirerek buralara sızdığı, mensuplarının örgütün yasa dışı menfaat ve emelleri için görevlerinin gereklerine aykırı davrandığı ve görevli oldukları kurumun imkânlarını örgütün yasa dışı faaliyetleri için kullandıkları hususları bilinen bir gerçektir.

Bununla birlikte davalı kurum, yürüttüğü projelerle milli savunma ve milli güvenlik dahil olmak üzere pek çok konuda Devletin güvenliğini ilgilendiren stratejik alanlarda çalışmalar üretmektedir. Her ne kadar [başvurana] atılı somut bir eylem bulunmasa da FETÖ-PDY örgütü tarafından sızılmış kurumlar arasında TÜBİTAK'ın da yer alması; kurumda görev almış pek çok yönetici ve çalışan hakkında FETÖ-PDY üyesi olmak ve örgüt adına çeşitli suçları işleme suçlarından soruşturma ve kovuşturma yürütülmekte olması ve son olarak, kurumun yürüttüğü görev ve faaliyetlerin stratejik önemi karşısında, [başvuran] ile olan iş ilişkisinin devamı olanağı davalı kurumdan beklenemeyecek derecede ortadan kalktığı kanaatine varılmış; bu nedenle davanın reddine karar vermek gerekmiştir.

Davalı kurum, her ne kadar fesih bildiriminde sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini belirtmiş ise de [başvurana] atılı haklı fesih nedeni olan somut bir eylem bulunmaması ve feshin şüpheye dayanması nedeniyle, sözleşmenin feshinin geçerli nedene dayandığı kanaatine varılarak (...)"

17. Başvuran ile TÜBİTAK, karar aleyhine ayrı ayrı istinaf başvurusunda bulunmuşlardır. Başvuran, İş Mahkemesi önünde ileri sürdüğü argümanları yinelemiştir (yukarıda 13. paragraf). Öte yandan eski işveren, feshin, mahkemenin kabul ettiği gibi "geçerli nedene" dayalı bir fesih olarak değil, "haklı nedene" dayalı bir fesih olarak nitelendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (bu iki kavram arasındaki ayrım için bk. aşağıda 28. paragraf).

18. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 27 Nisan 2017 tarihli bir kararla, başvuranın istinaf başvurusunu reddetmiştir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi özellikle şu değerlendirmelerde bulunmuştur:

"(...) ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yaşaya aykırılık bulunmadığı, FETÖ/PDY terör örgütleriyle mensubiyeti, iltisakı yahut irtibatı olduğu şüphesine bağlı güvenlik gerekçeleri ile [başvuranın] iş

akdine son verildiği, davalı işverenlik nezdinde [başvuran] hakkında güvenlik şüphesinin bulunduğu, davalı işverenliğin ülke açısından konum ve stratejik önemi de dikkate alındığında anılan terör örgütlerinin sebep olduğu fevkalade durum nedeniyle hakkında duyulan şüphe nedeniyle taraflar arasında güven ilişkisinin hiç değilse zedelendiği ve iş ilişkisinin olumsuz etkilendiği, davalı işverenden davacıyı çalıştırmasının artık beklenemeyeceği, fesih nedenine göre de aslen yazılı bildirim yapılmasının ve yine [sözleşmenin] feshi öncesi çalışanın savunmasının alınmasının da gerekmediği, ilk derece mahkemesinin yapılan feshi "şüphe feshi" olarak değerlendirmesi kararının isabetli olduğu, fesih nedeni olan somut bir [başvuran] eyleminin ortaya konulmamış olması ve feshin şüpheye dayanması nedeniyle feshin haklı değil geçerli nedenlerle gerçekleştirilmiş sayılacağı yönündeki mahkeme kanaatinde hata bulunmadığı anlaşılmakla, her iki taraf vekillerinin istinaf başvurularının yerinde olmadığı kanaatine varılmıştır."

19. 22 Haziran 2017 tarihinde, başvuranın temyiz başvurusu hakkında karar veren Yargıtay, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin kararını bozmuş ve davanın, olağanüstü hâl kapsamında alınan tedbirlerin incelenmesi amacıyla 685 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Olağanüstü Hâl İşlemleri İnceleme Komisyonu tarafından incelenmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kayıttan düşürülmesine karar vermiştir.

20. 2 Kasım 2017 tarihli bir kararla, başvuran tarafından yapılan karar düzeltme başvurusunu inceleyen Yargıtay, 22 Haziran 2017 tarihli kararından dönmüş ve başvuranın temyiz başvurusunu reddederek, 27 Nisan 2017 tarihli kararda İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi tarafından ortaya konulan gerekçeleri onamıştır.

E. Başvuran Tarafından Yapılan Bireysel Başvuru

21. Başvuran, belirtilmeyen bir tarihte, hakkında alınan işten çıkarma tedbirine itiraz etmek amacıyla Anayasa Mahkemesi nezdinde bireysel başvuruda bulunmuştur. Ancak başvuran, bu Mahkeme önünde başvuru formunun bir örneğini sunmamıştır. Hükümet, Yüksek Mahkemeye sunulan başvuru formunda başvuranın yalnızca adil yargılanma hakkının ihlal

edildiğinden şikâyet ettiğini, söz konusu durumun Anayasa'nın 17. maddesi (yaşam hakkı ve maddi ve manevi varlık hakkı) ile 49. maddesine (çalışma hakkı) (aşağıda bk. 27. paragraf) aykırı olduğunu yalnızca tek bir cümleyle belirtmekle yetindiğini, bu şikâyetlerini destekleyen herhangi bir açıklama veya delil sunmadığını ifade etmiştir. Bu iddiaya başvuran tarafından itiraz edilmemiştir.

22. 12 Mart 2019 tarihli ve başvurana 28 Mart 2019 tarihinde tebliğ edilen bir kararla, Anayasa Mahkemesi, başvuranın bireysel başvurusunu açıkça dayanaktan yoksunluk nedeniyle reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi, başvuranın ileri sürdüğü şikâyetlerin özünde davaya bakan mahkemelerin delilleri değerlendirmesine ve hukuk kurallarını yorumlamasına yönelik olduğunu, söz konusu kararların keyfi olduğunu veya açık hata içerdiğini düşündürecek herhangi bir unsur bulunmadığını değerlendirmiştir.

F. Daha Sonra Meydana Gelen Gelişmeler

23. Bu arada, başvuran 7 Aralık 2017 tarihinde eski işverenine kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuştur. Başvuran, talebine dayanak olarak, işten çıkarılmasının haklı nedene değil, geçerli nedene dayandığının kesin olarak tespit edildiğini ileri sürmüştür. Başvuran bu durumun, kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesini gerektirdiğini savunmuştur.

24. 6 Şubat 2018 tarihinde TÜBİTAK, başvuran lehine 24.414,66 Türk lirası (TRY) (o dönemdeki döviz kuruna göre yaklaşık 5.240 avro) tutarında kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapmıştır.

25. Hükümet, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından gelen bir yazıyı sunmuştur. Bu belgeye göre, başvuranın sosyal güvenlik prim ödeme süreleri ve hizmet dökümleri incelendiğinde, işveren TÜBİTAK tarafından kod 29 uyarınca işten çıkarıldığı tespit edilmiştir. Bu kod, iş sözleşmesinin işveren tarafından "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış" nedeniyle feshedildiğini göstermektedir. Ayrıca söz konusu yazıdan, başvuranın 1 Ocak

2020 ile 1 Ocak 2022 tarihleri arasında özel bir şirkette çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu son tarihten itibaren serbest meslek faaliyetine başladığı için sosyal güvenlik rejimi kapsamında yer almamaktadır.

İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKİ ÇERÇEVE VE UYGULAMASI

26. İlgili iç hukuk ve uluslararası hukuk ile uygulama, *Pişkin/Türkiye* (no. 33399/18, §§ 32-56, 15 Aralık 2020) kararında ortaya konulmuştur.

27. 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesi, herkesin yaşam hakkını ve maddi ve manevi varlığını koruma hakkını güvence altına almaktadır. Bu madde, kanunda öngörülen haller veya tıbbi zorunluluklar dışında kişinin vücut bütünlüğüne dokunulmasını yasaklamakta ve rıza olmaksızın tıbbi veya bilimsel deneyleri yasaklamaktadır. Ayrıca işkenceyi, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleyi ve insan onuruna aykırı her türlü cezayı da yasaklamaktadır. Aynı metnin 20. maddesi, özel olarak özel ve aile hayatına saygı hakkını tanımaktadır. 49. madde ise, çalışmayı herkes için bir hak ve ödev olarak kabul etmekte ve Devlete, çalışanların hayat seviyelerini iyileştirmeye, çalışmayı desteklemeye, çalışanları ve işsizleri korumaya, işsizliği önlemeye ve çalışma hayatında sosyal barışı sağlamaya yönelik tedbirler alma yükümlülüğü yüklemektedir.

II. İŞ SÖZLEŞMELERINE İLIŞKIN HUKUKI REJIM VE İŞ KANUNU

28. Türkiye'de, kamu kurumundakiler dâhil olmak üzere çalışanların iş sözleşmeleri, İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) uyarınca düzenlenmektedir; Devlet Memurları Kanunu (657 sayılı Kanun) bu alanda uygulanmamaktadır.

İş Kanunu, işverenin inisiyatifiyle gerçekleştirilen iki tür feshi ayırt etmektedir:

a) Geçerli nedenle fesih, 17 ila 19. maddelerde düzenlenmiş olup, işten çıkarma gerekçelerinin açıkça ortaya konulduğu yazılı bir bildirim ile çalışanla yapılacak ön görüşmeyi gerektirir. Geçerli nedenle fesih halinde işveren, ihbar ve kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

Kanun'un 18. maddesine göre, hizmet sözleşmesini sona erdiren işveren, bu feshi "işçinin yeterliliğinden" veya "davranışlarından" ya da "işletmenin veya işin gereklerinden" kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

b) Haklı nedenle fesih, 25. maddede düzenlenmiş olup, kanuni şartların gerçekleşmesi halinde, çalışanla ön görüşme yapılmaksızın ve tazminat ödenmeksizin gerçekleştirilebilir. Söz konusu maddenin II. fıkrasının e) bendi uyarınca işveren, işçinin "işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda" bulunması durumunda, iş sözleşmesini süresinden önce veya bildirim süresi tanımaksızın feshetme yetkisine sahiptir.

Uyuşmazlık halinde çalışan, haksız fesih tespit davası açabilir; bu dava, feshin haklı mı yoksa geçerli bir nedene mi dayandığını belirlemeyi amaçlar. İş mahkemeleri, işveren tarafından ileri sürülen fesih nedeni ile bağlı değildir. Feshin dayanaksız olduğu tespit edilirse, tazminata hükmedilebilir.

29. Türk hukuku ayrıca, iş sözleşmesinin "şüpheye" dayalı olarak feshedilmesini de kabul etmektedir; bu kavram, Yargıtay tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının e) bendi temel alınarak geliştirilmiştir. Yukarıda belirtildiği üzere (28. paragraf), bu hüküm, işçinin güveni kötüye kullanmak, hırsızlık ya da meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışta bulunması durumunda, işverenin belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim süresi tanımaksızın ve tazminat ödemeksizin feshetmesine imkân tanımaktadır. Bu hüküm özellikle, işçinin iş ilişkisini tehlikeye sokabilecek bir davranışta bulunmuş olabileceğine dair şüphelenilmesine yol açan objektif olgulara

dayanan ağır bir güven kaybı halinde, işverenin sözleşmeyi feshetmesine imkân vermektedir. Ancak bu şüphe, salt sübjektif bir değerlendirmeye dayanamaz; işveren, harekete geçmeden önce olayın koşullarını aydınlatmaya çalışmakla yükümlüdür (aşağıda bk. 32, 33 ve 35-39 paragraflar).

30. 667 sayılı olağanüstü hâl kanun hükmünde kararnamesi, 23 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu KHK'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının g) bendi, bir bakanlığa bağlı, ilgili veya ilişkili kurumlarda görev yapan kadro, statü veya pozisyonuna bakılmaksızın sözleşmeli personel dâhil her personelin terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulu tarafından milli güvenliğe karşı faaliyette bulunduğu tespit edilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, iltisakı yahut irtibatı olduğu değerlendirildiğinde görevden çıkarılmasını öngörmekteydi. Bu kanun hükmünde kararname, 18 Ekim 2016 tarihinde kabul edilen ve 29 Ekim 2016 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlan 6749 sayılı Kanun ile onaylanmıştır.

III. İLGILI ULUSAL İÇTIHAT

A. Yargıtay İçtihatları

31. Taraflar, Yargıtay'a ait çeşitli kararlar sunmuşlardır. Bu kararlardan, Yüksek Mahkemenin yerleşik içtihadının, işverenin haklı nedenle fesih gerçekleştirdiği durumlarda, mahkemelerin bu kararı geçerli nedenle fesih olarak yeniden nitelendirebileceğini ve bunun, feshin hükümsüz veya haksız sayılmasına yol açmayacağını kabul ettiğini göstermektedir. Nitekim, 9. Hukuk Dairesinin 26 Şubat 2007 tarihli kararına göre (E. 2007/1415, K. 2007/5105), bu tür bir yeniden nitelendirme, işverenin başlangıçta ileri sürdüğü neden yeterli görülmüşse, feshin geçerliliğini ortadan kaldırmamaktadır. Ayrıca aynı içtihada göre, 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 1 ve 2. fıkralarına aykırı olarak işçinin savunmasının alınmamış

olması, feshin otomatik olarak hükümsüz sayılmasına yol açmamaktadır. Böyle bir durumda işçiler, kıdem ve ihbar tazminatı talep edebilmektedir.

32. Yargıtay, ayrıca "şüpheye" dayalı feshin geçerliliğini de tanımaktadır; ancak bunun, taraflar arasındaki güven ilişkisini zedeleyecek nitelikte objektif, ciddi ve somut unsurlara dayanması gerekmektedir. Bu bağlamda, 22 Ekim 2007 tarihli bir kararda (E. 2007/16878, K. 2007/30923), daha önce bir terör suçundan mahkûm edilmiş olan bir demiryolu çalışanının, bölgede terör eylemlerinin artması ve görevlerinin hassas niteliğiyle birlikte değerlendirilerek işten çıkarılması geçerli sayılmıştır. Yargıtay'a göre, bu tür bir işten çıkarma, işveren açısından işçinin görevde tutulmasının hoş görülemez hale gelmesi durumunda, mesleki yetersizlik nedeniyle feshe benzemektedir.

33. 16 Mart 2009 tarihli bir kararda (E. 2008/17012, K. 2009/6827), Yargıtay, işten çıkarmanın bir şüpheye dayanması durumunda feshin bir cezai suç veya sözleşme kapsamındaki bir yükümlülüğün ağır ihlali ile bağlantılı olması gerektiğini belirtmiştir. İşçinin böyle bir yükümlülüğü fiilen ihlal ettiğinin kanıtlanamadığı durumlarda dahi, en azından belirli ve somut unsurların bulunması gerekmektedir. Yargıtay ayrıca, böyle bir feshin geçerli sayılabilmesi için, işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisini zedeleyebilecek objektif olgu ve olaylara dayanan güçlü bir şüphenin mevcut olması gerektiğini vurgulamıştır. Sonuç olarak, resmi bir kusur ispatı bulunmasa dahi, işverenin şüphenin dayandığı olguları açıklığa kavuşturmaya çalışmış ve işçinin savunmasını almış olması koşuluyla, şüpheye dayalı fesih mümkündür. Yargıtay'a göre bu yaklaşım, adil yargılama yapılması açısından esastır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18 Nisan 2013 tarihli kararı (E. 2012/32147, K. 2013/12471) da bu yaklaşımı teyit etmiştir.

34. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 12 Nisan 2017 tarihli kararında (E. 2014/7-2461, K. 2017/719), 4857 sayılı Kanun'un, haklı nedenler (24 ve 25. maddelerde düzenlenmektedir) ile geçerli nedenler (18. maddede düzenlenmektedir) arasında açık bir ayrım yaptığını hatırlatmıştır. Geçerli

neden, haklı neden kadar ağır olmaksızın, mesleki yetersizliklere veya işletme gereklerine dayanabilir ve işçiye tazminat hakkı verir.

35. 15 Temmuz 2016 tarihli darbe teşebbüsünün ardından, bir terör örgütüne üyelik şüphesine dayanan birçok fesih, Yargıtay tarafından geçerli kabul edilmiştir. 26 Eylül 2017 tarihli bir kararda (E. 2017/38645, K. 2017/19303), Yüksek Mahkeme, ilk derece mahkemesinin yaptığı incelemeyi yetersiz bularak kararı bozmuştur. Yargıtay, davalı işverenin feshe gerekçe oluşturan tüm unsurları sunmadığı ve esasa bakan mahkemelerin de şüpheyi haklı kılacak derecede güçlü somut delillerin bulunup bulunmadığını incelemedikleri kanaatine varmıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre, işverenin söz konusu tedbiri destekleyen tüm delilleri sunmasını istemek, yargı makamları ile güvenlik ve istihbarat birimlerinden başvuranın bir terör örgütü ile bağlantı, irtibat veya iltisakı bulunup bulunmadığını sormak, gerekirse tarafların tanıklarını dinlemek ve elde edilen unsurlara dayanarak karar vererek feshin "geçerli" mi yoksa "haklı" nedene mi dayandığını belirlemek, ilk derece mahkemesinin göreviydi. Yargıtay, böyle bir incelemenin amacının, şüphelerin geçerli ya da haklı bir nedeni haklı kılıp kılmadığını belirlemek olduğunu ifade etmiştir.

36. 5 Mart 2018 tarihli bir kararda, Yargıtay (22. Hukuk Dairesi, E. 2016/16907, K. 2018/4946), ayrıca, doğrulanmış bir kusur veya mahkûmiyet bulunmasa dahi, güven ilişkisini zedeleyen ciddi ve güçlü bir şüphenin, geçerli nedene dayalı bir feshi haklı kılabileceğini belirtmiştir. Bu davada, bir işçi, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun, hassas görevlerde bulunan ve bir terör örgütü ile bağlantılı olduğundan şüphelenilen personelin görevden uzaklaştırılmasını tavsiye eden bir yazısı üzerine, yönetim kurulu kararıyla işten çıkarılmıştır. İşçinin işe iadesine karar veren ilk derece mahkemesi hükmünü bozan Yargıtay, güven ilişkisini zedeleyebilecek ve çalışma ortamının dengesini bozabilecek nitelikte ciddi şüphelerin, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi anlamında geçerli nedenle feshi haklı kılabileceğini değerlendirmiştir. Bu kararla Yargıtay, doğrulanmış bir kusur veya ceza

yargılaması bulunmasa dahi, güven kaybına dayalı feshin geçerliliğini kabul etmiştir.

37. Ayrıca, 15 Kasım 2018 tarihli Hukuk Genel Kurulu kararında (E. 2015/22-2715, K. 2018/1720) Yargıtay, şüpheye dayalı feshin toplu kriterlerini ortaya koymuştur: güveni zedeleyen objektif olgulara dayalı ciddi bir şüphenin varlığı ve işverenin olguları ortaya koymak için makul bir çaba göstermesi. Yargıtay'a göre, bu unsurlar bulunmadığı takdirde, yalnızca muğlak bir şüpheye dayanan fesih geçerli sayılamaz.

38. Yargıtay'ın 3 Temmuz 2019 tarihli (E. 2019/1589, K. 2019/14951) ve 1 Ekim 2019 tarihli (E. 2019/6779, K. 2019/17755) kararları, FETÖ/PDY ile dolaylı bağların -örneğin örgütle bağlantılı eğitim kurumlarında öğrenim görmek veya Bank Asya ile bankacılık işlemleri yapmak gibi- yargı süreci bulunmasa dahi, geçerli nedenle feshi haklı kılabilecek yeterli unsurlar teşkil edebileceğini teyit etmiştir.

39. Son olarak, 11 Eylül 2019 tarihli bir kararda (9. Hukuk Dairesi, E. 2019/5413, K. 2019/15558) Yargıtay, TÜBİTAK işçisinin, güvenlik kaygıları nedeniyle ve kanıtlanmış bir kusur bulunmaksızın işten çıkarılmasını onamıştır. Yargıtay, ilk derece mahkemesinin, güven ilişkisini zedelemeye yeterli ciddi bir şüphenin, işverenin İş Kanunu'nun 18. maddesine uygun şekilde sözleşmeyi feshetmesine imkân tanıdığı yönündeki değerlendirmesini yerinde bulmuştur.

B. Anayasa Mahkemesi İçtihatları

40. Hükümetin atıfta bulunduğu ve *Onat ve diğerleri/Türkiye* (no. 61590/19 ve diğer 6 başvuru, §§ 31 ve 32, 25 Mart 2025) kararında daha önce ortaya konulan Anayasa Mahkemesi kararlarına ek olarak, Mahkeme, aynı yargı mercii tarafından *M.A.G.* (no. 2018/4268), *Emin Arda Büyük* (no. 2017/28079), *Berrin Baran Eker* (no. 2018/23568) ve *C.A. (3)* (no. 2018/10286) başvurularında verilen kararlara da atıfta bulunmaktadır; bu

kararların özetleri *Pişkin* kararında (yukarıda anılan karar, §§ 39 ve 40) yer almaktadır.

41. Mahkeme, özellikle, TÜBİTAK'ta çalışan bir araştırmacının iş sözleşmesinin, somut olayda olduğu gibi, İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca feshedilmesine ilişkin olan *M.A.G.* kararının ilgili kısımlarının aktarılmasını yararlı görmektedir. Anayasa Mahkemesi, söz konusu davada, önüne getirilen bireysel başvurunun açıkça dayanaktan yoksunluk nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar vermiştir. Anılan kararın somut olay bakımından ilgili bölümleri şu şekildedir:

> "24. İş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır zedelenmesi sonucunda iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi, uygulamada "makul şüphe feshi" olarak adlandırılmaktadır. Somut olayda ilk derece mahkemesi 2/2/2017 tarihli kararında 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (II) numaralı bendinde sınırlı olarak sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile benzerlerinin varlığının objektif bir şekilde ortaya konulması yönünde başvurucu tarafından ileri sürülen hususları tartışmıştır. Söz konusu kararda, [ilk derece mahkemesi] feshin geçerli olarak kabul edilebilmesi için işverence objektif vakıa ve emarelere dayanılmış olmasının önceki içtihatlarda arandığını ancak somut olayın özelliklerinde daha esnek bir yaklaşım sergilenmesi gerektiğini belirtmiştir. Mahkeme, FETÖ/PDY tarafından gerçekleştirilen 15/7/2016 tarihli darbe teşebbüsünden sonra [Türkiye'nin] istisnai ve olağanüstü koşullar altında bulunduğu saptamasını yapmıştır. [İlk derece mahkemesi]; yapmış olduğu bu saptamadan hareketle TÜBİTAK tarafından geliştirilen projelerin millî güvenliği ilgilendirdiği, bu projelerin aynı zamanda askerî açıdan [özünde] gizli nitelik taşıdığı ve bu mahiyeti itibarıyla kurumun güvenlik zafiyetine neden olacağını düşündüğü kişilerle çalışmayı sürdürmesinin beklenmeyeceği sonucuna varmıştır. [İlk derece mahkemesi] [ilgilinin talebini reddetmiş] ve geçerli fesih koşullarının gerçekleştiğine [karar vermiştir]. [Bunun için söz konusu Kurumun önemi ile aynı araştırmacının görevini dikkate almıştır] (...)
>
> 25. Hukuk kurallarını yorumlama yetkisi derece mahkemelerine aittir. Somut olayda iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hangi nedenlerin haklı ve geçerli fesih nedeni oluşturduğuna ilişkin derece mahkemelerinin yorum ve değerlendirmesinin mevzuata uygun olup olmadığını denetlemek Anayasa Mahkemesinin görevi değildir. Bu itibarla başvurucu tarafından ileri sürülen iddialar, mahkemelerce delillerin

değerlendirilmesi ve hukuk kurallarının yorumlanmasına ilişkin olup mahkeme kararlarında bariz takdir hatası veya açık bir keyfilik oluşturan bir hususun da bulunmadığı dikkate alındığında ihlal iddialarının "kanun yolu şikâyeti" niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır.

26. Açıklanan gerekçelerle başvurunun diğer kabul edilebilirlik koşulları yönünden incelenmeksizin açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle reddedilmesi gerekir. Açıklanan gerekçelerle; başvurunun bu kısmın kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir. (...)"

HUKUKİ DEĞERLENDİRME

IV. HÜKÜMETİN İLK İTİRAZLARI HAKKINDA

A. Bireysel Başvuru Hakkının Kötüye Kullanılması ve Mağdur Sıfatının Bulunmaması Hakkında

42. Hükümet, Mahkeme'den, öncelikle başvurunun başvuru hakkının kötüye kullanılması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar vermesini talep etmektedir. Hükümet, başvuranın, talep ettiği tazminatın özellikle başvuru yapılmadan önce ödendiği gibi yeni ve temel olgular hakkında Mahkeme'yi bilgilendirmediğini iddia etmektedir (yukarıda bk. 23 ve 24. paragraflar). Hükümet, özellikle Mahkeme'nin daha önce karara bağladığı ve bu tür ihmallerin davanın kayıttan düşürülmesine yol açan bir kötüye kullanım teşkil ettiğini değerlendirdiği *Şeker/Türkiye* ((k.k.), no. 30330/19, 7 Eylül 2021) dâhil olmak üzere çeşitli davalara atıfta bulunmaktadır. Böylelikle başvuran, Hükümetin davanın çözümü bakımından temel gördüğü bu bilgiyi Mahkeme'ye bildirmeyerek, bireysel başvuru hakkını kötüye kullanmıştır.

43. Hükümet ikinci olarak, Mahkeme'yi, başvuranın mağdur sıfatına sahip olmaması nedeniyle başvuruyu reddetmeye davet etmektedir. Hükümet, başvuranın, eski işvereni TÜBİTAK tarafından kendi talebi üzerine ödenen işten çıkarma ve ihbar tazminatını, herhangi bir yargısal veya arabuluculuk süreci başlatmadan kabul ettiğini belirtmekte ve bu gönüllü

kabulün, özellikle ilgilinin kısa sürede yeniden iş bulduğu ve çalışmaya devam ettiği de dikkate alındığında, ilk uyuşmazlığı sona erdirdiği kanaatine varmaktadır. Hükümete göre, bu durumda Mahkeme tarafından incelenebilecek herhangi bir şikâyet kalmamıştır. Dolayısıyla Hükümet, başvuranın bundan böyle Sözleşme'nin 34. maddesi anlamında mağdur olduğunu ileri süremeyeceğini ve başvurunun Sözleşme'nin hükümleriyle *kişi yönünden* (*ratione personae*) bağdaşmaz olduğunu ifade etmektedir.

44. Başvuran, Hükümetin iddialarına itiraz etmektedir. Başvuran, iddia edilen ihlallerin, İş Kanunu'nun 18 ila 21. maddelerine dayalı bir işe iade davası ile bağlantılı olarak Sözleşme'de güvence altına alınan haklara ilişkin olduğunu belirtmekte ve bu nedenle aldığı tazminatın mağdur sıfatını ortadan kaldıracak nitelikte olmadığını değerlendirmektedir. Başvurana göre, işe iade talebi ile tazminat talepleri hukuken birbirinden farklı olduğundan, işten çıkarma veya ihbar tazminatının ödenmesi, işten çıkarılmasının haksız olduğu kanaatindeki bir işçinin bu duruma itiraz etmesine engel teşkil etmemektedir.

45. Mahkeme bu bağlamda, bireysel başvuru hakkının kötüye kullanılması konusunda içtihadında ortaya koyduğu genel ilkelere atıfta bulunmaktadır (*Kovačević/Bosna-Hersek* [BD], no. 43651/22, § 131, 25 Haziran 2025, bu kararda yapılan atıflarla birlikte). Mahkeme, bir başvuranın davanın incelenmesi için önem arz eden bir olaya ilişkin olarak başından beri kendisini bilgilendirmemesinin, ilke olarak, Sözleşme'nin 35. maddesinin 3. fıkrası anlamında başvuru hakkının kötüye kullanılması nedeniyle başvurunun kabul edilemez olduğuna karar verilmesine yol açabileceğini hatırlatmaktadır (bk. örnek olarak, *Gross/İsviçre* [BD], no. 67810/10, §§ 35 ve 36, AİHM 2014). Aynı durum, Mahkeme önündeki yargılama sürecinde önemli yeni gelişmelerin ortaya çıkması ve başvuranın, Mahkeme İç Tüzüğü'nün 47. maddesinin 7. fıkrası gereğince üzerine düşen açık yükümlülüğe rağmen, bunları Mahkeme'ye bildirmemek suretiyle Mahkeme'nin olaylar hakkında tam bir bilgiye sahip olarak karar vermesine

engel olduğu durumlarda da geçerlidir (*Miroļubovs ve diğerleri/Letonya*, no. 798/05, § 63, 15 Eylül 2009; *Centro Europa 7 S.r.l. ve Di Stefano/İtalya* [BD], no. 38433/09, § 97, AİHM 2012). Bununla birlikte, böyle bir durumda bile, ilgilinin Mahkeme'yi yanıltma niyeti her zaman yeterli bir kesinlikle tespit edilmelidir (*Belošević/Hırvatistan*, (k.k.), no. 57242/13, 3 Aralık 2019, § 47, bu kararda yapılan atıflarla birlikte). Mahkeme ayrıca, İç Tüzük'ün 44C § 1 maddesi uyarınca, bir tarafın ilgili bilgileri kendi isteğiyle açıklamaması halinde, bu davranıştan uygun gördüğü sonuçları çıkarabileceğini ve özellikle Sözleşme'nin 37. maddesinin 1. fıkrasında yer alan üç bentten herhangi biri uyarınca davayı kayıttan düşürebileceğini hatırlatmaktadır (yukarıda anılan *Şeker* kararı, § 19, bu kararda yapılan atıflarla birlikte).

46. Mahkeme, iş sözleşmesi İş Kanunu'na tabi olan bir işçinin işten çıkarılması halinde, sözleşmenin niteliği ve süresi ile işyerinin niteliğine ilişkin bazı koşulların sağlanması şartıyla, iş mahkemeleri önünde işe iade talebinde bulunabileceğini gözlemlemektedir. Ayrıca, fesih, işten çıkarma ve kıdem tazminatı ödenmeksizin gerçekleşmişse, işçi tazminat davası açabilir. Hükümetin açıkladığı üzere, işe iade davası, sözleşmenin feshine uygulanan hukuki rejimi (geçerli neden mi yoksa haklı neden mi) belirlemeye yarayan tespit davası niteliğindedir. Uygulamada, işten çıkarma ve kıdem tazminatına ilişkin talepler, iş mahkemeleri önünde açılan ayrı bir dava kapsamında ileri sürülebilmektedir (*Pişkin/Türkiye*, no. 33399/18, § 36, 15 Aralık 2020).

47. Somut olayda Mahkeme, iş mahkemesinin, işe iade davası kapsamında, başvuranın işten çıkarılmasının İş Kanunu anlamında "haklı neden"e değil, "geçerli neden"e dayandığını tespit etmesinin ardından, başvuranın işverenine kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi talebiyle başvurduğunu ve bu talebin kabul edildiğini kaydetmektedir. Bu çerçevede başvuran, kıdem ve ihbar tazminatı olarak 24.414,66 Türk lirası (o dönemdeki kur üzerinden yaklaşık 5.240 avro) tutarında bir ödeme almıştır.

48. Mahkeme, başvuranla aynı doğrultuda, mevcut davanın kaynağını oluşturan işe iade davasının, başvuranın tazminat talebinden farklı bir hukuki

amaca yönelik olduğunu gözlemlemektedir. İlkinde başvuran, işten çıkarılmasının hukuka aykırılığının tespitini ve işine iadesini talep etmiştir; ikincisinde ise, işe iade talebinin reddedilmesinin ardından ve feshin "geçerli nedene" dayandığı kabul edildiğinden, tazminat talebinde bulunmuştur. Bu nedenle, kendi önünde ileri sürülen şikâyetlerin temel olarak işten çıkarma tedbirinin ulusal mahkemeler tarafından denetlenmesinin yetersiz olduğu iddiasına ilişkin olduğu dikkate alındığında Mahkeme, başvuranın kıdem ve ihbar tazminatı olarak belirli bir meblağın ödendiğini bildirmemek suretiyle önemli bilgileri gizlemeyi amaçladığı sonucuna varamaz.

49. Mahkeme ayrıca, başvuranın durumunun, *Şeker* davasında (yukarıda anılan, §§ 22 ve 23) söz konusu olandan farklı olduğunu kaydetmektedir. Anılan davada Şeker, başvurusunu yaparken, işvereniyle arabuluculuk anlaşması imzaladığını Mahkeme'ye bildirmemiştir. Bu anlaşma, işini kaybetmesine ilişkin şikâyetlerin fiilen bir ölçüde giderilmesi sonucunu doğurduğundan, söz konusu ihmal, şikâyetlerin kabul edilebilirliğine esasına ilişkin inceleme bakımından açıkça ilgili bir unsura ilişkindir. Bu nedenle Mahkeme, Sözleşme'nin 37. maddesinin 1. fıkrasının c) bendi ile İç Tüzük'ün 44C § 1 maddesinin *son* (*in fine*) cümlesi uyarınca, başvurunun incelenmesine devam edilmesini artık haklı kılan bir neden bulunmadığı kanaatine varmıştır. Oysa somut olayda, başvuran ile işvereni arasında benzer nitelikte herhangi bir anlaşma yapılmadığı anlaşılmaktadır.

50. Yukarıda belirtilen hususlar ışığında, Hükümetin bu konudaki ilk itirazı reddedilmelidir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), yukarıda anılan *Onat ve diğerleri*, § 43).

51. Başvuranın mağdur sıfatı bakımından Mahkeme, yerleşik içtihadına göre, başvurana yönelik lehe bir karar veya tedbirin, ancak ulusal makamların Sözleşme ihlalini açıkça veya özünde kabul etmiş ve bunu telafi etmiş olmaları halinde, başvuranın mağdur sıfatını ortadan kaldırabileceğini hatırlatmaktadır (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), yukarıda anılan *Centro Europa 7 S.r.l. ve Di Stefano*, §§ 82-88). Oysa

Mahkeme, başvuranın açtığı işe iade davasının ulusal mahkemeler tarafından reddedildiğini ve sonradan, başvuranın talebi üzerine ve herhangi bir anlaşma yapılmaksızın ödenen kıdem ve ihbar tazminatının, Sözleşme ile güvence altına alınan hakların ihlal edildiğinin açık ya da örtülü bir kabulü olarak yorumlanamayacağını tespit etmektedir. Ayrıca, kıdem ve ihbar tazminatının yeterli ve uygun olduğu varsayılsa dahi, Mahkeme, bunun somut olayda iddia edilen ihlallerin kabul edilmemiş olmasını telafi edemeyeceği kanaatindedir.

52. Sonuç olarak, Hükümetin bu bağlamda sunduğu itiraz da reddedilmelidir.

B. İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesine İlişkin Şikâyetler Bakımından İç Hukuk Yollarının Tüketilmesi Hakkında

53. Mahkemeye sunduğu başvuru formunda başvuran, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinden şikâyet etmiş ve işten çıkarılmasının yanı sıra etkili yargısal korumanın sağlanmamasının, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesi ile güvence altına alınan maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlalini oluşturduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca başvuran, Anayasa'nın 49. maddesi ile korunan çalışma hakkına da müdahale edildiğini iddia etmiştir Başvurunun bildirilmesinin ardından başvuran, bu şikâyetlerin Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamında incelenmesi gerektiğini belirtmiştir.

54. Hükümet, başvuranın 8. maddeye ilişkin şikâyet bakımından iç hukuk yollarını tüketmediğini değerlendirmektedir. Hükümet, başvuranın, Anayasa Mahkemesi önündeki başvurusunda bu hükme ya da ona denk düşen anayasal norma dayanmadığını ileri sürmektedir. Hükümet, Yüksek Mahkemeye sunulan başvuru formunda başvuranın yalnızca adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden şikâyet ettiğini ve bu durumun Anayasa'nın 17. ve 49. maddelerine aykırı olduğunu tek bir cümleyle ifade etmekle yetinerek şikâyetlerini destekleyen herhangi bir açıklama veya delil sunmadığını iddia etmektedir. Hükümet ayrıca, kendisine göre, başvuranın özel hayatı veya iş

sözleşmesinin feshi ile açık bir bağlantı kurulmadığından, Anayasa Mahkemesi'nin başvuruyu yalnızca Sözleşme'nin 6. maddesi açısından incelediğini belirtmektedir. Bu nedenle Hükümet, 8. maddeye ilişkin şikâyetin ulusal mahkemeler önünde usulüne uygun biçimde ileri sürülmediği sonucuna varmakta ve Mahkemeyi, bu şikâyeti iç hukuk yollarının tüketilmemesi nedeniyle reddetmeye davet etmektedir.

55. Başvuran ise, Anayasa Mahkemesi önünde, çalışma hakkının ve maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkının ihlal edildiğini açıkça ileri sürdüğünü belirtmekle yetinmektedir.

56. Mahkeme, ulusal mahkemelerin önlerine gelen uyuşmazlıkları re'sen inceleyebildiği, hatta incelemek zorunda olduğu (yani *jura novit curia* ilkesinin uygulandığı) Devletlerde dahi, başvuranların, daha sonra Mahkeme önüne getirmeyi düşündükleri şikâyetleri ulusal makamlar önünde ileri sürme yükümlülüğünden muaf tutulmadıklarını hatırlatmaktadır. Zira iç hukuk yollarının tüketilip tüketilmediğinin değerlendirilmesinde Mahkeme, yalnızca olguları değil, aynı zamanda ulusal makamlar önünde ileri sürülen hukuki argümanları da dikkate almak zorundadır (*Fu Quan, s.r.o./Çek Cumhuriyeti* [BD], no. 24827/14, § 171, 1 Haziran 2023).

57. Mahkeme ayrıca, 35. maddenin 1. fıkrasının, Strazburg'da daha sonra ileri sürülmek istenen şikâyetlerin, "en azından öz itibarıyla" uygun ulusal makam önünde ileri sürülmesini gerektirdiğini hatırlatmaktadır (bk. diğerlerinin yanı sıra, *Farzaliyev/Azerbaycan*, no. 29620/07, § 55, 28 Mayıs 2020). Bu durum başvuranın Sözleşme hükümlerini açıkça ileri sürmemiş olması halinde dahi, iç hukukta eşdeğer veya benzer etkiye sahip argümanları ileri sürerek, iddia edilen telafi etmeleri için ulusal mahkemelere öncelikle fırsat tanıması gerektiği anlamına gelmektedir (bk. diğerlerinin yanı sıra, *Radomilja ve diğerleri/Hırvatistan* [BD], no. 37685/10 ve 22768/12, § 117, 20 Mart 2018).

58. Somut olayda, başvuru formu sunulmamış olmakla birlikte, tarafların görüşlerinden anlaşıldığı üzere, avukatla temsil edilen başvuran, Anayasa

Mahkemesi önünde ne Sözleşme'nin 8. maddesine ne de özel hayata saygı hakkını güvence altına alan ilgili anayasal hüküm olan 20. maddeye dayanmıştır (yukarıda bk. 21 ve 27. paragraflar). Ayrıca, Anayasa Mahkemesi kararında, ileri sürülen şikâyetlerin temel olarak esasa bakan mahkemelerin delilleri değerlendirmesine ve hukuku yorumlamasına ilişkin olduğu, itiraz konusu kararların keyfi veya açıkça hatalı olduğuna işaret eden herhangi bir unsur bulunmadığı belirtilmektedir (yukarıda bk. 22. paragraf).

59. Başvuranın ulusal mahkemeler önünde 8. maddeye ilişkin bir şikâyeti "öz itibarıyla" ileri sürüp sürmediği sorununa gelince, dosya ve tarafların görüşlerinden, başvuranın, iş sözleşmesinin feshedilmesinin özel hayatı, itibarı veya özel ya da aile hayatının başka herhangi bir yönü üzerindeki etkilerine ilişkin olarak hukuk mahkemeleri önünde herhangi bir argüman ileri sürmediği anlaşılmaktadır (yukarıda bk. 11, 13 ve 17. paragraflar). Aynı durum, Anayasa Mahkemesi'ne yaptığı başvuru için de geçerlidir; başvuran bu başvuruda yalnızca Anayasa'nın 17. ve 49. maddelerine dayanmakla yetinmiştir (yukarıda bk. 21. paragraf). Bu bakımdan mevcut dava, *Pişkin* davasından (yukarıda anılan, §§ 162-164) farklıdır; zira anılan davada başvuran, çeşitli yargı mercileri önünde açıkça, işten çıkarılmasının itibarına zarar verdiğini ileri sürmüş ve bir terör örgütüne sözde aidiyete dayandırılan söz konusu tedbirin özel ve aile hayatı üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur.

60. Mahkeme, yerleşik içtihadına göre, Sözleşme ihlalinin, somut olayın olguları veya başvuranın sunduğu görüşler ışığında "açık" olmasının tek başına yeterli olmadığını hatırlatmaktadır. Aksine, başvuran, Mahkeme'nin belirli bir şikâyetin ulusal düzeyde ileri sürülüp sürülmediği konusunda tahminde bulunmak zorunda kalmayacağı şekilde bu şikâyeti (açıkça veya özü itibarıyla) ileri sürmüş olmalıdır (yukarıda anılan *Fu Quan, s.r.o.*, § 172).

61. Yukarıdaki hususlar ışığında Mahkeme, hukuki korumanın bulunmamasına ilişkin şikâyet dışında -ki bu husus aşağıda 6. madde kapsamında incelenecektir- başvuranın, iş sözleşmesinin sona erdirilmesiyle bağlantılı olarak Anayasa Mahkemesi önünde özet biçimde ileri sürdüğü

diğer argümanların, daha çok genel bir çalışma hakkının veya iş sözleşmesinin yenilenmesi hakkının varlığına ilişkin olduğunu gözlemlemektedir. Oysa Mahkeme'nin yerleşik içtihadına göre, 8. maddeden ne genel bir çalışma hakkı ne de belirli süreli bir iş sözleşmesinin yenilenmesi hakkı çıkarılabilir (*Fernández Martínez/İspanya* [BD], no. 56030/07, §§ 109 ve 110, AİHM 2014 (alıntılar)). Bu nedenle Mahkeme, başvuranın Sözleşme'nin 8. maddesine dayalı bir şikâyeti öz itibarıyla ileri sürmediği sonucuna varmaktadır.

62. Bu koşullar altında Mahkeme, Hükümetin itirazının kabul edilmesi gerektiği kanaatindedir. Buna göre, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin şikâyetler, iç hukuk yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olup, 35. maddenin 1 ve 4. fıkraları uyarınca reddedilmelidir.

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

63. Başvuran ne işten çıkarma sürecinin ne de sonrasındaki yargısal sürecin, adil yargılanma güvencelerine uygun olduğunu ileri sürmektedir. Başvuran işten çıkarılması bakımından asgari usuli güvencelerden yararlanmadığını, zira herhangi bir ön soruşturma yapılmadığını ve savunmasının alınmadığını iddia etmektedir. Sonrasındaki yargısal süreç bakımından ise başvuran, ulusal mahkemelerin, işvereni tarafından ileri sürülen şüpheye atıf yapmakla yetindiklerini, söz konusu işten çıkarılmayı haklı kılabilecek herhangi bir gerekçe veya ölçüt ortaya koymadıklarını, dolayısıyla ileri sürülen eksiklikleri telafi etmediklerini değerlendirmektedir.

Başvuran ayrıca, Anayasa Mahkemesi'nin kendisi hakkında verdiği kararın gerekçe içermediğinden şikâyet etmektedir.

Başvuran, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasına dayanmaktadır; söz konusu hükmün somut olay bakımından ilgili kısımları aşağıdaki şekildedir:

"Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar (...) konusunda karar verecek olan, (...) bir mahkeme tarafından, (...) hakkaniyete uygun olarak görülmesini isteme hakkına sahiptir."

A. Kabul Edilebilirlik Hakkında

1. Anayasa Mahkemesi Kararının Gerekçeli Olmadığı İddiası Hakkında

64. Mahkeme, başvuranın, Anayasa Mahkemesi kararının gerekçeli olmadığından şikâyet ettiğini kaydetmektedir. Ancak, bu şekilde ileri sürülen şikâyetin yeterince temellendirilmediği görülmektedir; zira ilgili kişi söz konusu mahkemeye sunduğu başvuru formunu dahi ibraz etmemiştir. Bu ihmal, başvuranın söz konusu mahkemeye sunduğu ve bu merci tarafından özel olarak yanıtlanmadığını iddia ettiği argümanların mahiyeti ile gerçek kapsamının değerlendirilmesini önemli ölçüde kısıtlamaktadır.

65. Mahkeme ayrıca, Anayasa Mahkemesi'nin, başvuran tarafından ileri sürülen şikâyetlerin esas itibarıyla delillerin değerlendirilmesi ve iç hukukun yorumlanmasıyla ilgili olduğu ve eleştirilen kararların keyfi veya açıkça hatalı olduğunu düşündürebilecek herhangi bir unsur bulunmadığı gerekçesiyle başvuranın başvurusunun reddine karar verdiğini gözlemlemektedir. Bu bağlamda, Mahkeme, Anayasa Mahkemesi'nin, olağan mahkemelerden farklı bir usul çerçevesinde karar verdiğini ve bu durumun gerekçelendirme yükümlülüğü konusunda spesifik bir yaklaşım gerektirdiğini hatırlatmaktadır. Nitekim, anayasal yargı merci olarak, davanın esasına ilişkin karar vermez, ancak yargılamanın, bir bütün olarak, adil yargılanma hakkının gereklerine uygun olup olmadığını değerlendirmekle yetinir. Bu itibarla, sunulan her bir argümana ayrıntılı olarak yanıt vermek zorunda değildir.

66. Mahkeme, dosyadaki belgelerin incelenmesi neticesinde, Anayasa Mahkemesi'nin, başvuranın kendisiyle ilgili hukuk yargılamasının adil olmadığı yönündeki şikâyetlerini değerlendirirken kararını yeterince gerekçelendirdiği sonucuna varmaktadır. Bu itibarla, Sözleşme'nin 35.

maddesinin 3 ve 4. fıkraları uyarınca, 6. maddenin 1. fıkrası ile ilgili şikâyetlerin bu kısmı, açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle reddedilmelidir.

2. Yargılamanın Adilliği Hakkında

67. Mahkeme, yargılamanın adilliği ile ilgili olarak 6. maddenin 1. fıkrası kapsamında ileri sürülen şikâyetlerin açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve Sözleşme'nin 35. maddesinde belirtilen başkaca herhangi bir kabul edilemezlik gerekçesiyle bağdaşmadığını tespit ederek, bu şikâyetlerin kabul edilebilir olduğuna karar vermektedir.

B. Esas Hakkında

1. Tarafların İddiaları

a) Başvuran

68. Başvuran, yalnızca basit şüphelere dayanılarak işten çıkarıldığını; bu hususta önceden bilgilendirilmediğini ve kendisine savunma imkânı tanınmadığını ileri sürmektedir. İş Kanunu'nun 19. maddesinin yazılı ve gerekçeli bir bildirimde bulunma ile önceden dinleme yükümlülüğü yüklediğini; aynı Kanun'un 20. maddesi uyarınca, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu belirtmekte ve somut olayda bu güvencelerin hiçbirine uyulmadığını düşünmektedir.

69. Özellikle, tedbirin haklılığı konusunda, başvuran, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 158 sayılı Sözleşmesi uyarınca (*Pişkin*, § 54), bir işten çıkarmanın ancak işçinin davranışına ilişkin nesnel olay ve olgulara ya da işletmenin ekonomik gereklerine dayanması hâlinde geçerli sayılabileceğini hatırlatmaktadır. Ancak, başvurana göre, ulusal mahkemeler, ulusal içtihatlarla çelişen, basit karinelere dayanan ve kendi davranışıyla ilgili somut değerlendirme içermeyen bir muhakemeyi geçerli saymıştır. Başvuran, ihtilaf konusu feshi

desteklemek üzere ileri sürülen gerekçelerin muğlak, kanıtlanmamış ve kanunilik, orantılılık ve hakkaniyet ilkelerine aykırı olduğunu değerlendirmektedir. Ayrıca, sözleşmesinin başlığına rağmen, söz konusu sözleşmenin genel hukuka tabi olduğunu; bu görüşün birçok mahkeme kararıyla teyit edildiği kanısındadır.

70. Başvuran, ulusal mahkemeleri, özellikle Gebze İş Mahkemesini, şüphelerin kaynağını oluşturan somut olay ve olguları incelememekle de eleştirmektedir. Başvuran, kendisine göre, herhangi bir bireyselleştirilmiş inceleme yapılmaksızın, olağanüstü hâl kapsamında kabul edilen 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'den kaynaklanan genel değerlendirmelere dayanan bir gerekçelendirmeden yakınmaktadır. Başvuran, yasa dışı bir örgüte karıştığına dair herhangi bir somut delil bulunmadığı halde, bu yaklaşımın hem İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi hem de Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi tarafından onaylandığını eklemektedir. Bu bağlamda, Mahkeme'nin, bir kanun hükmünde kararnamenin kabul edilmiş olmasının, ulusal mahkemeleri, iş hukukuna uygun olarak işten çıkarmanın hukuka uygunluğunu denetlemekten muaf tutmadığına hükmettiği *Pişkin* (yukarıda anılan) kararına atıf yapmaktadır.

71. Son olarak, başvuran, bireyselleştirilmiş inceleme yapılmadığı iddiasına ek olarak, çekişmeli yargılama yapılmamasından, somut delil bulunmamasından ve usuli gerekliliklere uyulmamasından yakınmaktadır. Bu durumun, Sözleşme'nin 6. maddesiyle güvence altına alınan adil yargılanma hakkının açık bir ihlalini oluşturduğunu değerlendirmektedir. Başvuran, kendisine herhangi bir somut kusur isnat edilmediğini ve işten çıkarılmasını takiben herhangi bir soruşturma veya kovuşturma yürütülmediğini savunmakta ve ulusal mahkemelerin, İş Kanunu'nun 18 ila 21. maddelerinde öngörülen güvenceleri uygulamaksızın, işveren tarafından ifade edilen şüpheleri onaylamakla yetindiğini ileri sürmektedir.

b) Hükümet

72. Hükümet, başvuranın Sözleşme'nin 6. maddesine dayanan şikâyetlerinin, olağanüstü hâl döneminde Sözleşme kapsamındaki haklardan derogasyona imkân tanıyan 15. madde ışığında incelenmesi gerektiği kanaatindedir. Terör örgütü FETÖ/PDY tarafından, stratejik bir kurum olan TÜBİTAK'ın içine sızıldığını ve bu durumun başvuranın iş sözleşmesinin feshedilmesine gerekçe teşkil ettiğini ileri sürmektedir. Hükümet özellikle, söz konusu tedbirin, iş sözleşmesinin sonradan FETÖ/PDY üyeliğinden mahkûm edilen bir yönetici tarafından imzalanmış olması; 145 kişinin yasal çerçeve dışında işe alınmasıyla ilgili kovuşturma başlatılması ve başvuranın kurum içi kurallara aykırı olarak, sınav ve dil belgesi olmadan işe alınmış olması gibi unsurlarla haklı gösterildiğini belirtmektedir. Öte yandan, darbe girişimi sonrasında, TÜBİTAK-BİLGEM'de görev yapan 106 çalışanın ulusal güvenlik gerekçeleriyle işten çıkarıldığını eklemektedir. Hükümet, bu bağlamda, tedbirin hem haklı hem de orantılı olduğu kanaatindedir.

73. Hükümet ayrıca, olağanüstü hâl kapsamında kabul edilen 667sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin, terör örgütlerine üye olduğundan şüphelenilen personelin görevden çıkarılmasına imkân tanıyan istisnai bir usul öngördüğünü hatırlatmaktadır. Hükümete göre, bu durum, başvuranın önceden dinlenmemesini açıklamaktadır. Ancak Hükümet, söz konusu usulün ilgili kişiyi yargısal başvuru yolundan yoksun bırakmadığını ileri sürmektedir. Somut olayda işten çıkarma kararının ulusal mahkemelerin denetimine tabi tutulduğunu ve bu mercilerin geçerli nedenin varlığı sonucuna vardıklarını vurgulamaktadır. Hükümet bu bağlamda, benimsenen hukuki nitelendirmenin TÜBİTAK tarafından başlangıçta ileri sürülen nitelendirmeden farklı olmakla birlikte, işten çıkarma ve ihbar tazminatı hakkı doğurduğunu belirtmektedir. Bu itibarla, ulusal mahkemelerin izlediği muhakemenin tutarlı olduğu, keyfi olmadığı ve Sözleşme'nin gereklerine uygun olduğu sonucuna varmaktadır.

74. İç hukuktaki yargılamanın seyri ile ilgili olarak, Hükümet, adil yargılanma hakkına riayet edildiğini ileri sürmekte ve bu konuda şu hususları ileri sürmektedir: Dava, Hükümetin, ulusal mevzuatla öngörüldüğünü ve kimi durumlarda duruşma yapılmaksızın süratle hüküm tesis edilmesine imkân tanıdığını belirttiği basitleştirilmiş usul çerçevesinde yetkili bir iş mahkemesine taşınmıştır; somut olayda, 2 Aralık 2016 tarihinde duruşma yapılmış ve başvuran bu duruşmada argümanlarını sunma imkânı bulmuştur; söz konusu duruşma sırasında adli soruşturma açılmış, başvuran bu hususta itirazda bulunmamış ve ek tedbir talebinde bulunmamıştır. Hükümet, duruşma yapılmasının usuli güvenceleri güçlendirdiğini ileri sürmekte ve İstinaf Mahkemesi, Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi'nin başvuranın başvurularını sonradan incelediğini eklemektedir. Özellikle, Anayasa Mahkemesi'nin açık bir keyfilik bulunmadığı sonucuna vardığını belirtmektedir. Hükümet bu hususlardan hareketle, başvuranın etkili bir yargısal denetimden yararlandığı sonucunu çıkarmaktadır.

75. Hükümet, ulusal mahkemelerin, özellikle de Gebze İş Mahkemesinin, darbe girişiminin ciddiyetini ve TÜBİTAK'ın stratejik niteliğini dikkate aldığını vurgulamaktadır. Hükümet, başvurana herhangi bir somut kusur isnat edilmemiş olsa dahi, güven kaybının sözleşmenin feshi için yeterli görüldüğünü ileri sürmekte ve 2007 yılından bu yana, şüpheye dayalı fesih işlemlerinin Türk içtihat hukukunda geçerli nedenle fesih olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Ayrıca, bir yandan bu tür bir işten çıkarmanın, cezai delil gerekmeksizin, objektif olarak haklı bir güven kaybına dayandığını; diğer yandan mahkemelerin, mesleki bağlamı, pozisyonun ve görevin hassasiyetini dikkate alarak olayları derinlemesine değerlendirdiklerini ifade etmekte ve son olarak, bu ilkenin özellikle güvene dayalı iş ilişkilerinde geçerli olduğunu ve olağanüstü hâl döneminde daha da güçlendiğini eklemektedir. Hükümet, bu bağlamda, makul şüpheye dayalı bir feshin, hassas bir kurumda orantılı bir tedbir teşkil edebileceği görüşündedir.

76. Hükümet, ihtilaf konusu tedbirin ulusal güvenlik gereklerini karşıladığını ve kriz dönemlerinde uygulanabilir olan hukuki çerçeveye uygun olduğu sonucuna varmakta ve bu nedenle söz konusu tedbirin Sözleşme'nin 15. maddesi ışığında değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

2. Mahkemenin Değerlendirmesi

77. Mahkeme ilk olarak, başvuranın işten çıkarılması ile ilgili işlemin, açıkça ilgili kişinin medeni nitelikte bir hakkına ilişkin olduğunu gözlemlemektedir. Nitekim, istihdam alanındaki ihtilaflar, özellikle de özel sektörde istihdamın sona ermesine neden olan olayları konu alanlar, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası anlamında medeni haklarla ilgilidir (*Regner/Çek Cumhuriyeti* [BD], no. 35289/11, § 121, 19 Eylül 2017; bk. ayrıca, *Pişkin*, yukarıda anılan, §§ 94-101). Bu hususta taraflar arasında ihtilaf bulunmamaktadır.

78. Mahkeme, 6. madde bağlamında gerekli olan yargısal denetimin kapsamına ilişkin içtihatlarından kaynaklanan ilkelere atıfta bulunmaktadır. Bu ilkeler özellikle, *Ramos Nunes de Carvalho e Sá*/*Portekiz* ([BD], no. 55391/13 ve diğer 2 başvuru, §§ 176-186, 6 Kasım 2018) ve *Pişkin* (yukarıda anılan, §§ 131 ila 135, yukarıda anılan atıflarla birlikte) kararlarında özetlenmiştir. Buradan özellikle, hâkimin, şikâyetçinin esasa ilişkin olarak ileri sürdüğü her bir iddiayı incelemeyi reddetmeden tek tek inceleme yetkisine sahip olması ve bunları reddetme nedenlerini açıkça belirtmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Olay ve olgularla ilgili olarak, hâkimin, şikâyetçinin başvurusunun merkezinde yer alan olay ve olguları yeniden inceleyebilmesi gerekir (*Al-Dulimi ve Montana Management Inc./İsviçre* [BD], no. 5809/08, § 128, 21 Haziran 2016).

79. Somut olayda, yargı sürecinin özellikleri ile ilgili olarak, Mahkeme, başvuranın işten çıkarılmasına ilişkin gerçekleştirilen yargısal denetimin, çekişmeli yargılama ve silahların eşitliği ilkesinin gereklerini yeterince

karşıladığı kanaatindedir. Nitekim, ilgili kişinin, dava hakkında karar verme konusunda tam yargı yetkisine sahip olan ve TÜBİTAK tarafından alınan tedbiri iptal etme yetkisi bulunan iş mahkemesine erişim imkânı olduğu hususu ihtilaf konusu değildir. Ayrıca, İş Mahkemesi, tarafların her birine karşı tarafın tezine itiraz etme imkânı tanıyan çekişmeli yargılama sonunda ve duruşma sonrasında başvuranın başvurusunun reddine karar vermiştir. Ayrıca, başvuran, işvereni ile arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu iddiasının koşullarına ilişkin olay ve olguların aydınlatılması amacıyla tanık çağırma imkanına da sahipti. Nitekim TÜBİTAK bu imkânı kullanmış, ancak İş Mahkemesi, başvuranla aynı şekilde, somut olayda tanık dinlenmesine başvurulmasının gerekli olmadığı kanaatine vardığından, bu imkân değerlendirilmemiştir. Öte yandan, başvuran, işverenin ulusal mahkemelere sunmuş olduğu belirleyici bir delil unsuruna erişemediği için zarar gördüğü iddiasında bulunmamaktadır (yukarıda anılan *Regner* kararı ile karşılaştırınız, § 73). Başvuran, ulusal mahkemelerin dayandığı açıkça yanlış tespitler olduğunu da ileri sürmemekte; bu mahkemeleri, karşı tarafı açıkça daha ayrıcalıklı bir konuma yerleştirmekle de suçlamamaktadır (*Dombo Beheer B.V./Hollanda*, 27 Ekim 1993 tarihli karar, A serisi no. 274, § 33; ayrıca bk. *Donadzé/Gürcistan*, no. 74644/01, § 32, 7 Mart 2006).

80. Davanın konusu ile ilgili olarak, Mahkeme, başvuranın ulusal mahkemeler önünde iki temel iddiada bulunduğunu kaydetmektedir.

İlk olarak, işverenin İş Kanunu'nun 17 ila 21. maddelerinde öngörülen fesih usulüne uymadığını ileri sürmüş; ön soruşturma yapılmaması ve savunmasını sunma imkânı bulunmaması nedeniyle, Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olması gerektiğini savunmuştur.

İkinci olarak, iş sözleşmesinin feshinin usulsüz ve geçersiz olduğunu, zira kendisine göre, belirsiz süreli sözleşmesinin feshinin disiplin kurulu kararına ve herhangi bir yasal gerekçeye dayanmadığını ileri sürmüştür (yukarıda 11. paragraf). Daha açık bir ifadeyle, ulusal mahkemelerin yerleşik içtihatlarına

göre, şüpheye dayalı feshin, işverenin yakın bir zarar görmesinden endişe duymasına neden olan somut ve ciddi emarelere dayanması halinde kabul edilebilir olduğunu iddia etmiştir (yukarıda 13. paragraf).

81. Başvuranın ileri sürdüğü ilk iddia ile ilgili olarak, Mahkeme, İş Mahkemesinin bu konuda açıkça karar vermemiş olmasına rağmen, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin bu konuya açıkça yanıt verdiğini; durumun istisnai niteliği ve ilgili kişi hakkındaki şüpheler nedeniyle iş sözleşmesinin feshi öncesinde yazılı bir gerekçeli bildirim yapılmasının veya ilgili kişinin görüşlerini almanın gerekli olmadığı değerlendirmesinde bulunduğunu kaydetmektedir (yukarıda 17. paragraf). Bu görüş, Yargıtay'ın yerleşik içtihadıyla uyumludur. Buna göre, işveren "haklı bir neden" ileri sürdüğünde, geçerli nedenle fesih için öngörülen usuli gereklere uymakla yükümlü değildir ve ihtilaf konusu tedbirin hâkim tarafından daha sonradan "geçerli nedenle fesih" olarak yeniden nitelendirilmesi bu değerlendirmeyi etkilememektedir (yukarıda 31. paragraf). Dolayısıyla, Yargıtay'ın bu yerleşik içtihadı ile Mahkeme'nin *Pişkin* davasında (yukarıda anılan, § 127), olağanüstü hal sırasında uygulamaya konulan basitleştirilmiş usulün, istisnai koşullar göz önüne alındığında, kabul edilebilir bulunabileceği yönündeki değerlendirmesi dikkate alındığında, Mahkeme, söz konusu iddianın, ilk derece mahkemesi tarafından spesifik ve ayrıntılı bir yanıt verilmesini haklı gösterecek nitelikte olmadığı kanaatine varmaktadır (ayrıca bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), *Mugoša/Karadağ*, no. 76522/12, § 63, 21 Haziran 2016).

82. Yukarıda belirtilen hususlar ışığında, Mahkeme, ulusal mahkemelerin başvuran tarafından ileri sürülen ilk iddiayı gereğince dikkate almadıkları veya bu noktada ilgili ve belirleyici bir argümana yanıt vermeyi reddettikleri sonucuna varılmasını sağlayacak herhangi bir unsur bulunmadığı görüşündedir.

83. İkinci iddia ile ilgili olarak, Mahkeme, başvuranın esas olarak, ulusal mahkemeler tarafından gerçekleştirilen yargısal denetimin niteliğini

sorgulayarak, Sözleşme'nin 6. maddesi bakımından iç hukukta yürütülen yargılamanın adilliğine itiraz ettiğini gözlemlemektedir. Başvuran özellikle, ulusal mahkemelerin, kendi durumuna ilişkin bireyselleştirilmiş bir değerlendirme yapmadan ve kendisine yöneltilen iddiaları destekleyen somut deliller talep etmeden, 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'den kaynaklanan genel karinelere dayanmakla eleştirmiştir. Başvuran, bu yaklaşımın, iş sözleşmesinin feshinin gerekçelendirilmesi yükümlülüğünü işverene yükleyen İş Kanunu'nun gereklerine aykırı olarak, ispat yükünün haksız şekilde tersine çevrilmesine neden olduğunu ileri sürmektedir. Başvurana göre, ulusal mahkemeler, sunduğu argümanlara spesifik ve gerekçeli şekilde yanıt vermemiş; kendisiyle ilgili olay ve olguları somut biçimde incelemeksizin, olağanüstü hâl bağlamına veya işvereninin statüsüne ilişkin genel değerlendirmeleri yinelemekle yetinmiştir. Başvurana göre, bu eksiklik, şikâyetlerinin gerçek anlamda incelenmesi ve etkili bir yargısal korumadan yararlanma hakkına zarar vermiştir.

84. Mahkeme, bu argümanların, başvuranın işten çıkarılmasına ilişkin gerekçelerle ilgili olarak gerçekten etkili bir yargısal denetimden yararlanıp yararlanmadığı hususunu gündeme getirdiği kanaatindedir.

85. Mahkeme, öncelikle, mevcut davanın, başvuranın işvereninin hassas bir sektörde faaliyet göstermediği ve iş sözleşmesinin, olağanüstü hâl bağlamında kabul edilen 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4. maddesinin 1. fıkrasının g) bendine, yani anılan Kanun Hükmünde Kararname'de yasa dışı olarak tanımlanan yapılarla varsayılan iltisak ya da bağlantıya dayanılarak feshedildiği *Pişkin* davasından (yukarıda, § 124) farklı olduğunu kaydetmektedir. Somut olayda, başvuranın işten çıkarılması, İş Kanunu'nun hükümlerine, özellikle de iş sözleşmesinin geçerli nedenle veya haklı nedenle feshine ilişkin 18 ila 25. maddelerine dayanmaktaydı. Dolayısıyla, iş hukukunun genel çerçevesi ile düzenlenen genel hukuk kapsamına giren, ancak darbe girişimi ve başvuranın ulusal güvenlikle ilgili

hassas faaliyetler yürüten bir kurumda icra ettiği görevlerle bağlantılı istisnai koşullara dayanan bir işten çıkarma söz konusuydu.

86. Bu itibarla, Mahkeme, *Pişkin* kararında (yukarıda anılan, § 144) 15 Temmuz 2016 tarihindeki darbe girişiminin ardından ulusal mahkemeler bünyesinde farklı içtihat uygulamalarının ortaya çıktığını kaydettiğini gözlemlemektedir. Özellikle, bu bağlamda çalışanların işten çıkarılmasına ilişkin verilen ve iş hukukunun yorumlanması ve uygulanmasında aynılık olmadığını ortaya koyan birçok kararı kaydetmiştir. Mahkemeler bazı davalarda açıkça, İş Kanunu'nun haklı nedenle feshi düzenleyen 25 II. maddesine dayanmış; diğerlerinde ise sözleşmenin feshini haklı göstermek için tartışmalı "şüpheye dayalı fesih" kavramına başvurmuşlardır. Söz konusu yaklaşım çeşitliliği, bu tür durumlarda uygulanacak yasal dayanağa ilişkin bir hukuki belirsizliği ortaya koymakta ve iç hukukun sağladığı korumanın öngörülebilirliği ve tutarlılığı konusunda sorunlar gündeme getirmektedir.

87. Kuşkusuz, Mahkeme, İş Mahkemesinin sözleşmenin feshinin başvuranın "herhangi bir somut eylemine" dayanmadığını kabul ettiğini, ancak bu feshin, güçlendirilmiş güven gerektiren bir ortamda, darbe girişimi sonrasındaki bağlama ilişkin nesnel unsurlara dayandığını kaydetmektedir (yukarıda 16. paragraf). Başvurana isnat edilebilecek somut bir eyleme ilişkin delil bulunmaması nedeniyle, İş Mahkemesi fesih işlemini, İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamına giren ve tazminat hakkı doğuran "geçerli nedenle" fesih olarak yeniden nitelendirmiş ve bu karar üst mahkemeler tarafından onanmıştır.

88. Mahkeme, İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, geçerli nedenle feshin, ya ilgili işçinin yetkinliği veya davranışına ya da işletmenin veya işin organizasyonuna ilişkin gerekliliklere dayandırılması gerektiğini kaydetmektedir (yukarıda 28. paragraf). Somut olayda, ulusal mahkemelerin kararlarından (yukarıda 16, 18 ve 41. paragraflar) ve Hükümetin görüşlerinden (yukarıda 75. paragraf) anlaşıldığı üzere, işten çıkarma tedbiri

özellikle başvuranın şahsına yönelik "makul şüpheye" dayanmaktadır. Nitekim, ileri sürülen esas gerekçe, başvuranın işvereni olan TÜBİTAK'ın özel bağlamına özgü güvenlik ve kurumsal güvenilirlik gerekleriyle ilgili olmakla birlikte, aynı çerçevede ifade edilen şüpheler, nihayetinde uygulanan mevzuat ve ulusal mahkemelerce benimsenen gerekçeler dikkate alındığında, başvuranın sadakatini ve kişisel davranışını da sorgular görünmektedir.

89. Mahkeme, taraflarca sunulan ulusal içtihatların analizinin, "şüpheye dayalı fesih" ile ilgili bir içtihadî yapıyı ortaya koyduğunun farkındadır. Bu kavram, İş Kanunu'nun 25 II. maddesine dayansa da ilke olarak, işvereni, çalışanın iş ilişkisinin sürdürülmesi için elzem olan güven bağını bozacak nitelikte bir davranışta bulunmuş olabileceğini makul olarak düşündürecek somut olay ve olgular ile objektif unsurlara dayanma yükümlülüğünden muaf tutmamaktadır (yukarıda 32. paragraf). Ancak Mahkeme, 25 Aralık 2018 tarihli bir kararda (yukarıda 41. paragraf), Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi'nin ulusal güvenlikle doğrudan bağlantılı faaliyetler yürüten kurumlar bakımından bu gerekliliğin daha esnek bir yorumunu benimsediğini tespit etmektedir. Bu özel bağlamda, -özellikle TÜBİTAK gibi kurumlar tarafından- yürütülen görevlerin son derece hassas ve gizli niteliği göz önüne alındığında, objektif delil gerekliliğinin hafifletilebileceğini kabul etmiştir. Bu içtihadî gelişme, güvenlik ve kurumsal güvenilirlik gerekleri nedeniyle stratejik alanlarda faaliyet gösteren kamu işverenlerine genişletilmiş bir takdir yetkisi tanıma eğilimindedir.

90. Bununla birlikte Mahkeme, gerekli delil düzeyinden bağımsız olarak ve İş Mahkemesinin de kabul ettiği üzere (yukarıda 16. paragraf), başvuranın işten çıkarılmasının, işvereni tarafından sadece genel güvenlik nedenleriyle değil, aynı zamanda sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesini haklı göstermek amacıyla ileri sürülen "hakkındaki şüphelerle" de gerekçelendirildiğini gözlemlemektedir (yukarıda 10. paragraf). Bu iki gerekçe, işverenin yargılama sırasında "güvenlik bağlamında en ufak bir şüphenin dahi kuvvetli şüphe olarak nitelendirilebileceği" (yukarıda 14.

paragraf) iddiasında bulunması nedeniyle özel bir dikkat gerektirmektedir. Ancak, İş Mahkemesi kararında, başvurana doğrudan atfedilebilecek somut bir kusur bulunmadığını kaydetmekle yetinmiştir. Ayrıca, bu sonuca rağmen, iş ilişkisinin sürdürülmesinin talep edilemeyeceği kanaatine varmış; bu bakımdan, esas olarak, darbe girişimi sonrasındaki bağlama ve davanın içinde yer aldığı kurumsal çerçeveye dayanmıştır. Daha açık bir ifadeyle, başvuranın işvereni olan TÜBİTAK'ın, FETÖ/PDY örgütü tarafından sızıldığı tespit edilen kurumlar arasında yer aldığını ve bu kurumun birçok yöneticisi ve çalışanının söz konusu örgüte üye olma veya bu örgüt adına işlenen suçlar nedeniyle ceza soruşturmalarına konu olduklarını kabul etmiştir (yukarıda 16. paragraf).

91. Mahkeme, başvurana yönelik şüphenin haklılığının, başvuranın ulusal mahkemeler önünde sunduğu argümanların özünü oluşturduğunu kaydetmektedir. Ancak, İş Mahkemesi ilk etapta, ilgili kişi ile kurumdaki diğer kişilere isnat edilen fiiller arasında desteklendirilmiş bir bağ kurmaksızın ve bu unsurların sözleşmenin feshedilmesini objektif olarak nasıl haklı kılabileceğini incelemeksizin, genel değerlendirmelerle yetinmektedir. Mahkeme kararı böylelikle, söz konusu şüpheleri geçerli nedenle fesih olarak yeniden nitelendirmiştir. Bu durum, Hükümetin tedbiri desteklemek için olağanüstü hâl kapsamına ve özellikle ulusal güvenliği tehdit eden örgütlerle bağlantılı kişileri hedef alan 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'yi ileri sürmesi sebebiyle, bu şüphelerin haklılığının zımnen kabul edildiği şeklinde görülebilir. Böyle bir bağlamda, sözleşmenin feshinin ağır mesleki sonuçları, başvuran tarafından ileri sürülen gerekçenin titizlikle incelenmesini gerektirmekteydi. Ancak, ispat yükü işverene ait olmasına rağmen, mahkemeler, değerlendirmelerini, -diğer kişilere yönelik yargılamalar veya idari usulsüzlükler gibi- dolaylı olay ve olgulara dayandırmış; bunların somut etkisini değerlendirmemiş ve başvuranı şahsen hedef alan bir şüpheyi ne şekilde haklı kıldıklarını ortaya koymamıştır. İlgili kişiye doğrudan isnat edilen kesin olay ve olgular bulunmadığı için, ciddi,

somut ve önemli vakıalara dayanan gerekçeler aranmasını gerektiren ulusal içtihatlara uygun olarak, dikkate alınan unsurların güven ilişkisini nasıl bozabileceğini açıkça ortaya koymak mahkemelere düşmekteydi (yukarıda 32-39. paragraflar). Mahkeme, somut olayda verilen kararların, üçüncü kişiler hakkındaki ceza yargılamaları veya idari usulsüzlüklerin varlığının, tek başına, başvuran "hakkındaki bir şüpheyi" haklı gösterebileceğini ve işveren ile ilgili kişi arasındaki güven ilişkisinin bozulmasına yol açabileceğini hangi temellere dayandırdığını ayrıntılı olarak ortaya koyan yeterli gerekçe içermediği sonucuna varmaktadır (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), *Onat ve diğerleri*, yukarıda anılan, § 71).

92. Mahkeme, Hükümetin ulusal güvenlik konusunda ifade ettiği endişelerin yerindeliğini kabul etmektedir; bu bağlamda, potansiyel tehditler karşısında da dahil olmak üzere, artan bir dikkat gösterilmesi haklı görülebilir. Hassas nitelikteki kurumların en ufak bir şüpheye dahi tolere edememeleri kuşkusuz anlaşılabilir bir durumdur. Ancak bu durum, keyfiliği önlemek ve bireyselleştirilmiş bir değerlendirmeyi güvence altına almak için gerekli olan etkili denetim yükümlülüğünden ulusal mahkemeleri muaf tutmaz.

93. Son olarak, Sözleşme'nin 15. maddesi ile ilgili olarak, Mahkeme, *Pişkin* kararında (yukarıda anılan, §§ 152 ve 153) benimsenen yaklaşımdan ayrılmayı gerektirecek herhangi bir neden görmemektedir. 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, ulusal mahkemelerin, yasadışı yapılarla bağlantıları olduğu iddia edilen kişilerin işten çıkarılmasına ilişkin olarak uygulayabilecekleri yargısal denetime herhangi bir kısıtlama getirmemiştir. Ayrıca, mevcut davada, Anayasa Mahkemesi de dahil olmak üzere, başvurulan ulusal mahkemelerden hiçbiri, olağanüstü hali, başvuranın şikâyetlerinin esasının tam olarak incelenmesine engel olarak değerlendirmemiştir. Dolayısıyla, etkili bir yargısal denetimin

bulunmadığına ilişkin şikâyet bakımından Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası ihlal edilmiştir.

III. SÖZLEŞME'NİN 41. MADDESİNİN UYGULANMASI HAKKINDA

94. 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 kaldırabiliyorsa, Mahkeme, gerektiği takdirde, zarar gören taraf lehine adil bir tazmin verilmesine hükmeder."

95. Başvuran, ulusal mahkemeler, işten çıkarılmasının hukuka aykırı olduğunu kabul etmiş olsalardı mesleki faaliyetini sürdürebileceğini belirterek, uğradığı gelir kaybından kaynaklanan maddi zararın tam olarak tazmin edilmesini talep etmektedir. Bu bağlamda, 2016 yılının Ağustos ayındaki döviz kuru esas alınarak kendisi tarafından hesaplanan 43.449,84 Türk lirası, yani yaklaşık 13.202,62 Avro tutarında bir meblağ ödenmesini talep etmektedir. Ayrıca, manevi zarar için 50.000 Avro talep etmektedir.

96. Hükümet, başvuranın taleplerine itiraz etmektedir.

97. Mahkeme, ulusal mahkemelerin ilgili olay ve olguları tespit etmemeleri ve uygun yargısal denetim sağlamamaları nedeniyle Sözleşme'nin 6. maddesinin ihlal edildiği sonucuna vardığını hatırlatmaktadır. Bu itibarla, tespit edilen ihlaller ile iddia edilen maddi zarar arasında nedensellik bağı bulunmadığını değerlendirerek bu yöndeki talebi reddetmektedir (bk. aynı anlamda, *Pişkin*, yukarıda anılan, § 239, burada yapılan atıflarla birlikte). Öte yandan, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 375. maddesinin 1. fıkrasının i) bendinin (*ibid*., § 240) Mahkeme tarafından, Sözleşme'nin ihlal edildiğinin tespit edilmesi halinde iç hukuktaki yargılamanın iadesini talep etme imkânı öngördüğünü kaydetmektedir. Mahkeme, bu nedenle, ihlal tespitinin somut olayda yeterli bir adil tazmin teşkil ettiğini değerlendirmekte ve bu nedenle, başvuranın bu başlık altındaki

taleplerini reddetmektedir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde* (*mutatis mutandis*), *Anna Maria Ciccone/İtalya*, no. 21492/17, § 73, 5 Haziran 2025).

98. Son olarak, başvuran masraf ve giderlere ilişkin herhangi bir talepte bulunmadığından bu bağlamda ödeme yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

BU GEREKÇELERLE, MAHKEME,

1. Oy birliğiyle, Hükümetin, bireysel başvuru hakkının kötüye kullanıldığı ve başvuranın mağdur sıfatının bulunmadığı bağlamındaki kabul edilemezlik itirazını reddetmeye;

2. Oy birliğiyle, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası ile ilgili şikâyetlerin kabul edilebilir olduğuna ve başvurunun geri kalan kısmının kabul edilemez olduğuna;

3. İkiye karşı beş oyla, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının ihlal edildiğine;

4. Oy birliğiyle, ihlal tespitinin, başvuranın maruz kalmış olabileceği tüm manevi zarara karşı tek başına yeterli bir adil tazmin teşkil ettiğine;

5. Oy birliğiyle, 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 gereğince 3 Şubat 2026 tarihinde yazılı olarak bildirilmiştir.

Hasan Bakırcı	Arnfinn Bårdsen
Yazı İşleri Müdürü	Başkan

Mevcut kararın ekinde, Sözleşme'nin 45. maddesinin 2. fıkrasına ve Mahkeme İçtüzüğünün 74. maddesinin 2. fıkrasına uygun olarak Hâkimler Paczolay ve Yüksel'in sunduğu ortak kısmi muhalefet şerhi yer almaktadır.

HÂKİMLER PACZOLAY VE YÜKSEL'İN ORTAK KISMİ MUHALEFET ŞERHİ

(Tercüme edilmiştir)

Saygıyla belirtmek isteriz ki, aşağıda açıklanan nedenlerle, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının ihlal edildiği yönündeki tespite katılmamaktayız.

1. Başvuran, ulusal mahkemeler önünde, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumunun (TÜBİTAK) ileri sürülen şüpheleri haklı kılacak herhangi bir eylem veya delil unsuru sunmadığı gerekçesiyle İş Mahkemesinin işten çıkarma işlemini iptal etmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca söz konusu mahkeme tarafından davanın reddine karar verilmesinin Yargıtay'ın içtihadına aykırı olacağını değerlendirmiştir. İş Mahkemesi, 15 Temmuz 2016 tarihli darbe girişiminin istisnai bağlamını hatırlattıktan sonra, sözleşmenin feshinin başvurana isnat edilebilir kusurlu bir davranışa ya da eyleme dayanmadığını kabul etmiştir. İşverenin kararının, ulusal güvenliğe ilişkin sorunların ve artan bir güvenilirlik zorunluluğunun belirleyici olduğu kurumsal bir çerçevede, söz konusu darbe girişimi sonrasındaki bağlama ilişkin objektif unsurlara dayandığını ifade etmiştir. Mahkeme, başvuran belirli bir fiille suçlanmamış olsa da FETÖ/PDY örgütüne üye olduğu iddia edilen çok sayıda kişinin TÜBİTAK'a sızdığını ve bu kurumun kaynaklarını kullandığını, TÜBİTAK'ın çok sayıda yöneticisi ve çalışanının FETÖ/PDY üyeliği nedeniyle ceza kovuşturmalarına konu olduğunu gözlemlemiştir. Sonuç olarak TÜBİTAK'ın, fesih işleminin "haklı nedene" dayandığı yönündeki tezini, başvurana isnat edilecek somut bir eyleme ilişkin hiçbir delil bulunmadığı gerekçesiyle reddetmiş; feshin dayanağını İş Kanunu'nun 18. maddesi anlamında "geçerli neden" olarak yeniden nitelendirmiştir. Bu durum tazminat hakkı doğurmuştur. Bu yaklaşım hem Bölge Adliye

Mahkemesi hem de Yargıtay tarafından onaylanmıştır (kararın 16, 18 ve 19. paragrafları).

2. Bu bağlamda, 25 Aralık 2018 tarihli bir kararda (kararın 41. paragrafı), Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi'nin ulusal güvenlikle doğrudan bağlantılı faaliyetler yürüten kurumlar söz konusu olduğunda daha esnek bir tutum sergilediğini tespit etmekteyiz. Bu özel bağlamda, -özellikle TÜBİTAK gibi kurumlar tarafından- yürütülen görevlerin son derece hassas ve gizli niteliği göz önüne alındığında, objektif delil gerekliliğinin hafifletilebileceğini kabul etmiştir. Bu içtihadî gelişme, güvenlik ve kurumsal güvenilirlik gerekleri nedeniyle stratejik alanlarda faaliyet gösteren kamu işverenlerine genişletilmiş bir takdir yetkisi tanıma eğilimindedir. Anayasa Mahkemesi, "TÜBİTAK tarafından geliştirilen projelerin millî güvenliği ilgilendirdiği, bu projelerin aynı zamanda askerî açıdan [özünde] gizli nitelik taşıdığı ve bu mahiyeti itibarıyla kurumun güvenlik zafiyetine neden olacağını düşündüğü kişilerle çalışmayı sürdürmesinin beklenmeyeceği" sonucuna varmıştır; bu değerlendirmenin keyfi olduğu söylenemez (kararın 41. paragrafı) (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis*), *UAB Braitin/Litvanya*, no. 13863/19, § 68, 13 Haziran 2023). Mahkeme daha önce, Sözleşme'ye taraf Devletlerin ulusal çıkarlarını tanımlama konusunda onların yerine geçmenin kendi görev olmadığına, bu alanın geleneksel olarak devlet egemenliğinin sert çekirdeğine bağlı olduğuna karar vermiştir (bk. *bu davaya uygulanabildiği ölçüde (mutatis mutandis*), *Stoll/İsviçre* [BD], no. 69698/01, § 137, AİHM 2007-V, ve *UAB AmberCore DC ve UAB Arcus Novus/Litvanya*, no. 56774/18, § 116, 13 Haziran 2023, burada yapılan atıflarla birlikte). Kanaatimizce, mevcut dava Anayasa Mahkemesi'nin işaret ettiği bağlam kapsamında yer almaktadır. Gebze İş Mahkemesinin kararı ile sonradan Anayasa Mahkemesi'nin, TÜBİTAK ile bir çalışanı arasındaki benzer bir davada verdiği ilke kararı ışığında, işten çıkarma gerekçelerinin

değerlendirilmesine ilişkin içtihatlarda belirli bir tutarlılık bulunduğu kanısındayız.

3. Somut olayda yapılan yeniden nitelendirme ile ilgili olarak şu husus gözlemlenebilir: Bu yeniden nitelendirme, işverenin iş sözleşmesini haklı bir nedenle, yani özellikle şirketin gereklerinden kaynaklanan bir gerekçeyle feshetmesine imkân tanıyan ilgili Kanun'un 18. maddesine dayanmaktaydı (kararın 28, 31 ve 35. paragrafları), bu bağlamda, ilgili işçinin kişisel durumu ile hakkındaki şüphe arasında nedensellik bağının kurulması gerekli görülmemiştir. Bu yeniden nitelendirme, başvurana kıdem ve ihbar tazminatı talep etme imkânı tanımış; başvuran da bu imkândan daha sonra yararlanmıştır (kararın 23-24. paragrafları). Ayrıca, olağanüstü hâl ile ilgili kanun hükmünde kararnamelere dayanan ve kamu hizmetine dönmeyi tamamen ve kesin olarak yasaklayan işten çıkarma tedbirlerinden farklı olarak, somut olayda uygulanan işten çıkarma ek tedbirler içermemektedir (bk. *aksi yönde bir karar için* (*a contrario*) *Pişkin/Türkiye*, no. 33399/18, § 186, 15 Aralık 2020).

4. Sonuç itibarıyla, söz konusu şikâyet, ulusal mahkemelerce benimsenen çözümün Yargıtay'ın yerleşik içtihadına aykırı olduğu gerekçesiyle bu çözüme yöneltilmiş bir itiraz olarak yorumlanabileceğinden, bir ulusal mahkeme tarafından yapıldığı iddia edilen fiili veya hukuki hataları incelemenin ve bunlar hakkında karar vermenin, Sözleşme ile güvence altına alınan hak ve özgürlükleri ihlal etmedikleri sürece, Mahkeme'nin görevi olmadığı yönündeki içtihadımızı hatırlatırız (*López Ribalda ve diğerleri/İspanya* [BD], no. 1874/13 ve 8567/13, § 149, 17 Ekim 2019). Yukarıda belirtilen olay ve olgular ile bilgiler dikkate alındığında, başvuranın, söz konusu yargılamanın sonucu bakımından belirleyici olan hukuki iddialara spesifik ve açık bir yanıt aldığı ve bu nedenle, iş sözleşmesinin feshi konusunda mahkemeler tarafından gerçekleştirilen

denetimin, Sözleşme'nin 6. maddesinin 1. fıkrası ile uyumsuz olmadığı kanaatindeyiz.