

**ANAYASA MAHKEMESİ KARARI**

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**İKİNCİ BÖLÜM  
KARAR****KADRI EROĞUL BAŞVURUSU**

**Başvuru Numarası** : 2019/976  
**Karar Tarihi** : 11/5/2022

**Başkan** : Kadir ÖZKAYA  
**Üyeler** : M. Emin KUZ  
Rıdvan GÜLEÇ  
Yıldız SEFERİNOĞLU  
Kenan YAŞAR  
**Raportör** : Ali Erdem ŞAHİN  
**Başvurucu** : Kadri EROĞUL  
**Vekili** : Av. Deniz Tufan SOYKAN

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, taşeron şirkete bağlı olarak bir kamu kurumunda görev yapan başvuruçunun kurumun yöneticileriyle ilgili sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

**II. BAŞVURU SÜRECİ**

2. Başvuru 2/1/2019 tarihinde yapılmıştır. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

**III. OLAY VE OLGULAR**

4. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle olaylar özetle şöyledir:

5. Başvurucu 1972 doğumlu olup 1/1/2006 tarihinden iş akdinin feshedildiği 11/3/2016 tarihine kadar özel bir şirkete (alt işveren) bağlı olarak Kütahya Halk Sağlığı Müdürlüğünde (Kurum) belirli süreli iş sözleşmesiyle bilgi sistem kullanımı elemanı olarak çalışmıştır. Başvurucu 1/1/2006 tarihinden itibaren anılan Kurum bünyesinde sürekli olarak çalıştığını ancak alt işverenin ihale ile belirlenmesinden dolayı yıl bazında farklı alt işverenlere bağlı olarak çalıştığını belirtmiştir. Başvurucu, olay tarihinde eş zamanlı olarak Kamu Taşeron Çalışanları Derneğinin (KATAŞ-DER) genel başkanlığı görevini de yürütmektedir.

6. Başvurucu 14/8/2015 tarihinde sosyal paylaşım sitesindeki kişisel hesabından (Facebook) taşeron işçilerin gördüğü baskıları ve yöneticileri konu eden bir paylaşımında bulunmuştur. Anılan paylaşım şu şekildedir:

"Son günlerde taşeron işçi arkadaşlar üzerinde ciddi baskılar artmış, kendini yönetici zanneden bazıları işi gücü bırakıp, taşeron işçi ile uğraşmayı kendine görev edinmiştir. Ey insan müsveteleri, yönetici bozuntuları, şunu asla unutmayınız ki, biz taşeron işçiler islam dinine inamp iman etmiş müslümanlarız ve Rabbim bize der ki RIZK İLE İLGİLİ YERYÜZÜNDE HAREKET EDEN HİÇBİR CANLI YOKTUR Kİ RIZK ALLAH'A BAĞLI OLMASIN DER (Hud Suresi 6. Ayet) Rabbim sizleri de hidayete ulaştırısın en kısa zamanda ve oturduğunuz o güzel makam koltuklarımızda altınızdan kayıp gideceğini bilme ve taşeron işçinin de İNSAN OLDUĞUNU ANLAMA FİKRİ VERSİN.AMİN.

7. Anılan paylaşımdan dolayı bazı Kurum yöneticileri başvurucudan şikâyetçi olmuş ve başvurucu hakkında hakaret içerikli ifadeler kullandığı iddiasıyla Kütahya 2. Asliye Ceza Mahkemesinde ceza davası açılmıştır. Yargılama neticesinde başvurucunun mahkûmiyetine karar verilmiştir. Anılan mahkûmiyet kararının ilgili kısmı şu şekildedir:

"...Sanık Kadri Eroğul'un Kütahya Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı laboratuvarıda taşeron işçi olarak çalıştığı, katılanların aynı kurumda yönetici olarak görev yaptıkları, sanığın suç tarihi olan 14/08/2015 tarihinde sosyal paylaşım sitesinde bulunan adresinde paylaştığı yazısında "son günlerde taşeron işçi arkadaşlar üzerinde ciddi baskılar artmış, kendini yönetici zanneden bazıları işi gücü bırakıp taşeron işçi ile uğraşmayı kendine görev edinmiştir. Ey insan müsvetdeleri , yönetici bozuntuları, şunu uslu unutmayınız ki..." şeklinde sözler paylaştığı sanığın çalıştığı kurumda yönetici olarak görev yapan katılanlara yönelik bu sözlerin söylendiğinin açık olduğu, sanığın alınan savunmalarında suçlamaları kabul etmeyerek suça konu sözleri kendisinin yazdığını ancak her hangi birine hakaret kastının olmadığını söylediği görülmüş ise de; bu savunmanın dolaylı kabul niteliğinde olduğu ve toplanan diğer deliller karşısında itibar edilemeyeceği, sanığın bu suretle üzerine atılı zincirleme şekilde kamu görevlilerine hakaret suçunu işlediği sonucuna ulaşılarak ezalandırılmasına karar vermek gerekmiştir.

Sanığın mahkûmiyetine karar verilen suçun işleniş özellikleri dikkate alınarak alt sınırdan cezalandırılmasına, TCK 43 ve TCK 62. Maddeler ile uygulama yapılmasına ve daha önceden sabıkasının olmamasıyla suçtan dolayı oluşmuş somut bir zarar olmayışı dikkate alınarak verilen mahkûmiyet hükmünün CMK 231 maddesi gereğince açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiştir".

8. Anılan hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının kesinleşmesi üzerine alt işveren tarafından başvurucunun ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile iş akdi sona erdirilmiştir. Başvurucu; paylaşımına konu ifadeleri çalıştığı kurum yöneticilerine hitaben yazmadığını ve bu nedenle fesih işleminin haksız olduğunu belirterek alt işveren ve Kurum aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır. Kütahya 1. İş Mahkemesinde (Mahkeme) görülen davanın sonucunda 16/3/2017 tarihinde davanın reddine karar verilmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...davacının davalı Sağlık Bakanlığı'na bağlı Kütahya Halk Sağlığı İl Müdürlüğünde taşeron firma çalışması olarak çalışırken çalıştığı işyerindeki yönetici konumunda bulunan amirlerine sosyal paylaşım sitesi olan Facebook hesabından hakaret içerikli yazılar paylaştığı ve bu yüzden bu yöneticilere karşı hakaret suçundan cezalandırılmasına karar verildiği, bu kararın kesinleştiği, davalı işveren tarafından 4857 Sayılı Yasanın 25/II, b maddesi gereğince haklı olarak işten çıkarıldığı anlaşılmakla davacının davasının reddine..."

9. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi (Daire) 2/10/2017 tarihli ilamıyla istinaf isteminin reddine karar vermiştir. Daire kararının ilgili kısmı şöyledir:

*"...Her ne kadar davacının sosyal paylaşım sitesindeki sözlerinin isim belirtilerek işyeri yöneticileri olan ceza davasındaki katılanlara yönelik yapıldığı ilk bakışta tespit edilemeye de katılanların işyerinde yönetici pozisyonunda olması, işyerinde alt işveren nezdinde bir kısım çalışanların bulunması, davacının da alt işveren işçisi pozisyonunda aynı yöneticilerin görevli olduğu işyerinde çalışıyor olması, çalışmasının sürdüğü zamanda sosyal paylaşım sitesindeki sözleri paylaştığı, sözlerin muhatabının belli bir kişi olmasa da yönetici konumunda olan tüm kişilere yönelik olması dikkate alındığında sözlerin muhataplarından bir kısmının ceza davasında katılan pozisyonunda olan işyeri yöneticileri olduğunun kabulü gerekmiştir.*

*Davacı tarafca sosyal paylaşım sitesindeki sözlerin hakaret boyutunda olmadığı, bu sözlerin hakaret sayılıp sayılmayacağı yargıtay denetiminden geçmediği iddia edilmiş ise de, "Ey insan müsveddeleri, yönetici bozuntuları..." şeklindeki sözlerin eleştiri sınırlarını aşan hakaret niteliğinde sözler olduğu dairemizce de kabul edilmiştir.*

*Yukarıda açıklandığı üzere sosyal paylaşım sitesindeki sözlerin hakaret olarak kabulü ve işyeri yöneticilerini de hedef alır şekilde söylenmiş olmasının kabulü birlikte değerlendirildiğinde sarf edilen sözlerin 4857 sayılı yasanın 25/2-b maddesi kapsamında kaldığına, bu haliyle davalı işveren tarafından davacı işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulüne yönelik yerel mahkeme kararında usul ve yasa yönünden aykırılık bulunmadığı anlaşılmakla, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esas yönünden reddine...".*

10. İstinaf kararına karşı temyiz kanun yoluna başvurulması üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 8/10/2018 tarihli ilamıyla temyiz isteminin reddiyle anılan kararın onanmasına karar vermiştir.

#### **IV. İLGİLİ HUKUK**

11. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" kenar başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*"II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

...

*b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması"*

..."

#### **V. İNCELEME VE GEREKÇE**

12. Anayasa Mahkemesinin 11/5/2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

## A. Başvurucunun İddiaları

13. Başvurucu; paylaşımındaki açıklamaları KATAŞ-DER genel başkanı sıfatıyla yaptığını ve açıklamaların kamuda çalışan taşeron işçilerin sıkıntılarına ilişkin olduğunu belirterek kullandığı ifadeler nedeniyle iş akdinin sona erdirilmesinin ifade özgürlüğünü, paylaşımını beğenenler hakkında işlem yapılmayıp kendisi hakkında işlem yapılmasının eşitlik ilkesini, ceza yargılamasında verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı nedeniyle kararı temyiz edememesinin hak arama hürriyetini, ceza mahkemesin kararının işe iade davasında verilen karara esas alınmasının ise adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

## B. Değerlendirme

14. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Başvurucunun Anayasa Mahkemesi önüne getirmedeği ceza davası ile ilgili şikâyetlerinin özü, düşünce açıklamaları nedeniyle iş akdinin feshedilmesine yöneliktir. Bu nedenle başvuru iddialarının bir bütün olarak Anayasa'nın 26. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğü kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

15. Anayasa'nın "Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti" kenar başlıklı 26. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*"Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar..."*

*Bu hürriyetlerin kullanılması,... başkalarının şöhret veya haklarının,... korunması ... amaçlarıyla sınırlanabilir...*

*Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetinin kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunla düzenlenir."*

### 1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

16. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

### 2. Esas Yönünden

#### a. İfade Özgürlüğü Yönünden Devletin Pozitif Yükümlülükleri

17. İfade özgürlüğü, kişinin haber ve bilgilere, başkalarının fikirlerine serbestçe ulaşabilmesi, düşünce ve kanaatlerinden dolayı kınanmaması ve bunları tek başına veya başkalarıyla birlikte çeşitli yollarla serbestçe ifade edebilmesi, anlatabilmesi, savunabilmesi, başkalarına aktarabilmesi ve yayabilmesi anlamına gelir. Çoğunluğa muhalif olanlar da dâhil olmak üzere düşüncelerin her türlü araçla açıklanması, açıklanan düşünceye paydaş sağlanması, düşünceyi gerçekleştirme ve gerçekleştirme konusunda başkalarını ikna etme

çabaları ve bu çabaların hoşgörüsüyle karşılanması çoğulcu demokratik düzenin gereklerindedir. Dolayısıyla toplumsal ve siyasal çoğulculuğu sağlamak, her türlü düşüncenin barışçıl bir şekilde ve serbestçe ifadesine bağlıdır. Bu itibarla düşüncüyü açıklama ve yayma özgürlüğü demokrasinin işleyişi için yaşamsal önemdedir (*Bekir Coşkun* [GK], B. No: 2014/12151, 4/6/2015, §§ 33-35; *Mehmet Ali Aydın* [GK], B. No: 2013/9343, 4/6/2015, §§ 42, 43).

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

19. Somut olayda alt işverene bağlı olarak bir kamu kurumunda görev yapan başvurucunun iş sözleşmesi, Kurum yöneticilerine sosyal medya üzerinden hakaret ettiği iddiasıyla açılan ceza davasında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi nedeniyle feshedilmiştir. Başvurucunun iş akdini fesheden alt işveren, bir limitet şirket olup başvurucu da özel hukuk hükümlerine tabi bir personeldir. Dolayısıyla somut olayda kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesinin söz konusu olmadığı dikkate alındığında başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir (aynı ölçütle negatif yükümlülük bağlamındaki değerlendirmeler için bkz. *Ç.A. (3)* [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 104; *Ayla Demir İşat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, § 113).

20. Bu kapsamda somut olayda Anayasa Mahkemesince yapılması gereken, başvurucu ile alt işveren arasındaki özel hukuk hükümlerine tabi sözleşme ilişkisinin alt işveren tarafından feshedilmesi üzerine kamu makamlarınca etkili bir yargısal sistem kurulup işletilerek başvurucunun ifade özgürlüğü ile işverene sadakat yükümlülüğü arasında adil bir denge kurulup kurulmadığının tespit edilmesinden ibarettir.

21. Bir iş ilişkisinin gerek istihdam edene gerekse istihdam edilene karşılıklı ödev ve yükümlülükler yüklediği gözden kaçırılmamalıdır. İş ilişkisinde tarafların dilediği gibi davranması ya da taraflardan birinin iş ilişkisinin sürdürülebilmesi açısından karşı tarafın objektif ve makul beklentilerini yok sayarak bareket etmesi durumunda söz konusu iş ilişkisinin sona ermesi doğal bir sonuçtur. Aksi takdirde iş ilişkisi zorunlu ve hiçbir surette sonlandırılmaz bir niteliğe bürünür ki bu durumda iş ilişkisinin kurulma amacının bir anlamı kalmaz (*Ç.A. (3)*, § 112; *Volkan Çakır*, B. No: 2017/35488, 7/4/2021, § 30).

22. İşçilerin tabi oldukları iş sözleşmeleri gereğince tanımlı olan mesleklerini yapmalarının mutlak bir hak olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Zira işin veriminin düşmesine veya işveren ile olan güven ilişkisinin ciddi şekilde zedelenmesine işçiden kaynaklanan nedenlerle yol açılan durumlarda işverenin menfaatinin etkileneceği açıktır. Dolayısıyla yasal düzenlemelerin ve işverenin belirlediği kurallar çerçevesinde devam eden iş ilişkisinin meşru nedenler ortaya çıktığında bozulması ve sona erdirilmesi olağan bir durumdur (*Ç.A. (3)*, § 123; *Volkan Çakır*, § 31).

23. Bu tür durumlarda işveren tarafından hayata geçirilen iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin tedbirin zorunlu ve başvurulabilecek en son çare olarak nitelendirilebilmesi için işçinin işverenin menfaatine ve beklentilerine aykırı davrandığının ortaya konulması gerekir. Başka bir deyişle işverenin menfaatine zarar vermeyen nedenlerin zorunlu ve son çare olarak başvurulmuş tedbirler olarak kabul edilmesi mümkün değildir (Ç.A. (3), § 124; *Volkan Çakır*, § 32).

#### **b. Somut Olayın Değerlendirilmesi**

24. Başvurucunun kişisel sosyal medya hesabı üzerinden taşeron işçilerin gördüğü baskıları ve yöneticileri konu ettiği paylaşımında diğer başka ifadelerinin arasında kullandığı "*Ey insan müsveddeleri, yönetici bozuntuları...*" (bkz. § 6) ifadeleriyle çalıştığı Kurumdaki yöneticilere hakaret ettiği gerekçesiyle hakkında mahkûmiyet kararı verilmiş ve verilen hükmün açıklanması geri bırakılmıştır (bkz. § 7). Anılan kararın kesinleşmesi üzerine başvurucunun iş akdi feshedilmiş olup açılan işe iade talepli tespit davasında, anılan ifadelerin ceza mahkemesi kararına atıfla hakaret niteliğinde olduğu ve eleştiri sınırlarının dışında kaldığı belirtilerek davanın reddine karar verilmiştir (bkz. §§ 8-10).

25. Başvurucu, alt işverene bağlı olarak Kurumda çalışmasının yanı sıra kamu kurumunda çalışan taşeron işçilere yönelik faaliyet gösteren KATAŞ-DER'in genel başkanlığı görevini de sürdürmektedir (bkz. § 5). Bu bağlamda başvurucunun taşeron işçilere ilişkin meselelerde bildireceği görüşlerin taşeron işçi kimliğinin ötesinde, yürütmekte olduğu dernek başkanlığı görevinin de bir gereği olarak -temsil ettiği sivil toplum kuruluşunun ilgi alanındaki- toplumsal meseleleri de kapsadığı kabul edilmelidir. Dolayısıyla uyumsuzluğun çözümünde başvurucunun söz konusu ifadeleri hangi sıfatla açıkladığı ve bu ifadelerle kimi hedef aldığıın tespit edilmesi hayati önemdedir.

26. Başvurucu, eldeki başvuruya konu paylaşımında genel nitelikli "*yönetici*" kavramını kullanmış ancak sözlerinin belirli bir kimseyi hedef aldığına yönelik herhangi bir ifade kullanmamıştır. Ancak mahkemeler tarafından başvurucunun taşeron işçi olması ve ceza davasına katılanların da başvurucu ile aynı Kurumda yönetici olması gerekçe gösterilerek sözlerin muhataplarından bir kısmının Kurum yöneticileri olduğu kabul edilmiştir (bkz. §§ 8, 9). Derece mahkemelerinin başvurucunun asıl amacının kurum yöneticilerini küçük düşürmek olduğunu kabul etmesi ancak başvurucunun kullandığı kelimelere onun verdiği anlamın ötesinde anlamlar yüklemesi ile mümkün olmuştur. Başvurucunun kullandığı ifadelerle onun verdiği anlamın ötesinde bir anlam yüklenmemelidir (*Tansel Çölaşan*, B. No: 2014/6128, 7/7/2015, § 69). Derece mahkemelerinin başvurucunun dernek başkanlığı kimliğini dikkate almayarak ve doğrudan işaret edilmediği hâlde dolaylı bağlantılarla başvurucunun Kurum yöneticilerini hedef aldığıı kabul ederek yaptıkları aşırı bir yorumun benimsenmesi kamusal konuşmaları imkânsız hâle getirecektir (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *Kemal Kılıçdaroğlu* (3), B. No: 2015/1220, 18/7/2018, § 64).

27. Kaldı ki başvurucu, kullandığı ifadelerde taşeron işçilere yönelen baskının ancak "*yöneticilik ve insanlık vasıfları taşımayan kişiler*" tarafından yapılabileceğini iddia etmiş; eleştirilerini abartılı bir şekilde ortaya koymuştur. Anayasa Mahkemesi pek çok kararında ifade özgürlüğünün bir dereceye kadar abartıya hatta kısırtılmaya izin verecek şekilde geniş yorumlanması gerektiğini kabul etmiştir (*Ali Suat Ertosun*, B. No: 2013/1047, 15/4/2015, § 66; *Zübeyde Füsün Üstel ve diğerleri*, § 102). Bu nedenle somut olaya konu ifadeler açısından da Anayasa Mahkemesinin önceki değerlendirmelerinden ayrılmayı gerektiren bir durum olduğu söylenemez.

28. Nihayetinde derece mahkemeleri, somut olaya konu ifadelerin iş akdinin feshedilmesi gibi son derece ağır ve en son çare olarak düşünülebilecek bir müdahaleye başvurmayı gerektirir nitelikte olduğunu yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde objektif ve ikna edici bir biçimde ortaya koyamamıştır. Bu sebeple başvurusunun iş akdinin feshinin geçerli bir nedene dayandığını ileri süren mahkeme gerekçeleri, başvurusunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahale için *ilgili ve yeterli* olarak kabul edilemez.

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

Kadir ÖZKAYA ve Yıldız SEFERİNOĞLU bu görüşe katılmamıştır.

### 3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

30. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğeri* (2), B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu* (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

## VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

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

B. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün İHLAL EDİLDİĞİNE Kadir ÖZKAYA ve Yıldız SEFERİNOĞLU'nun karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

C. Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğünün ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla Kütahya 1. İş Mahkemesine (E.2016/162, K.2017/52) GÖNDERİLMESİNE,

D. 364,60 TL harç ve 4.500 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 4.864,60 TL yargılama giderinin başvurusu ÖDENMESİNE,

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

F. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 11/5/2022 tarihinde karar verildi.



## KARŞIOY

1. Sağlık Bakanlığına bağlı ... Halk Sağlığı İl Müdürlüğünde taşeron firma elemanı olarak çalışırken çalıştığı işyerindeki yönetici konumunda bulunan amirlerine sosyal paylaşım sitesi hesabından hakaret içerikli yazılar paylaştığından bahisle, yöneticilerine karşı hakaret suçunu işlediğinin anlaşıldığı gerekçesiyle cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına (HAGB) karar verilmesi üzerine, 4857 Sayılı Yasanın 25/II, b maddesi gereğince işten çıkarılan başvurusunun açtığı işe iade davasının reddedilmesinin ardından yapılan başvuruda Mahkememiz çoğunluğunca başvurusunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmesine karar verilmiştir.

2. Çoğunluk görüşüne dayalı karara aşağıda açıklanan nedenlerle katılmadık.

3. Anayasa Mahkemesinin birçok kararında vurgulandığı üzere ifade özgürlüğü sadece kabul gören veya zararsız veya kayıtsızlık içeren bilgiler veya fikirler için değil aynı zamanda kırıcı, şok edici veya rahatsız edici olanlar için de geçerlidir. Ayrıca, bir düşüncenin hangi üslup ve biçimle en iyi şekilde aktarılacağına bizzat düşüncüyü dile getiren karar verebilir. Bu bağlamda Anayasa'nın 26. maddesinin sadece ifade edilen haber ve fikirlerin içeriğini değil aynı zamanda bunların nakledilme biçimlerini koruduğu da unutulmaması gereken bir husustur.

4. Bununla birlikte Anayasa'nın 26. maddesinin ikinci fıkrasına göre ifade özgürlüğünün sınırlandırılma nedenlerinden ve bu bağlamda ifade özgürlüğünü kullananların uyması gereken görev ve sorumluluklardan biri de başkalarının şöhret veya haklarının korunmasıdır. Bireyin şeref ve itibarı, kişisel kimliğinin ve manevi bütünlüğünün bir parçasını oluşturur ve Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrasının korumasından faydalanır. (*İlhan Cihaner (2)*, B. No: 2013/5574, 30/6/2014, § 44)

5. Bu bağlamda ifade özgürlüğüne yapılan bir müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun kabul edilebilmesi için ifade özgürlüğü ile şeref ve itibarın korunması hakkı arasında adil bir denge sağlanmalıdır. Bu, soyut bir değerlendirme değildir. Çatışan haklar arasında dengeleme yapılabilmesi için kullanılan ifadelerin türünün, kamusal tartışmalara katkı sunma kapasitesinin, ifadelere yönelik kısıtlamaların niteliğinin ve kapsamının, ifadelerin kimin tarafından dile getirildiğinin, kime yöneldiğinin, tarafların ünlülük derecelerinin ile ilgili kişilerin önceki davranışlarının ve kamuoyu ile diğer kişilerin kullanılan ifadeler karşısında sahip oldukları hakların ağırlığının değerlendirilmesi gerekir.

6. Ayrıca şeref ve itibar hakkını ihlal ettiği ileri sürülen sözlerin içinde yer aldıkları metnin veya konuşmanın tamamının gözetilmesi, konuşmanın yapıldığı bağlamdan kopartılmaksızın olayın bütünselliği içinde ve tarafların konumları ile söz konusu ifadelere cevap verebilme imkânlarının ne olduğunun da dikkate alınması gerekir.

7. Başvurucu, alt işverene bağlı olarak bir kamu Kurumunda çalışmasının yanı sıra kamu kurumunda çalışan taşeron işçilere yönelik faaliyet gösteren bir derneğin genel başkanlığı görevini de sürdürmektedir. Dolayısıyla, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile bu kurum ve kuruluşların yöneticileri de eleştiriden müsemma olmadıklarından, bir kamu kurumunda taşeron firma elemanı olarak çalışan başvuru da çalıştığı kurumu ve bu kurumun yöneticilerini eleştirebilir. Bu kapsamda taşeron işçilere ilişkin meselelerde bildireceği görüşlerin taşeron işçi kimliğinin ötesinde yürütmekte olduğu dernek başkanlığı

görevinin de bir gereği olarak -temsil ettiği sivil toplum kuruluşunun ilgi alanındaki toplumsal meseleleri de kapsadığı söylenebilir. Ne var ki bu bağlamda yapıldığı belirtilen eleştiriler ile aşağılama arasında açık bir ayırım yapılması gerekir. Kurum, kuruluş veya bunların yöneticilerine yöneltilen ifadelerin asıl amacının aşağılama olduğu durumlarda, ifade sahiplerinin muhatap olacağı yaptırımların ifade özgürlüğünü kural olarak ihlal edeceği söylenemez.

8. Olayda, derece Mahkemeleri'nin, hem başvurunun asıl amacının kurum yöneticilerini küçük düşürmek olduğu yolundaki kabullerinde, hem de başkalarıyla birlikte çalıştığı kurumunun yöneticilerinin de başvurunun kullandığı ifadelerin muhatabı olduğu yolundaki değerlendirmelerinde isabetsizlik bulunmamaktadır. Derece mahkemelerinin başvurunun asıl amacının kurum yöneticilerini küçük düşürmek olduğunu kabul etmesi başvurunun kullandığı kelimelere onun verdiği anlamın ötesinde anlamlar yüklemek suretiyle gerçekleşmemiştir.

9. Başvurucu tarafından kullanılan "... *Ey insan müsveddeleri, yönetici bozuntuları, ...*" biçimindeki şikâyete konu ifadelere bakıldığında, söz konusu ifadelerin başvurunun paylaşımının genel anlamının dışına çıkan, taşeron işçiler üzerinde giderek artan düzeyde oluşan baskılardan sorumlu tuttuğu yöneticileri bu konulardaki tutumları nedeniyle eleştirmekten öte geçen, onlardan buna katlanmalarını ve hoşgörü göstermeleri gerektiğini söylemeyi zorlaştıran, "abartılı eleştiri" olarak nitelendirilmesi mümkün olmayan, eleştiri sınırlarını aşan hakaret niteliğinde aşağılayıcı ifadeler olduğu kanaatine varılmaktadır.

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

Başkan  
Kadir ÖZKAYA

Üye  
Yıldız SEFERİNOĞLU