

^HANAYASAL BİR TEMEL HAK OLARAK İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN İŞÇİ AÇISINDAN İŞYERİNDEKİ YANSIMALARI

*Yrd. Doç. Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU**

I. GENEL OLARAK İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMI VE SINIRLARI

Düşünce özgürlüğü, düşüncelere ve bilgilere ulaşma hakkı, kanaat özgürlüğü ve ifade özgürlüğü olmak üzere üç temel ögeden oluşmaktadır¹. İnsan haklarının başında gelen ifade özgürlüğü, düşüncenin korunmasını amaçlamaktadır. Düşünce ise “bir şey, kimse, olay veya sorun hakkında zihinsel olarak hüküm kurmak, görüş sahibi olmak, vaziyet olmak, değerlendirmede veya mütalaada bulunmak ve bunları dış dünyaya söz, yazı, resim vb. gibi araçlarla yansıtmak” şeklinde tanımlanabilecektir. Düşünce insanın iç dünyasıyla ilgilidir, açıklanmadığı sürece başkaları tarafından bilinemez. Bu nedenle, özgür düşünmenin anlam ifade edebilmesi için bireyin düşüncesini açıklama özgürlüğüne sahip olması gerekmektedir².

İfade özgürlüğü, gerek demokratik ülkelerin hemen hepsinin anayasaları ile gerekse uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış en önemli temel haklardandır. Düşünce ve düşündüklerini ifade etme özgürlüğü,

^H Hakem incelemesinden geçmiştir.

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

¹ Tanör, B./Yüzbaşıoğlu, N.: 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 2.Baskı, İstanbul, 2001, s. 168.

² Özbey, Ö.: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları, TBB Dergisi, 2013 (106), s. 42.

demokratik süreçte önemli bir yere sahiptir. Yeni ve daha iyi fikirlerin ortaya çıkmasının zeminini bu özgürlük oluşturmaktadır. Birbirinden farklı fikirlerin olması ve bunların tartışılması, bireylerin farklı düşünceler arasında seçim yapması olanağını sunmaktadır. Ancak ifade özgürlüğünün varlığı halinde kişiler, kendi düşüncelerinin doğru ya da yanlış olduğunu kavrayabilmektedirler. Bu çerçevede, demokratik bir toplumda ifade özgürlüğü, yöneticilerin veya kamu makamlarının hoşuna gidecek şeyleri söyleme hakkı olarak değil; her türlü düşünceyi serbestçe açıklama özgürlüğü olarak ortaya çıkmaktadır³.

İfade özgürlüğü, insanların serbestçe düşünce ve haberlere ulaşabilmesi, fikir edinebilmesi, edindiği fikir ve kanaatlerden ötürü kınanmaması ve değişik vasıtalardan yararlanarak bu fikirleri serbestçe aktarabilmesi ve savunabilmesi olarak tanımlanabilecektir. Bu tanım çerçevesinde, ifade özgürlüğünün üç boyutunun olduğunu söylemek mümkün olacaktır: Bilgi edinme ve düşünme özgürlüğü, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü, düşünceyi ifade özgürlüğü⁴. Ancak, bu özgürlüğün de sınırsız olduğu düşünülmemelidir. Demokratik bir toplumda, ifade özgürlüğü sınırlamalardan muaf değildir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10.maddesinin 2.fikrasında, Anayasamızın 26.maddesinin II.fikrasında, ifade özgürlüğünün ne şekilde sınırlanabileceği belirtilmiştir. Buna göre, müdahalenin gerekli olması, sınırlamanın kanunla getirilmiş olması ve müdahalenin meşru bir amaçla gerçekleşmesi halinde bu özgürlüğün sınırlanması mümkün olacaktır⁵.

II. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KAPSAMI

Kişiler, düşüncelerini dile getirme, savunma, anlatma, tanıtma, ilan etme, eleştirme, reddetme, çağrıda bulunma, karşı çağrıda bulunma, ikna

³ **Bıçak**, V.: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü, Ankara, 2002, s. 19; **Birtek**, F.: İfade Özgürlüğü ve Türk Ceza Kanunu'nun 301. Maddesinin Bu Kavram Işığında Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Y. 2007, C. 81, S. 2, s. 612.

⁴ **Telli**, K.: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s. 11 vd.

⁵ **Bıçak**, s. 21, **Telli**, s. 69 vd.; **Tanju**, E.: AİHM Kararları Işığında İfade ve Basın Özgürlüğü, Ankara, 2012, s. 168; **Özbey**, s. 47 vd.

etme, açıklama, yayma, yayımlama, benimsetmeye çalışma, propaganda ve bir düşünce için mücadele etme, yazma, konuşma, görüntü, resim, oyun, sinema, tiyatro, miting, örnekleme vb. şeklinde ifade edebilirler. Sözlü ifade, bireysel ifadenin en asli unsuru olan konuşulan söz olabileceği gibi, terennüm ve marş söyleme şeklinde de gerçekleşebilir. Ayrıca, ses dalgaları yoluyla ifade yanında, elektromanyetik dalgalar (plaklar, audio-kasetler, telefon vb.) da düşünceyi ifade araçlarındandır. İfadenin kapsamına, gizli simge, resim ve çizimler de girebilecektir. El, daktilo ve bilgisayarla yazılmış tüm belgeler, el ilanları, pankartlar, mektuplar gibi ifade araçlarının yanında elektronik aktarım biçimleriyle yapılan düşünce aktarımları da muhatap tarafından yazılı bir biçimde algılanabildiği takdirde ifade kapsamında değerlendirilmektedir⁶. Bunlardan başka, belli bir görünüşü ya da düşünceyi ifade eden belli giyim tarzları⁷ da temel korumadan faydalanmaktadır⁸.

III. BAZI ULUSLARARASI BELGELERDE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DÜZENLENMESİ

Uluslararası belgelerin en önemlilerinden biri olan İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 19.maddesine göre, “ Herkesin düşünce ve anlayış özgürlüğüne hakkı vardır. Bu hak düşüncelerinden dolayı rahatsız edilmemek, ülke sınırları söz konusu olmaksızın, bilgi ve düşünceleri her yoldan araştırmak, elde etmek ve yaymak hakkını gerekli kılar.”. Bu maddeyle düşünce ve ifade özgürlüğü bir temel hak olarak kabul edilmiştir.

⁶ Özbey, s. 44.

⁷ Avrupa İnsan Hakları Komisyonu'nun 3 Mart 1986 tarihli Stevens kararında, başvuran kişinin oğlu okuldan eve kravat takmadığı için gönderilmiştir. Başvuran, kişinin ne şekilde giyineceğine okulun karar veremeyeceğini, bunun özel ve ailevi bir husus olduğunu belirtmiştir. Komisyon, ifade özgürlüğüne, öğrenciler de dahil, herkesin sahip olduğunu; giysilerin bir ifade şekli olduğunu; ifade özgürlüğünün, kişinin düşüncelerini giydikleri yoluyla da ifade edebilmesini içerdiğini, ancak başvuran kişinin çocuğunun giyim tarzının özel bir düşünce ya da fikir ifade etmediğini, bu nedenle de ifade özgürlüğü ihlalinin bulunmadığını belirtmiştir (<http://www.article19.org/resources.php/resource/3098/en/echr:-stevens-v.-the-united-kingdom>, E.T.: 19.06.2013).

⁸ Ertürk, Ş.: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002, s. 121.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10.maddesi ifade özgürlüğü başlığını taşımaktadır. Söz konusu maddeye göre, "1.Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve verme özgürlüğünü de kapsar. Bu madde, Devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine tabi tutmalarına engel değildir. 2.Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlâkın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir." Maddenin 1.fıkrası ifade özgürlüğünün kapsamını, 2.fıkrası ise bu özgürlüğün sınırlanma nedenlerini ve bunun şartlarını içermektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10.maddesinin, sözleşmenin en temel ve önemli hükümlerinden birini içerdiği genel olarak kabul görmektedir. 10.maddede yer alan ifade özgürlüğünün iki görünümü bulunmaktadır: Bunlardan ilki kanaat oluşturma, bu kapsamda bilgi edinebilme ve bilgilere ulaşabilmedir. İkincisi, bunları her türlü araçla açıklayabilme ve yayabilme özgürlüğünü içermektedir. Şu halde bu özgürlük, bir yandan kişinin iç dünyasında özgürce kanaat oluşturabilmesini, öte yandan özgürce oluşturabileceği bu kanaat ve düşüncelerini dışa vurabilme, açıklayabilme, yayabilmesini içermektedir. Bu anlamda, ifade özgürlüğü, serbestçe oluşturulan kanaat ve düşüncelerin açığa vurulması suretiyle serbest bir tartışma ortamı yaratılmasına ve kamuoyu oluşturulmasına olanak sağlamaktadır⁹.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1976 yılında verdiği bir kararda, ifade özgürlüğünün niteliklerini şu şekilde belirtmiştir: "İfade özgürlüğü, toplumun ilerlemesi ve her insanın gelişmesi için esaslı koşullardan biri olan demokratik toplumun ana temellerinden birini oluşturur. İfade özgürlüğü, 10.maddenin sınırları içinde, sadece lehte olduğu kabul edilen veya zararsız veya ilgilenmeye değmez görülen "haber" ve "düşünceler" için değil; ama

⁹ **Kocasakal, Ü./Aksoy, E. E./Memiş, P.:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü, <http://www.tchd.org.tr/MenuContent.aspx?id=127>.

ayrıca Devletin veya nüfusun bir bölümünün aleyhinde olan, onlara çarpıcı gelen, onları rahatsız eden haber ve düşünceler için de uygulanır. Bunlar çoğulculuğun, hoşgörünün ve açık fikirliliğin gerekleridir; bunlar olmaksızın demokratik toplum olmaz. Bu demektir ki, başka şeyler bir yana, bu alanda getirilen her “formalite”, “koşul”, “yasak” ve “ceza”, izlenen meşru amaçla orantılı olmalıdır”¹⁰.

IV. ANAYASAMIZDA İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN DÜZENLENMESİ

1982 Anayasası'nın 25. ve 26.maddelerinde “düşünce ve kanaat hürriyeti”, “düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti” başlıkları altında düzenlenmiştir. Madde 25 uyarınca, “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.” 26.maddeye göre ise, “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 fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir. Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir. Haber ve düşünceleri yayma araçlarının kullanılmasına ilişkin düzenleyici hükümler, bunların yayımını engellemek kaydıyla, düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetinin sınırlanması sayılmaz. Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetinin kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunla düzenlenir.”

¹⁰ AİHM, Handyside&Birleşik Krallık Davası, 07.12.1976 T., 25 K., <http://aihm.anadolu.edu.tr/aihmgoster.asp?id=25>, Erişim Tarihi: 21.05.2013.

Anayasa'nın 26. maddesi, genel anlamda ifade özgürlüğünü tanımladıktan sonra, ikinci fıkrasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md.10/2' ye paralel olarak ifade özgürlüğüne demokratik düzen içerisinde izin verilebilir müdahalelerin hangileri olduğunu ve müdahalelerin hangi gerekçelere dayandığını düzenlemiştir. Bu anlamda, Anayasamızdaki bu düzenlemeler, öncelikle ifade özgürlüğü konusunda bir temel ilke ortaya koymakta ve bu suretle ifade özgürlüğü koruma altına alınmaktadır. Sonrasında da, ifade özgürlüğüne karşı izin verilebilir müdahalelerin neler olduğu düzenlenmektedir¹¹.

V. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ VE YATAY İLİŞKİLERDE GEÇERLİLİĞİ

A. YATAY ETKİ KAVRAMI

Modern insan hakları düşüncesinde devletler, hükümetler, sadece insan hakları ihlallerinden kaçınma yükümlülüğü altında değildir. Aynı zamanda bireyleri, diğer bireylerin insan hakları ihlallerinden koruma görevi ve sorumluluğu altındadır. Yani, insan hakları hukuku sadece devlet-birey ilişkileri ile değil; aynı zamanda yatay düzlemde, bireyler veya çeşitli gruplar arasındaki özel ilişkilerde oluşan hak ihlalleri ile de ilgilidir. Bu ihlaller, yatay aykırılıklar olarak adlandırılmakta; toplum içinde bireyler ya da gruplar arasında gerçekleşen siyasi iktidarın ve devlet mekanizmasının dışında, daha güçlü konumdaki tarafın diğer tarafa, çoğunluğun azınlığa yönelik dayatmaları, haksız davranışları olarak ortaya çıkmaktadır¹². Dolayısıyla, anayasaların devletin kuruluş ve işleyişini, kişilerin devletle olan ilişkilerini düzenleyen, bu nedenle de bireyler arasındaki ilişkilerde uygulanamayan kurallar topluluğu olduğunu kabul eden klasik kamu hukuku doktrini¹³ bugün artık terk edilmiş; Anayasa hükümlerinin özel hukuk ilişkilerinde de geçerli oldukları tartışmasız bir biçimde benimsenmiştir¹⁴.

¹¹ **Bıçak**, V.: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında İfade Özgürlüğü, İzmir Barosu Dergisi, Y. 67, S. 1, s. 3, **Birtek**, s. 614.

¹² **Poroy**, M. A.: Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği, İSTANBUL BAROSU DERGİSİ, C. 80, S. 3, Y. 2006, s. 1005 vd.

¹³ Klasik kamu hukuku teorisi açısından bir Anayasa, devletin kuruluş ve işleyişi ile ilgili kuralları ve kişilerin devlet karşısındaki hak ve özgürlüklerini içermektedir. Dolayısıyla,

Yatay aykırılık durumlarının hemen hepsinde, ilişkinin mağduru fiziksel, ekonomik, eğitim ve benzeri açılardan daha güçsüz konumdadır. Devlet, işte bu aykırılıkların durdurulması, engellenmesi ve yatay ihlal mağdurlarına yardım edilmesi bakımından bir takım pozitif yükümlülükler altındadır. Öncelikle devletler, özel ilişkiler alanında güçsüz tarafı koruyacak nitelikte mevzuat oluşturmakla yükümlüdür. Ancak salt bu mevzuatın oluşturulması yeterli değildir. Ayrıca bu mevzuatın yatay ilişkilerde güçsüz olan potansiyel mağduru korumaya yönelik işlevsel olması, mevzuatın ihlal edilmesi halinde uygulanabilir olması da gereklidir. Yine ihlal halinde Devlet, kovuşturma ve yargılama yapmak ile ihlalde bulunanlara karşı yaptırımlar uygulamak zorundadır. Aynı şekilde yatay aykırılıkları engelleyici önlemlerin de alınması gerekmektedir¹⁵.

Temel hakların özel hukuk ilişkileri üzerindeki etkisine, “yatay etki”, “yatay etkileme”, “anayasanın özel hukuka etkisi”, “anayasanın kişiler arası ilişkilere uygulanması”, “üçüncü kişilere etki” şeklinde değişik adlar verilmektedir¹⁶. Yatay etki, temel hakların devlet-vatandaş arasındaki doğrudan etkisinin yanında, üçüncü kişilere karşı (vatandaş-vatandaş arasındaki ilişkilere) doğrudan veya dolaylı etkisidir¹⁷. Üçüncü kişiler gerçek kişi olabilecekleri gibi, tüzel kişiler de olabilirler¹⁸.

B. YATAY ETKİNİN GÖRÜNÜŞ ŞEKİLLERİ: DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİ

Yatay etkinin türü konusunda Alman doktrininde ve uygulamasında görüş ayrılıkları mevcuttur. Konuya ilişkin tartışmalar, Alman doktrininde

kişiler açısından Anayasa kuralları “devlet-vatandaş” ilişkileri düzeyiyle ilgilidir. Özel hukuk alanı tam bir özerklik bölgesidir ve Anayasa kuralları özel hukuk ilişkilerine uygulanamaz. (Şahlanan, F.: Sendikaların İşleyişinin Demokratik ilkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s. 28.)

¹⁴ Soyer, M. P.: Genel İş Koşulları, İstanbul, 1987, s. 164; Arslan Ertürk, A.: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010, s. 238.

¹⁵ Poroy, s. 1005 vd.

¹⁶ Savaş, B. F.: İş Hukukunda “Siber Gözetim”, ÇALIŞMA VE TOPLUM, 2009/3, s. 115.

¹⁷ Kılıçarslan-İsfen, S.: Alman Hukuku Işığında, Fikir Beyan Etme ve Yayma Temel Hakkının Kişilik Haklarına Saldırıdan Dolayı Açılan Hukuk Davalarında Gözetilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. I, S. 1, Y. 2011, s. 194.

¹⁸ Şahlanan, s. 28.

doğrudan etki ve dolaylı etki olarak adlandırılan iki farklı görüşün ortaya çıkmasına yol açmıştır¹⁹.

1. Doğrudan Etki

Anayasa'da doğrudan etkili bir kuralın bulunmasının hukuki sonucu, burada yer alan hakkın, ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç olmaksızın, yasama, yürütme veya yargı işlemlerine başvurulmasına ihtiyaç duyulmaksızın doğrudan doğruya bireyler arasındaki ilişkilere uygulanabilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰. Yani, doğrudan etki, kişiler arası ilişkilerde uyumsuzluğun çözümünde başka bir hukuk kuralına dayanmaksızın sadece anayasa hükmünün uygulama alanı bulmasıdır. Örneğin, bir yazar ya da gazetecinin hakkında sert eleştirilerde bulunduğu bir tiyatro sahibi tarafından tiyatro salonuna bir daha sokulmaması halinde Anayasanın basın ve haber alma özgürlüklerine dayanarak kendisini savunması ve davasını kabul ettirmesinde doğrudan etkiden söz etmek mümkündür²¹.

Anayasa hükümlerinin temel hakların üzerinde **doğrudan etkisini** kabul eden görüşe göre, özel hukuk alanındaki bütün hukuki ilişkilerde temel haklar dolaysız olarak uygulanmalıdır. Her temel hakkın, bir bireyin diğer bireylerden uymalarını ya da uygulanmalarını isteyebileceği geçerli ve zorlayıcı özel hukuk kuralı haline geldiği kabul edilmektedir²². Dolayısıyla, kişilerin özel hukuku ilgilendiren işlem ve eylemlerinde Anayasa'da belirtilen temel hakların kendilerini bağlayıp bağlamadığı konusu doğrudan etkinin merkezinde bulunmaktadır²³.

H.C.Nipperdey'in öncülüğünü yaptığı bu düşünce sistemine göre, anayasal temel haklar hukuk sisteminin normatif düzenlemeleri olarak hukukun her alanında geçerliliğe sahip olacak, irade özerkliğine dayanan düzenlemeler bu değerler sistemi ile çatışma içine girmeyecektir. Temel hakların

¹⁹ **Soyer**, s. 165.

²⁰ **Ertürk**, s. 42.

²¹ **Şahlanan**, s. 32.

²² **Ertürk**, s. 34.

²³ **Kılıçarslan-İsfen**, s. 195.

objektif normlar olarak özel hukukta uygulanabilmeleri, doğruluk ve güven kuralı, ahlâk kuralı şeklinde sızma yerlerinin²⁴ bulunmasına bağlı değildir²⁵.

Yargısal alanda da İş Hukuku doktrininde de doğrudan etki reddedilmektedir²⁶. Ancak Alman Federal İş Mahkemesi'nin eski içtihatlarında, temel hakların sosyal hayatı şekillendiren düzen kuralları olması ve kanun koyucunun sosyal hukuk devleti ilkesini benimsemiş olması gerekçesiyle 3.kişilere karşı doğrudan etki kabul edilmiş; ayrıca, modern toplumlarda kişinin hürriyetinin kamu erki olduğu kadar erk sahibi özel kişiler tarafından da tehdit edilebileceği ve dolayısıyla temel hakların koruyucu etkisinin bu alanda da gerekliliği vurgulanmıştır²⁷.

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, istisnai olarak Alman Anayasası'nda doğrudan etkiye örnek teşkil edecek hükümler de yer almaktadır. Alman Anayasası'nın 9.maddesinin 3.bendinde yer alan sendika hakkını engelleme ya da sınırlama amacı güden sözleşmelerin geçersiz olacağına dair kural²⁸, temel hakların özel hukuk ilişkilerinde doğrudan etkisinin hukuki dayanağını oluşturur nitelikte bir koruma hükmüdür²⁹. Nitekim Alman Federal İş Mahkemesi de aynı yönde kararlar vermektedir³⁰.

²⁴ Alman Anayasa Mahkemesi, özel yasalardaki yorum ve takdire ilişkin kuralları, temel hak ve özgürlüklerin özel hukuk alanına girmesine yol açan "sızma yerleri" olarak tanımlamaktadır (**Gören, Z.:** Temel Hak Teorisi, Ankara, 1995, s. 70).

²⁵ **Soyer,** s. 167-168.

²⁶ **Ertürk,** s. 34.

²⁷ **Kılıçarslan-İsfen,** s. 195.

²⁸ Bir makalede de belirtildiği üzere, Fransız Hukukunda bu teori fazlaca tartışılmamış; anayasanın üçüncü kişiler üzerinde etkisi, yatay haklar, dolaylı etki gibi kavramlar Fransız Anayasa Hukukunun terminolojisi ve eserleri içerisinde nadiren yer almıştır. (**Beaud, O.:** Les obligations imposées aux personnes privées par les droits fondamentaux. Un regard français sur la conception allemande, www.juspoliticum.com/Les-obligations-imposees-aux.html. Erişim tarihi: 21.05.2013.) Bununla birlikte, Fransız Hukukunda da anayasada bir düzenleme bulunmamakla birlikte sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemenin doğrudan özel hukuk ilişkilerinde 3.kişi üzerinde etkisinin bulunduğu kabul edilmektedir. (**Okur, Z.:** İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü, Kamu-İş, C. 8, S. 4/2006, s. 45).

²⁹ **Gören,** s. 68-69; **Kılıçarslan-İsfen,** s. 195.

³⁰ **Özkaraca, E.:** 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, ÇALIŞMA ve TOPLUM, 2013/3, S. 38, s. 207.

2. Dolaylı Etki

Anayasanın dolaylı etkisi, doğrudan etkiye göre daha kolaylıkla benimsenebilen ve çok rastlanan bir uygulamadır. Dolaylı etki, özel hukuk kurallarının yorumunda ve kişiler arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde anayasa kural ve ilkelerinden bir yorum ölçüsü ya da kaynağı³¹ olarak yararlanmaktadır. Örneğin, mülkiyet kavramı tanımlanırken “sosyal devlet” ilkesi dikkate alınmalıdır³².

Dolaylı etki düşüncesini temsil eden yazarlar, temel hakların muhatabı olarak özel hukuk sùjelerini değil; sadece devleti görmektedirler³³. Bu hâkim görüş, temel hakların özel hukuk ilişkileri kapsamında (iş hukuku dâhil) doğrudan dikkate alınmasını reddetmektedir³⁴. Temel hakların 3.kişilere karşı doğrudan etkisinin reddedilmesinin çeşitli gerekçeleri ortaya konulmuştur. Tarihi açıdan bakıldığında, temel hak düşüncesi siyasi ve ekonomik liberalizm anlayışının bir ürünüdür. Dolayısıyla devlet-vatandaş ilişkisinde vatandaşın özgürlüğü önceliklidir. Vatandaşların haklarına yönelik her türlü devlet müdahalesi makul bir sebebe dayanmalıdır. Yani temel haklar, devlete karşı koruyucu fonksiyona sahip ana güvence unsurudurlar³⁵. Dolaylı etki

³¹ Anayasanın üstünlüğü ilkesi ve anayasa ile bağıllık mahkemelere anayasaya uygun yorum yapma görevini yüklemektedir. Bir hukuk devletinde bir kanun hükmünün veya başka bir hukuk kuralının Anayasaya aykırılığı değil; uygunluğu ilkedir. Esasen kurallar zincirinde birinci halka olan Anayasa kurallarının ikinci halka olan yasa kurallarına üstünlüğü söz konusudur. Ancak, Anayasanın açık kuralı gereğince, mahkemeler, Anayasaya aykırı olan bir yasa kuralı yerine Anayasa kuralının doğrudan doğruya uygulanması yetkisine ilke olarak sahip değildir. Böyle bir durumun varlığı halinde, mahkeme, uygulayacağı hukuk kuralının anayasaya uygun yorum yolunu kullanmalı; bu yol ile de kuralın Anayasa ile bağdaşması mümkün olmazsa aykırılık sorununun karara bağlanması için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmalıdır. (Seçkin, A. R.: Hukuk Kurallarını Uygulamada Hukuk ve Ticaret Mahkemelerinin Anayasaya Dayanan Kural Belirleme Yetkileri ve Geçerli Olmayan Tüzük Gibi İdari Düzenleyici İşlemler Yerine Daha Üstün Olan Kuralı Uygulama Ödevleri, İmran Öktem'e Armağan, Ankara, 1970, 55).

³² Şahlanan, s. 33.

³³ Soyer, s. 169.

³⁴ Kılıçarslan-İşfen, s. 196.

³⁵ Kılıçarslan-İşfen, s. 196.

görüşünü savunan yazarlara göre, temel hakların özel hukuk alanındaki hukuki ilişkiler üzerinde doğrudan doğruya etkili oldukları kabul edilirse, Anayasa tarafından güvence altına alınmış olan irade özerkliğine önemli bir sınırlama getirilmiş olacaktır³⁶. Devlet, vatandaşların haklarına kamu erki sıfatıyla tek taraflı olarak müdahale edebilirken, kişiler arasındaki hukuki ilişkilerde böyle tek taraflı bir müdahalenin söz konusu olmadığı, bunun daha çok karşılıklı rıza çerçevesinde gerçekleştiği dikkate alınmalıdır. Yani, devletin tek taraflı müdahalelerine karşı koruma sağlayan temel haklar, karşılıklı rızaya dayalı ilişkilerde doğrudan uygulanmaya uygun değildir³⁷. Gerçekten de, örneğin Anayasadaki eşitlik ilkesini özel bir kira ya da satış sözleşmesine uygulamaya ve buna aykırı düşen sözleşmeleri batıl saymaya kalktığımızda sorunun ne kadar çetrefilli olduğu ortaya çıkacaktır³⁸.

Ancak, özel hukuk normları bağlamında temel hakların hiç dikkate alınamayacağı sonucuna da varılmamalıdır. Şöyle ki, özel hukuk normlarının koyulması bir devlet fiilidir ve yapılan düzenlemelerin Anayasaya uygun olması, özellikle temel hakları ihlal edici karakterde olmaması gerekmektedir. Yine özel hukuk normlarının hâkim tarafından özel hukuk ilişkileri çerçevesinde değerlendirilmesi, yorumlanması ve uygulanmasında temel haklar göz önünde tutulmalıdır³⁹. Yani, kamu hukuku ve özel hukukun birbirine karşı kayıtsız kalması mümkün olmadığından, temel hakların özel hukuku doğrudan doğruya olmasa dahi dolaylı olarak etkilemesinin mümkün olduğu kabul edilmelidir⁴⁰. Aksi halde, hem Anayasa Hukukuna aykırı hareket edilmiş olacak hem kişinin sahip olduğu temel hak/haklar zedelenecektir⁴¹. Bu şekilde bir taraftan anayasal düzen tarafından tanınan irade özerkliğinin ve özel hukukun müstakil niteliğinin korunması, diğer taraftan hukuk vicdanının gerekli kıldığı hukukun bütünlüğü ilkesinin bozulmaması sağlanacaktır⁴².

³⁶ **Soyer**, s. 171; **Gören**, s. 69.

³⁷ **Kılıçarslan-İsfen**, s. 197.

³⁸ **Sağlam**, F.: Toplu İş Sözleşmesinde Tefrik Şartı, İHU, SenK. 21 (No.1), s. 3.

³⁹ **Kılıçarslan-İsfen**, s. 197.

⁴⁰ **Ertürk**, s. 37.

⁴¹ **Gören**, s. 70.

⁴² **Soyer**, s. 170.

Dürig tarafından geliştirilen dolaylı etki teorisi, Alman doktrini, Alman Anayasa Mahkemesi ve Alman Federal İş Mahkemesi⁴³ tarafından benimsenmiştir. *Dürig*, temel hakların özel hukuk ilişkilerinde bir rol oynadığını kabul etmekte; ancak bunun özel hukuk kuralları çerçevesinde yapılabileceğini belirtmektedir⁴⁴. *Dürig*'e göre, temel haklar özel hukuk alanında doğrudan uygulanma imkânına sahip değildir; ancak genel bir değerler sistemi oluştururlar. Yani, ahlâk kuralı, doğruluk ve güven ilkesi gibi özel hukuka özgü bu genel kavram ve hükümler, temel haklarda ifadesini bulan değerler sistemiyle doldurulabilecektir⁴⁵. Bu anlamda, özel hukuk düzenlemelerindeki “dürüstlük kuralı”, “ahlâka aykırılık” ve “hukuka aykırılık” gibi genel hüküm niteliğindeki kavramların somut olaya uygulanması sırasında objektif değer düzenini ifade eden temel hakların dikkate alınması gerektiği sonucuna varılabilecektir. Bununla taraflar, doğrudan temel haklarla bağlı olmamalarına rağmen, bu şekilde genel hükümler üzerinden dolaylı olarak temel hakların etkisine girmiş olmaktadır⁴⁶. Nitekim 15 Ocak 1958 tarihli Alman Anayasa Mahkemesi'nin Lüth kararında da bu düşüncelerden hareket edilmiştir. Bu karar günümüzde de önemi korumakta ve emsal karar olarak değerlendirilmektedir⁴⁷.

Dolaylı etki teorisinin zayıf yönü, temel haklarla özel hukukta yer alan genel nitelikteki hükümler arasında çok sıkı ilişki kurmasıdır. Temel hakların sadece belirsiz hukuki kavramlar ve genel nitelikteki hükümler aracılığıyla etkili olmalarının gerekliliği anlaşılammamaktadır. Ayrıca genel ahlâk gibi uç örnekleri kapsayabilecek bir ölçütle anayasal hakların her zaman etkili bir şekilde korunabileceklerini söylemek mümkün gözükmemektedir. Yine genel nitelikli hükümlerden yararlanarak korunmaları mümkün olmayan, çalışma hakkı gibi temel haklar da bulunmaktadır⁴⁸.

⁴³ Söz konusu kararlar için bkz. **Ertürk**, s. 41, dn.87.

⁴⁴ **Laporte**, P. O.: La charte des droits et libertés de la personne et son application dans la sphère contractuelle, *Revue Juridique Thémis*, 2006, 40, s. 301, <http://www.editionsthemis.com/uploaded/revue/article/rjtvol40num2/laporte.pdf>. E.T.: 22.06.2013.

⁴⁵ **Soyer**, s. 169.

⁴⁶ **Kılıçarslan-İsfen**, s. 197.

⁴⁷ Söz konusu karar ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Soyer**, s. 170; **Kılıçarslan-İsfen**, s. 198 vd.

⁴⁸ **Soyer**, s. 176.

C. ANAYASA HÜKÜMLERİNİN KORUMA NORMLARI OLARAK NİTELENDİRİLMESİ

2. Dünya Savaşı sırasında ağır ihlallerin yaşanmış olması nedeniyle, savaş sonrası insan haklarını koruma bilinci oluşmuştur. Ülkeler, anayasalarında özgürlükleri düzenleme ve koruma yoluna gitmişlerdir. Bu amaçla Anayasa Mahkemeleri kurulmuştur. Bu mahkemelerin başlıca görevleri, hak ve özgürlüklerin korunmasıdır ve bu görevlerini norm yaratma yoluyla yerine getirmektedirler. Nitekim Fransa’da Anayasa Konseyi, İtalya’da Anayasa Mahkemesi, Almanya’da Federal Anayasa Mahkemesi ve İsviçre Federal Mahkemesi, anayasal metnin ilerisine geçerek hak ve özgürlükleri korumak amacıyla, anayasal değerde ilkeler koymaktadır⁴⁹. Ancak günümüzde temel hak ve özgürlükler, sadece devletin sahip olduğu üstün erki sınırlandırmamaktadır. Aynı zamanda devletin temel hakları saldırılara karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Alman Federal Anayasa Mahkemesi de kararlarında bu prensibi ortaya koymuştur. Buna göre, devletin koruma görevi, temel haklara doğrudan doğruya bir saldırıda bulunulmasını önlemek yanında temel hakların 3.kişilerden gelecek saldırılar karşısında korunmasını da içermektedir⁵⁰. Bu koruma görevinin ne şekilde gerçekleştirileceği hususu büyük ölçüde özel hukuku ilgilendirmektedir. Özellikle kanun koyucu veya hâkim, temel hakların irade özerkliğine dayanan işlemlerle ihlal edilmelerini, gerekli koruma araçları ile önlemelidir⁵¹. Koruma işlevinin özel hukuk tarafından gerçekleştirilmesi gerçeği, etkinin dolaylı olduğunun kabulü sonucunu doğurmaktadır⁵². Hukuki işlemler açısından, bu korumayı gerçekleştirecek araçların başında “ahlâka aykırılık” kuralı gelmektedir. Ancak bu kural dışında başkaca ilkelerden de yararlanılabilecektir⁵³.

⁴⁹ **Kaboğlu, İ. Ö.:** Hukukun Genel İlkeleri ve Anayasa Yargısı (Özgürlükler Hukuku Açısından Bir Yaklaşım), ANAYASA YARGISI DERGİSİ, C. 8, Y. 1991, s. 299 vd.

⁵⁰ Gerçekten de özel kişilerin kişi hakları konusundaki müdahaleleri, devlete ayrıca bir görev yüklemektedir. Bu da, hak ve özgürlükleri sadece kendi faaliyetlerine karşı değil; ayrıca özel kişilere karşı da korumaktır. Devlet, temel hakları ihlal etmekten imtina edeceği gibi kişiyi kişiye karşı da korumak zorundadır (**Laporte**, s. 298, dn.21).

⁵¹ **Soyer**, s. 176-177.

⁵² **Ertürk**, s. 39.

⁵³ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Soyer**, s. 177 vd.

D. TÜRK ANAYASA HUKUKUNDA YATAY ETKİ

1. Doğrudan Etki

Anayasamızdaki düzenlemeler karşısında, özel hukuk ilişkilerinde temel hakların doğrudan doğruya etkili olup olmadığı hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre, Anayasa'nın devletin amaç ve görevleri başlıklı 5.maddesine göre, "Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır." Bu hüküm, temel hakların özel hukuk sùjelerini değil; sadece devleti yükümlülük altına soktuğunu açıkça ortaya koymaktadır. Zira maddede temel hakların korunması görevi, sadece devlete verilmiştir. Aynı şekilde Anayasa'nın temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması başlıklı 13.maddesinde yer alan "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz" hükmü, sadece devleti muhatap almaktadır. Nitekim Anayasamızda temel hakların özel hukuk sùjeleri tarafından, hukuki işlemler ile sınırlandırılmasından söz edilmemektedir. Oysa temel haklarla ilgili düzenlemelerin yatay ilişkileri doğrudan doğruya etkileyecekleri kabul edilmiş olsaydı, bunların hukuki işlemlerle hangi ölçüler çerçevesinde sınırlandırılacaklarının belirtilmesi gerekirdi. Öte yandan Anayasa'nın 11. maddesinin 1. fıkrasında "*Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını ve şahısları bağlayan temel hukuk kurallarıdır.*" hükmüne yer verilmiştir. Maddede Anayasa hükümlerinin yargı organları ile kişileri bağlayacağına ilişkin getirilmiş olan kural ile yatay ilişkilerde doğrudan etkinin kabul edildiği sonucuna varılamayacaktır. Bu ifadeden, Anayasanın özel hukuk ilişkilerinde de etkili olduğu veya yatay ilişkiler karşısında nötr düzenlemeler getirmediği sonucu çıkarılabilecektir. Ancak maddenin sözü, bu etkinin türünü belirlememektedir. Anayasa hükümlerinin özel hukuk ilişkilerinde

doğrudan doğruya etkili olduğu sonucuna varabilmek için her bir düzenlemenin sözünden ve formüle edilmiş şeklinden doğrudan doğruya etkili olduğunun anlaşılması gerekmektedir⁵⁴.

Buna karşılık diğer bir görüşe göre, Alman Hukukunda bilimsel ve yargısal içtihatlarla geliştirilen temel hak ve özgürlüklerin özel hukuka doğrudan doğruya etkisinin Anayasamızın 11.maddesinin 1.fikrasında açıkça hükme bağlandığı belirtilmektedir. Yani, Anayasa normları sadece devlet ve vatandaşları arasındaki ilişkilerde değil; ayrıca özel kişilerin kendi aralarındaki hukuki ilişkilerde de geçerlidir. Bu görüşte bir adım daha ileri gidilerek, bu doğrudan doğruya etkinin sadece temel hak ve özgürlükler için değil; diğer Anayasa normları için de 11.madde ile kabul edildiği ifade edilmiştir. Bu nedenle diğer Anayasa normlarının yanında Anayasanın başlangıç hükümlerindeki temel ilkeler ve bundan doğan hukuksal sonuçların özel hukuk alanını doğrudan doğruya etkilediği belirtilmiştir. Yine Anayasa'nın 138.maddesinin 1.fikrasında yer alan "Hâkimler, görevlerinde bağımsızdır; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanî kanaatlerine göre hüküm verirler." hükmü ile 11.maddenin birlikte değerlendirilmesi sonucunda, Anayasa hükümlerinin özel hukuk ilişkilerinde doğrudan uygulanacağı ve hâkim tarafından göz önünde tutulacağı görüşüne varılmıştır. Sonuç olarak da, tüm özel hukuk normlarının, özellikle Türk Medeni Kanunu hükümlerinin, özel hukuk işlemlerinden doğacak kurallar ve sözleşme koşullarının, amaç, eğilimleri ve somut kurallar bakımından Anayasa md.2'de bağlayıcı olarak konulmuş olan demokratik, laik, sosyal hukuk devletinin Atatürk milliyetçiliğine bağlı ve insan haklarına saygılı ana prensiplerine uygun olmak, bu prensiplere uygun olarak uygulanıp yorumlanmak ve prensipler izin verdiği oranda hukuksal sonuçlar doğurmak zorunda olduğu ileri sürülmüştür⁵⁵.

Anayasamız açısından doğrudan etkinin varlığını, kural olarak, kabul etmemekle birlikte, Alman Anayasasının 9.maddesinde olduğu gibi, Anayasamızda da temel hakların özel hukuka etkisini düzenleyen istisnai hükümler bulunmaktadır. Anayasa'nın 51.maddesinde sendika kurma hakkı başlığı

⁵⁴ **Soyer**, s. 171-172.

⁵⁵ **Gören**, s. 71. Söz konusu görüşün eleştirisi için bkz. **Kılıçarslan-İsfen**, s. 203.

altında “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu hükümle, işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde, işverene yönelik bazı sınırlamalar doğrudan doğruya Anayasa tarafından getirilmiştir. Aynı şekilde, Anayasa’nın 50.maddesindeki “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.” hükmü ile 53.maddesindeki toplu iş sözleşmesi hakkı ile 54.maddedeki grev hakkına ilişkin düzenlemeler de doğrudan etkili hükümlere örnek teşkil edebilir⁵⁶.

2. Dolaylı Etki

Anayasamızın 11.maddesindeki düzenleme, anayasada güvence altına alınan temel hak ve hürriyetlerin sadece kişi ile devlet arasındaki “dikey ilişki” denen düzlemde değil; kişilerin kendi aralarındaki hukuksal ilişkilerde de uygulama alanı bulacağını ortaya koymaktadır⁵⁷. 11.maddede, “anayasa hükümleri”nden söz edildiği için ve herhangi bir ayırım da yapılmadığından bireyler arası ilişkilere, bu ilişkilerin nitelikleri ile bağdaştığı ölçüde tüm anayasa kuralları uygulanabilecektir⁵⁸. Ancak, Anayasa hükümlerinin hepsinin aynı nitelikte olduğu ve bu nedenle etki biçimlerinin ve güçlerinin aynı olduğu söylenemeyecektir. Anayasa hükümlerinin hepsinin devlet organları yanı sıra kişileri de aynı ölçüde bağladığı savunulamayacaktır. Bu nedenle 11.maddede ifade edilen anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı ilkesini, genel anlamda almak ve her Anayasa hükmü göz önünde tutularak üstünlüğünün ve bağlayıcılığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Böyle bir değerlendirme yapıldığında, Anayasa hükümlerinin hukuki etkilerinin de nitelikleri gibi farklı olduğu görülebilecektir. Yine temel hakların devlet organ-

⁵⁶ Sützek, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 8.Baskı, İstanbul, 2012, s. 59; Kılıçarslan-İsfen, s. 204.

⁵⁷ Gören, s. 71; Savaş, s. 115.

⁵⁸ Ertürk, s. 41; Sevimli, A. K.: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006, s. 47.

larına karşı etkisi ile bireyler arasındaki hukuki ilişkilere etkisi birbirinden farklıdır. Bireysel temel hakların, devlet organlarına karşı bir sınırlamaya uğramadan ileri sürülmesi mümkün iken, bireylerin diğer bireylere karşı temel haklarını ileri sürebilmeleri sınırsız değildir. Bireylerin temel hakları, diğerlerinin temel hakları ile sınırlıdır⁵⁹.

Öte yandan, Anayasamızın 2.maddesinde sosyal devlet ilkesine yer verilmiş; bununla ekonomik ve sosyal açıdan zayıf olan kişileri ve toplum kesimlerini koruma amacı güdülmüştür. Anayasanın koruma amacı iki şekilde ortaya çıkmaktadır: Birinci amacı, 2.maddenin gerekçesinde yer almaktadır. Gerekçeye göre, zayıfın korunması ve sosyal devletin gerçekleşmesinde, devlet yükümlülük altına sokulmakta; devletten zayıfın yanında yer alması ve girişimlerde bulunması beklenmektedir. İkinci olarak, Anayasamızın 5.maddesinde, devletin temel amaç ve görevleri arasında “kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” sayılmıştır⁶⁰.

Sonuç olarak, anayasa hükümlerinin yatay ilişkiler üzerindeki etkisini, bu hükümlerin koruma işlevlerinden hareket ederek çözümlenmek mümkündür. Bu koruma, özel hukuk tarafından gerçekleştirileceğinden dolayı bir etkiden söz edilebilecektir. Bununla birlikte, bu etkinin özel hukukun genel nitelikli hükümleri ile sınırlı tutulması mümkün değildir. Bu konuda başka sınırlamaların olacağı da göz önünde tutulmalıdır⁶¹. İfade özgürlüğü, bir temel hak olarak, işçi işveren ilişkisi anlamında ancak “yatay etki” kapsamında değerlendirilebilecektir. Bu durumda, Anayasa’da yer alan ifade özgürlüğüne ilişkin 25. ve 26.maddeler, bu hak ve özgürlükleri ihlal edilen işçilerin başvurabileceği düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır⁶².

⁵⁹ **Ulucan, D.:** İşyerinin Kapanması ile Grevin Uygulanamaması, İHU TSGLK 17 (No.2), s. 3 vd; **Ulucan, D.:** Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, s. 58.

⁶⁰ **Ulucan,** s. 71.

⁶¹ **Soyer,** s. 180.

⁶² **Savaş,** s. 115.

VI. İŞYERİNDE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

A. GENEL OLARAK İŞYERİNDE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

İşçiler açısından işverene bağımlı olarak iş görmeleri Anayasa ile tanınan temel hak ve özgürlüklerinden vazgeçmeleri anlamına gelmemekte; işyerinin kapısından içeri girmekle söz konusu özgürlükler son bulmamaktadır⁶³. İşyeri, işçinin anayasal temel hak ve özgürlüklerini kullanabilecekleri alanlardan biridir ve bu hak ve özgürlüklerinden birisi de ifade özgürlüğüdür. Anayasal bir temel hak olan ifade özgürlüğü, işçiye, bireysel veya toplu olarak siyaset, din, bilim, sanat, spor ve benzeri alanlarda dilediğini düşünmek, bu konudaki düşüncelerini serbestçe açıklamak ve yaymak hakkını vermektedir. İşveren de işçinin bu hakkına katlanmak zorundadır⁶⁴.

Belirtmek gerekir ki, esas itibarıyla işyeri işçinin kendisini ifade etmesi için ideal bir yer değildir. Çünkü işyerinde işgörmeye borcu ifa edilir. Ayrıca işyerindeki hiyerarşik düzen, ifade özgürlüğünün önünde bir engeldir. Buna karşılık, işyerinde işçinin diğer işçilerle ya da çeşitli iletişim araçları ile işyeri dışındaki kişilerle özel hayatına ilişkin veya işyeri düzeni, çalışma koşulları gibi konularda görüşmeler yapması mümkündür. Bu çerçevede, ifade özgürlüğünün işyerinde sadece işverenin/işveren vekillerinin/diğer işçilerin istediklerini değil; her türlü görüş ve düşünceyi açıklama özgürlüğü olduğu söylenebilir.

Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde düzenlenen "eşit davranma ilkesi", ifade özgürlüğü koruyarak, bu nedenle ayırım yapılmasını yasaklamış; "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım" yapılamayacağını öngör-

⁶³ **Baysal, U.:** İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011, s. 123. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 26.09.1995 tarihli Vogt kararı neticesinde, Mahkeme'nin de ifade özgürlüğünün işyerinden içeri girilmesi ile sona ermeyeceği düşüncesinde olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu kararda Dorothea Vogt isimli bir lise öğretmeni, Alman Komünist Partisi'ne üye olması ve partinin faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılmış; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, söz konusu olayda Sözleşme'nin 10.maddesinin ihlalinin bulunduğu hükmetmiştir (**Bowers, Q. C./Lewis, J.:** Employment Law and Human Rights, England, 2001, s. 91).

⁶⁴ **Arslan Ertürk,** s. 241.

müştür. Yine Türk İş Hukuku mevzuatına bakıldığında, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü genel tatil günleri olduğunu belirten 2.maddesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.⁶⁵, 26. (3)⁶⁶, 31 (1).⁶⁷, 58.⁶⁸, 59.⁶⁹, 63.⁷⁰, 78.⁷¹, maddeleri⁷², ifade özgürlüğünü dolaylı olarak içeren düzenlemeler olarak değerlendirilebilir.

Fransız İş Kanunu'nun L.2281-1 vd. maddelerinde işçilerin ifade özgürlüğü başlığı altında bu temel hak doğrudan doğruya düzenlenmiştir. Bu

⁶⁵ Md.25 (1) "İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz."

⁶⁶ Md.26(3) "Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir."

⁶⁷ Md.31(1) "Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir."Nitekim Y.HGK. 25.05.2005 T., 2005/9-320 E., 2005/355 K. sayılı kararında, bir kamu görevlileri sendikasının kapatılması davası çerçevesinde Anayasa'nın 26.maddesi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10.maddesine ilişkin değerlendirme yapılmıştır.(ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 7, s. 129-149).

⁶⁸ Md.58 (2) "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir."

⁶⁹ Md.59 (2) "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir."

⁷⁰ Md.63 (1)" Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar."

⁷¹ Md.72 (1) "Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir."

⁷² **Gemalmaz, M. S./Gemalmaz, H. B.:** Ulusalüstü İnsan Hakları Standartları Işığında Türkiye'de Bilgi Edinme Düşünce-İfade ve İletişim Mevzuatı, İstanbul, s. 99 vd.

maddeye göre, işçiler işlerinin düzenlenmesi, çalışma koşulları ve içeriği hakkında kolektif ve doğrudan bir ifade özgürlüğüne sahiptirler. L.2281-2 maddesi uyarınca ise, işçilerin doğrudan ve kolektif ifade özgürlükleri, çalışma koşullarının iyileştirmesini, işlerinin düzenlenmesini, işyerinde işçilerin çalıştıkları bölümlerde gerçekleşen üretimin kalitesini geliştirmeye yönelik faaliyetleri tanımlamayı konu olarak kullanılmalıdır. L.2281-4'te ise, işçinin ifade özgürlüğü için kendisine ayrılan sürenin çalışma süresinden sayılacağı ifade edilmiştir.

B. GENEL OLARAK İŞYERİNDE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN SINIRLARI

Tüm hak ve özgürlüklerin kullanımında olduğu gibi ifade özgürlüğünün kullanımının da bazı sınırları bulunmaktadır. Buna göre, öncelikle, işçi, ifade özgürlüğünü işgörmeye borcunu yerine getirmesini engelleyecek şekilde kullanamayacaktır. Nitekim düşünce özgürlüğü de herkesin her istediğini, istediği yer ve zamanda söyleyebilmesi anlamını taşımamaktadır. Bu anlamda, örneğin işçi, iş saatleri içerisinde izinsiz olarak bir toplantıya veya tartışmaya katılamayacaktır⁷³.

İfade özgürlüğüne yönelik ikinci sınırlama işçinin sadakat borcu çerçevesinde söz konusu olabilecektir. İfade özgürlüğü, işçinin, ideal içeriğe sahip düşünce açıklamalarını korumakta; aynı zamanda işçinin, işverene ve işyerine yönelik eleştirel açıklamalarını da kapsamaktadır. İşte bu halde, işçinin sadakat borcunu ihlal etme tehlikesi bulunmaktadır. İşçinin sadakat borcunu zedelemeksizin nereye kadar açıklamalarda bulunabileceği, eleştirel açıklamaların sadece işyerine ilişkin veya işverenin davranışları ile ilgili olup olmamasına bağlıdır. Eğer işverenin davranışı geçerli hukuk kurallarını ihlal ediyorsa ve bu davranışı işyeri içerisine yayılan bir boyuttaysa işçi korunmaya değer menfaatlerini sağlamak amacıyla işyeri ile ilgili hususları kamuya açıklayabilecektir. Ancak sadakat borcu ve ölçülülük ilkesi, böylesi bir durumda, işçinin önce işverene başvurmasını ve belirlenen süre içerisinde durumun açıklığa kavuşturmasını gerektirmektedir. Yine kamuya açıklama yapılması, ancak durumun işyeri içerisinde giderilmesinin mümkün olması halinde söz konusu olabilecektir. Sorun işyeri içerisinde giderilmezse,

⁷³ Arslan Ertürk, s. 241.

işçi, yetkili makamlara başvurmalı ya da son çare olarak basını haberdar ederek açıklamayı daha geniş bir kitleye yaymalıdır⁷⁴. Bununla birlikte, işyerindeki iş koşullarına ilişkin işçinin eleştirel açıklamalar yaparak bunları kamuya açıklamasının, kural olarak, önüne geçilmelidir. Zira kamunun sadece işyerini ilgilendiren iç sorunlar hakkında bilgi sahibi kılınması, sadakat borcu gereğince işçinin sorumluluğunu gündeme getirecektir⁷⁵.

İşyerine doğrudan doğruya yönelik olmayan genel nitelikteki açıklamaların işçi tarafından yapılması ise mümkündür. Örneğin, işçi, kamuya yönelik çevre kirliliğine ilişkin açıklamalarda bulunma hakkını haizdir. Aynı şekilde, diğer işletmelerden ayrı olarak işçinin çalıştığı işyerini doğrudan hedef almayan ekonomik yönden eleştiri olarak değerlendirilebilecek düşünce açıklamaları sadakat borcuna aykırılık teşkil etmezken, bu tür bir açıklama-

⁷⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda, özetle, belediyeye ait arazide su işçisi olarak işe alınan ve sonra başkanlık sekreteri görevinde çalıştırılan işçinin, belediye başkanının değişmesi üzerine önceki işine verilmesi söz konusu olduğunda, başkanlıkça yeni işi somut ve kesin şekilde belirleninceye karar beklemesinin gerektiği, sonucu beklemeden ve kendisine herhangi bir emir ve görev de verilmemesine rağmen kazma, kürek alarak araziye çıkmasının kendisini arazide çalıştırılıyor gibi göstermesi ve gazetecileri çağırarak durumu fotoğraflarla tespit ettirme yoluna gitmesinin belediye aleyhine asılsız ihbar ve isnatlarda bulunma fiilini oluşturduğu belirtilerek belediyenin işçinin iş akdini bildirmsiz feshedebileceğine hükmedilmiştir. (YHGK., 23.06.1982 T., 1980/9-1229 E., 1982/719 K., **Soyer**, M. P.: İşinin Değiştirilmesi Karşısında İşçinin Durumu Gazetecilerle Tesbit Ettirmesinin Fesih İçin Haklı Sebep Teşkil Etmesi, İHU 17(No.18)).

⁷⁵ Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, 7 Kasım 1990 tarihinde verdiği bir kararda, konuyla ilgili emsal nitelikteki görüşünü ortaya koymuştur. Olayda, Andrew Todd adındaki bir öğretmen, kendisinin yokluğunda diğer çalışanlarca alınan öğle yemeği saatinin kısaltılarak çalışanların daha erken çıkışlarını sağlayan yeni zaman çizelgesine ilişkin kararı yerel bir gazetede eleştirmiş; bunun üzerine de işyeri tarafından kendisine sözlü olarak ihtarda bulunulmuştur. Todd, kendisine okul müdürü tarafından verilen ihtar ile diğer uyarıların İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10.maddesinin ihlali niteliği taşıdığını ifade etmektedir. Komisyon kural olarak ücret, terfi ya da iş kaybı içermeyen bir disiplin cezasının 10.madde anlamında bir müdahale niteliği taşıdığını; ancak başvuran kişiye verilen sözlü ihtarın genel olarak bir disiplin cezası olmadığı ve başvuran için bir yaptırım içermediğini, bunun kabul edilebilir ve ölçülü bir amaçla müdahale teşkil ettiğini belirterek ihlalin söz konusu olmadığına karar vermiştir. (<http://echr.ketse.com/doc/16936.90-en-19901107/view/>, E.T.:18.06.2013).

nın işçinin çalıştığı işverene yönelmesi halinde sadakat borcu ihlal edilmiş olacaktır.

İşyeri barışının işçinin ifade özgürlüğünü sınırlama gerekçesi olarak kullanılıp kullanılmayacağı tartışmalıdır. Bazı görüşler ve bu görüşlerin açıklanması işyerinde çalışma barışının bozulmasına ya da bozulma tehlikesinin ortaya çıkmasına yol açabilecektir. İşçinin bu durumlardan kaçınması sadakat borcunun bir gereğidir. Ancak, işyeri barışının bozulma tehlikesinin sadakat borcunun sınırlanması bakımından haklı bir gerekçe olamayacağı da ileri sürülmüştür. Zira işyeri barışının bozulma tehlikesinin bulunup bulunmadığını işveren takdiren belirleyeceğinden bu durum sakıncalıdır. Ayrıca tehlikenin varlığına dayanmak, anayasal bir temel hakkı sınırlandırmak için yeterli bir gerekçe olarak kabul edilemeyecektir⁷⁶. Alman Federal İş Mahkemesi, sadakat borcu çerçevesinde düşünceyi açıklama özgürlüğüne ilişkin bir kararında, her işçinin işletme barışını ciddi ve ağır biçimde tehlikeye düşürmeyecek ve işletmedeki diğer işçiler ve işverenle birlikte çalışmanın beklenebilir olmasını sağlayacak şekilde davranması gerektiğini belirtmiştir. Bu durumda, örneğin, alkolizm ile mücadele eden bir kuruluş müdürünün alkol kullanımını övmemesi gerekmektedir⁷⁷.

Nitekim aynı doğrultuda, Eylül 1989'da Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, bir Katolik Hastanesi'nde çalışan bir doktorun kürtaj konusundaki beyanları sebebiyle işten çıkarılmasına ilişkin bir başvuruyu reddetmiştir⁷⁸. Söz konusu olayda bir Katolik hastanesinde doktor olarak çalışan Bay Rommelfanger, Kilise'nin konumuna uygun olmayan bir düşüncesini açıkladığı için işten çıkarılmıştır. Başvuran, tıbbi kuruluşlara öncülük eden kişilerin yasal kürtaja ilişkin tutumlarını eleştiren bir mektubu elli kişi ile birlikte imzalamış; mektup Stern Dergisi'nde yayınlanmıştır. Bunun akabinde de iş sözleşmesi önelli olarak feshedilmiştir. Daha sonra, davacı aynı görüşlerini savunmak için televizyona çıkmıştır. Bay Rommelfanger, iş mahkemesinde açtığı davayı kazanmış; ancak Federal Anayasa Mahkemesi, iş mahkemelerinin Kilise özerkliğine yeterince ağırlık vermediğini belirtmiştir.

⁷⁶ Ertürk, s. 120.

⁷⁷ Okur, s. 57.

⁷⁸ Tezcan, D.: Avrupa'da Düşünce Özgürlüğü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10.Maddesine İlişkin İçtihat, İzmir, 2002, s. 50.

Bunun üzerine kendisine başvuru Komisyona, bir Katolik Kilisesi vakfı tarafından istihdam edilen bir doktorun işten çıkarılmasının özel hukuk ilişkisi olduğunu, Alman Hukukunda Katolik Kilisesinin kamu hukuku tüzel kişisi olarak değerlendirilmesinin, fesih işlemini bir devlet eylemi haline getirmeyeceğini belirtmiştir. Ayrıca Komisyon devletin işçinin ifade özgürlüğünü sağlayan hiçbir pozitif yükümlülüğü ihlal etmediğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, Komisyon iş sözleşmesinin akdedilmesi ile birlikte, işçinin tüm ifade özgürlüğüne ilişkin haklarından feragat ettiği düşüncesini kabul etmemekte; ancak işçinin işverene olan sadakat borcu çerçevesinde ifade özgürlüğünün sınırlanabileceğini dile getirmektedir⁷⁹.

Fransız İş Kanunu'nun L.2281-4 maddesine göre, işçilerin doğrudan ve kolektif ifade özgürlüğü hakları, çalışmaları süresince ve işyerlerinde uygulanacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, işçiye bu hakla ilgili getirilebilecek sınırlama, sadece işçinin işyerinde ve mesai saatleri içerisinde geçirdiği zamana ilişkin değildir. Zira, işçi bir vatandaş olarak işyeri ve çalışma süreleri dışında, kural olarak, ifade özgürlüğüne sahiptir. Nitekim Fransız Yüksek Mahkemesi de vermiş olduğu Floutier kararında bu konuya değinmiştir. Dava konusu olayda, özetle, işçi, verilen bir uyarı ile ilgili işverene eleştiri ve bazı talepler içeren mektuplar göndermiş; bunun üzerine de iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yüksek Mahkeme'nin 02.05.2001 tarihli kararında, işçinin işyerinde ve işyeri dışında ifade özgürlüğüne sahip olduğu; bu özgürlüğün işçinin görevi ve bu görevin amacı ile orantılı şekilde sınırlanabileceği belirtilmiştir. Dava konusu olayda, mahkeme, işçinin yaptığı gibi zaman içerisinde birçok mektup gönderilmesinin, işveren alıcı olduğu, kendisine haksız olarak verildiğini düşündüğü bir uyarıya cevap olarak gönderdiği, hiçbir şekilde hakaretamiz, ölçüsüz, iftira eden bir içeriği olmadığı için işçinin ifade özgürlüğünün kötüye kullanımı içermediği kanaatine ulaşmıştır⁸⁰. Ancak, işyeri ve çalışma süreleri dışında işçinin işyeri ve yaptığı iş ile ilgili olarak sadakat borcu ve kötüye kullanma çerçevesinde ifade özgürlüğünün sınırlandırılması mümkündür⁸¹. Konuyla ilgili Fransız Hukukunda en bilinen kararlardan biri Clavaud kararıdır. Dunlop'un bir fabrika-

⁷⁹ **Bowers Q. C., J./Fodder, M./Lewis, J./Mitchell, J.:** Whistleblowing: Law and Practice, Oxford, 2012, 11-138-139.

⁸⁰ Cass.Soc. 02 Mai 2001, B.no.142, www.juritravail.com, Erişim tarihi: 01.06.2013.

⁸¹ **Waquet, P.:** L'Entreprise et Les Libertés du Salarié, Paris, 2003, s. 181.

sında kauçuk operatörü olarak çalışan bir işçinin, gece çalışmalarından birine ilişkin olarak bir gazeteciye yaptığı açıklamalar, günlük bir yayında makale olarak yayınlanmıştır. İşçinin iş sözleşmesi, bu yayından sonra yaptığı açıklamalar nedeniyle önelli olarak 23 Nisan 1986 tarihinde feshedilmiştir. İlk derece mahkemesi, feshi geçersiz kılmış ve işçiye bir tazminat ödenmesine karar vermiştir. İşverenin başvurusu ile olay Fransız Yüksek Mahkemesi'nin önüne gelmiştir. Davalı şirket temyiz dilekçesinde, ifade özgürlüğüne ilişkin düzenlemenin işyeri dışında farklı uygulanması gerektiğini dile getirmiştir. Mahkeme, ifade özgürlüğünün işyeri içinde ve dışında aynı şekilde uygulanacağını belirterek, işyeri içinde ifade özgürlüğü için öngörülmuş bir yaptırımın olmadığını belirterek, aynı esasın işyeri dışında da uygulanması gerektiğine hükmetmiştir⁸².

Buna karşılık, Fransız Yüksek Mahkemesi vermiş olduğu bir başka kararda farklı bir sonuca varmıştır. Bir laboratuarda çalışan karı koca iki işçi, AIDS ile ilgili çalışmalar yapan bir organizasyonu, laboratuarda yapılan AIDS testlerindeki bazı aksaklıklara ilişkin bilgilendirmişlerdir. Bu bilgilendirmenin ardından organizasyon, konuyla ilgili olarak mahkemeye başvurmuş; durumu Sağlık Bakanlığı'na bildirmiş; ayrıca laboratuvar karşıtı bir kampanya başlatmıştır. Paris Emniyet Müdürlüğü de laboratuvarın çalışmasını bir ay süreliğine durdurmuştur. Bunun üzerine karı kocanın iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Daha sonra Valiliğin kararı mahkemece kaldırılmıştır. Mahkeme, işyeri dışında işçinin ifade özgürlüğünün ancak kötüye kullanımının bulunduğu hallerde sınırlanmasının mümkün olduğu, işçilerin işverene karşı bir karalama kampanyasına aktif olarak katıldıkları; bu kampanya sonucunda laboratuvarın idare tarafından kapatıldığı; bu durumda işçilerin ifade özgürlüğü haklarını kötüye kullandıkları kanaatine ulaşmıştır⁸³.

⁸² Cass.Soc. 28 Avril 1988, 87-41.804, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007020571>, Erişim tarihi: 11.06.2013.

⁸³ Cass.Soc.4 Février 1997, 96-40.678, <http://legimobile.fr/fr/jp/j/c/civ/soc/1997/2/4/96-40678/>, Erişim tarihi: 11.06.2013. Fransız Yüksek Mahkemesi, 6 Temmuz 2005 tarihinde vermiş olduğu bir başka kararda, yine aynı yönde görüş açıklamıştır. Dava konusu olayda, Sallabery isimli işçi, Idex ve Ortağı Şirketi'nde işçi olarak çalışmakta iken, 12 Haziran 2003 tarihinde iş sözleşmesi, haftalık bir dergide işyerini konu alan bir makale yayınlaması üzerine işverence feshedilmiştir. Davacı işçi, işverenin iş sözleşmesinin feshinin, ifade özgürlüğünün ihlali olduğu gerekçesiyle dava açmıştır. Yüksek Mahkeme, davacı işçinin işyerinde çalışan diğer işçilere hakaret etmiş olduğunu ve makalede

Öte yandan, ifade özgürlüğünün iş sözleşmesine konulacak hükümlerle sınırlandırılıp sınırlandırılmayacağı da tartışmalıdır. Kural olarak, iş sözleşmesine işçinin ifade özgürlüğüne ilişkin düzenleme ve sınırlamalar getiren hükümler konulabilecektir. Ancak, getirilen düzenleme ile işçinin ifade özgürlüğünün tamamen elinden alınması mümkün değildir. İşçi, bu hakkından vazgeçse dahi, böyle bir vazgeçmeye hukuken geçerlilik tanınmayacaktır. Yine getirilecek sınırlama hukuka ya da ahlâka aykırı olamayacak; aksi halde hükümler geçersiz olacaktır⁸⁴. Aynı şekilde, işverenin işçiye göre iktisadi olarak güçlü olan konumunu kötüye kullanmak suretiyle işçiyi kişisel düşüncesini açıklama ve yayma hakkından menetmesi de mümkün değildir. Böyle bir durumda işveren tarafından konulan yasak, hükümsüz olacaktır. Zira, ifade özgürlüğünün manevi etkisini ortadan kaldıracak veya yasaklayacak şekilde Anayasa hükümlerine ters düşen düzenlemeler getirilmesi mümkün değildir⁸⁵.

Sonuç itibariyle, her somut olayın özelliği itibariyle işçinin ifade özgürlüğünün sınırlanıp sınırlanamayacağı hususunun belirlenmesi doğru olacaktır. Bu nedenle, temel hakların korunması açısından, işçi tarafından işe giriş esnasında çoğu zaman zorunlu olarak gerçekleşen sınırlamaya yönelik kabullenmelerin, işçinin işyerinde yaptığı işin niteliği ile işyeri gereklerinin birlikte değerlendirilmesi sonucunda geçerli olup olmayacağı belirlenmeli; Anayasa'nın yukarıda değinilen hükümleri ile Türk Medeni Kanununun 23. maddesi hükmü sınırlandırmanın geçerliliği açısından dikkate alınmalıdır⁸⁶.

C. İŞ İLİŞKİSİNİN ÇEŞİTLİ AŞAMALARINDA İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ HAKKININ KULLANILMASI

1. İş İlişkisinin Kurulması Aşamasında İfade Özgürlüğü

İşverenin iş ilişkisinin kurulması aşamasında işçiye yönelik bilgi edinmek istemesi olağandır. İşverenin aday işçiden soru sorarak bilgi edinme

kullandığı bazı ifadelerin ifade özgürlüğünün kötüye kullanımı teşkil ettiğini belirtmiş; işçinin davasının reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varmıştır. (Cour de Cass. (CH.Soc.) & Juin 2005, LE DROIT OUVRIER, Décembre 2005, No:689, s. 555).

⁸⁴ Okur, s. 48-49.

⁸⁵ Arslan Ertürk, s. 243.

⁸⁶ Arslan Ertürk, s. 244; Okur, s. 49.

hakkının sınırını ise, genel olarak, Türk Medeni Kanunu'nun 2.maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük kuralı belirlemektedir⁸⁷. İş ilişkisinin kurulması ve süresi biten iş sözleşmesinin yenilenmesi sırasında işçinin ifade özgürlüğünün korunması gerekmektedir⁸⁸. Zira, bir iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin görüşmelerde işçi ile işverenin birbirinden farklı çıkarları bulunmaktadır. İşveren, var olan boş çalışma yerini, hem işin gerektirdiği nitelikler hem de işçinin o işyerindeki diğer işçilerle uyumu açısından optimal bir şekilde doldurmak amaçladır. Bu açıdan bir karar verebilmesi için de işveren doğrudan ya da dolaylı şekilde edindiği bilgilere ihtiyaç duymaktadır. Ancak işverenin aday hakkında arzuladığı tüm bilgileri edinme hakkı da bulunmamakta; bu şekilde kapsamlı bilgi edinme, adayın kişilik hakları ile çatışabilmektedir. İşveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin işverenin işle doğrudan ilgisi bulunmayan soruları cevaplamayı reddetmesi mümkün olmamaktadır. Bu durum, uygulamada, adayın özgeçmişini süslemesi, pek iyi olmayan diploma ve sertifikaları ibraz etmemesi, gerçekler hakkında susması, bazı sorulara gerçeğe aykırı şekilde cevap vermesi gibi bazı sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır⁸⁹.

İşte işe alımlar sırasında işverenin soru sorma hakkı, işveren karşısında zayıf durumda olan adayın korunma ihtiyacı nedeniyle sınırlanmış; işverenin işçiye ancak işle ilgili konularda soru sorabileceği kabul edilmiştir. İşçinin işveren tarafından hukuka uygun olarak yöneltilen soruları gerçeğe aykırı şekilde cevaplaması hilesini oluşturur⁹⁰. Ancak, işveren iş ilişkisinin kurulmasında yasal olarak iş ilişkisinde sınırlanmayan veya sınırlanabilir olmayan düşünce ve inançlara ilişkin soru soramayacaktır. Örneğin, işçinin dini inancı, parti üyeliği veya sendika üyeliği ile ilgili soru sorulması mümkün değildir. Aynı şekilde bu konuları içeren sorular, işçi tarafından doldurul-

⁸⁷ **Aydınlı, İ.:** İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, Kasım 2005, S. 6, s. 29.

⁸⁸ **Okur, s. 50.**

⁸⁹ **Eyrenci, Ö.:** İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, s. 239.

⁹⁰ **Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M.:** İş Hukuku, 5.Bası, Ankara, 2012, s. 464

ması istenen çeşitli formlarda da yer alamayacaktır⁹¹. İşveren tarafından sorulan bu sorular kural olarak geçersizdir ve işçinin bu sorulara doğru yanıt vermemesi işvereni aldatma (hile) olarak kabul edilemeyecektir. İşçinin bu gibi durumlarda kendini açığa vurmama hakkı bulunmaktadır. Fakat işçinin bu hakkını kullanması, aleyhine olacaksa, yani suskun kalmak yerine gerçeğe aykırı beyanda bulunması daha lehine olacaksa, bu beyan nedeniyle hile yaptığı ileri sürülemeyecektir⁹². Bununla birlikte, aday herhangi bir dini kurumda ve siyasi partide ya da dini veya siyasi eğilimi olan bir kuruluşta çalıştırılmak üzere işe alınacaksa bu sorular sorulabilecek; aday da sorulara doğru cevap vermekle yükümlü olacaktır⁹³.

İşverenin işçiyi sahip olduğu düşünceler ve düşüncelerle ilgili ifade özgürlüğünü kullanması nedeniyle iş sözleşmesi akdetmediği durumlarda, işçinin işveren tarafından işe alınmayı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Böyle bir durumda işçi, ancak işe alınmamasından dolayı uğradığı zararların tazminini talep edebilecektir⁹⁴.

2. İş İlişkisinin Devamı ve Sona Ermesinde İfade Özgürlüğü

Anayasamızda belirtilmiş olan ve herkes için öngörülmuş, güvence altına alınmış bulunan temel hak ve özgürlükleri işçinin kullanması nedeniyle iş akdinin feshedilmesi hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir. İşçi Anayasamızda düzenlenmiş bulunan düşünce, inanç, din, toplantı ve gösteri yürüyüşü, yargı organları önünde hak arama gibi özgürlüklerini ya da siyasi haklarını kullanması nedeniyle işten çıkarılamayacaktır. Aynı şekilde işçinin anayasa tarafından güvence altına alınmış bulunan düşünce özgürlüğünün baskı altında tutulması da kabul edilemeyecektir.

Fransız İş Kanunu'nun L.2281-3.maddesi hükmüne göre, işyerindeki hiyerarşi içerisindeki yeri nerede olursa olsun, işçinin ifade özgürlüğü çerçevesinde dile getirdiği düşünceleri bir yaptırıma veya iş sözleşmesinin feshine gerekçe olamayacaktır.

⁹¹ **Okur**, s. 52.

⁹² **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 465.

⁹³ **Eyrenci**, s. 256.

⁹⁴ **Okur**, s. 71.

a. İşçinin Eleştiri Hakkı Kapsamında İfade Özgürlüğü

Eleştiri, “Bir insanı, bir eseri, bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi, tenkit” olarak tanımlanmaktadır⁹⁵. Bu açıdan bakıldığında, esas itibarıyla, işçi ve işverenin karşılıklı olarak işyeri, çalışma koşulları, iş organizasyonu gibi konularda işin yürütümünün doğru ve yanlış yanlarına ilişkin görüşlerini paylaşmaları olağandır ve ifade özgürlüğünün de bir parçasıdır. Ancak, uygulamada, çoğu zaman işçinin işvereni eleştirmesi hoş karşılanmamakta; bu davranışın işyeri düzenini bozduğu gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesi feshedilebilmektedir⁹⁶.

Eleştiri, mesleki faaliyetin ve çalışma yaşamının bir sonucudur. Ancak işçi tarafından yapılan düşünce açıklaması eleştiri boyutunda kalmalı; iktisadi varlığı yok etmeye yönelmemelidir. Aksi halde, bu davranış işverenin iktisadi faaliyetine ilişkin kişilik hakkına bir saldırı olarak değerlendirilebilecektir. Yine işverenin iş sırlarının açıklanması bir eleştiri değil; kişinin gizlilik alanına saldırı olarak kabul edilecektir. İşçinin, işverene yönelik eleştirisi haklı ve gerçeğe uygun olmalıdır. Şerefih ihlaline yönelik olmayan, ancak işverenin politik, toplumsal ve çevresel görünümünü zedelemeye neden olabilecek eleştirileri, genel olarak hukuka aykırı saymak gerekecektir⁹⁷.

Bu itibarla kanuni sınırlar içerisinde, işçinin düşüncelerini herhangi bir yolla açıklaması nedeniyle işine son verilmesinin iyiniyet kurallarına aykırı olduğu söylenebilecektir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de bir kararında, “işçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışlarının, işverene haklı fesih imkânı vermeyeceği” sonucuna ulaşmıştır⁹⁸. Yine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu eski tarihli bir kararda, işçinin çalıştığı serviste yolsuzluk yapıldığı iddiası ile yerinin değiştirilmesini istemesinin işvereni suçlama anlamına gelmeyeceğini, bu nedenle işçinin iş sözleşmesinin haklı

⁹⁵ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5227031894db76.31412406, Erişim tarihi: 01.07.2013.

⁹⁶ **Yılmaz, A.**: İşçinin İşvereni Eleştirme Hakkı ve Sınırları, http://www.alomaliye.com/2011/alper_yilmaz_iscinin_isvereni_elestirme.htm, Erişim tarihi: 01.07.2013.

⁹⁷ **Okur**, s. 64.

⁹⁸ Y.22.HD., 22.09.2011 T., 2011/472 E., 2011/1038 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 32, s. 483-485.

nedenle feshedilemeyeceğini belirtmiştir⁹⁹. Bu anlamda, işçinin bir düşüncesini sözlü olarak açıklamasının, bir gazetede işçilere düşük ücret ödemesini eleştiren bir yazıyı kaleme almasının feshe sebep teşkil etmesi kötüye kullanma olarak değerlendirilecektir¹⁰⁰.

İşçinin işvereni eleştiri hakkının sınırını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-b bendi çizmektedir. Buna göre, "işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması", işveren açısından işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı tanıyan bir haldir. Böyle bir durumda, Anayasa'nın 25. ve 26.maddesi ile tanınmış olan ifade özgürlüğü hakkında söz edilemeyecektir¹⁰¹. Ancak işçinin yapmış olduğu eleştirinin haklı neden ağırlığında

⁹⁹ Y.9.HD., 26.06.1967 T., 4417 E., 5985 K., **Çenberci**, M.: İş Kanunu Şerhi, 5.Baskı, Ankara, 1984, s. 387.

¹⁰⁰ **Stizek**, S.: İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976, s. 146-147.

¹⁰¹ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin bir kararında "İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin II' nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine satışması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır, (...)İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez." tespitlerine yer verilmiştir (Y.9.HD., 01.06.2009 T., 2008/36374 E., 2009/15159 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 23, s. 232-237). Aynı doğrultuda bkz. Y.9.HD., 14.07.2008, 2007/42697 E., 2008/20143 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 21 , s. 143-148; Y.9.HD., 23.02.2009 T., 2008/17133

olmadığı durumlar da söz konusu olabilecektir. Örneğin, işçinin sürekli işveren aleyhine sözler söylemesi, işvereni eleştirmesi işyerinde bulunması gereken uyumu olumsuz yönde etkiliyorsa bu durumda, işverenden iş ilişkisini devam ettirmesini beklemek mümkün olmayabilecektir; işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi söz konusu olabilecektir¹⁰².

Hükümde, sadece işveren değil; işverenin aile üyelerinden biri hakkında da şeref ve namusa dokunacak sözler söyleyen işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği belirtilmiştir. Bu nedenle, örneğin, işçinin işvereni kamuoyunda küçük düşürücü mahiyette bildiri yayınlaması işveren yönünden bildirimsiz fesih için haklı neden teşkil edecektir¹⁰³.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de önüne gelen bir olayda, iş sözleşmesi feshedilen işçi lehine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ifade özgürlüğünü düzenleyen 10.maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir¹⁰⁴. Olayda, Bernardo Fuentes Bobo, 1971 yılından beri İspanyol Devlet Televizyonu'nda (TVE) yapımcı olarak çalışmaktadır. 1992 yılının sonunda programı yayından kaldırılmış ve kendisine bir başka görev teklif edilmiştir. 23 Ekim 1993'te başvuran ile bir iş arkadaşı birlikte yönetimin bazı faaliyetlerini eleştiren bir makaleyi *Diario 16* isimli bir gazetede yayınlamışlardır. Bunun ardından yapılan disiplin soruşturması neticesinde başvuranın iş sözleşmesi askıya alınmıştır. Aynı ceza bazı diğer çalışanlara da verilmiştir. Başvuranın bu konuda açtığı dava 10.Madrid İş Mahkemesi tarafından reddedilmiş; ancak diğer çalışanlar tarafından açılan davalarda Madrid 34.İş Mahkemesi cezayı iptal etmiştir. Bunun üzerine başvuran Madrid Yüksek Mahkemesi'ne itiraz etmiş; mahkeme, disiplin cezasını kaldırmıştır. Bu arada, başvuran, disiplin cezalarını ve TVE'nin tutumunu iki radyo programında yorumlamıştır. Bu yorumlar, disiplin işlemlerinin başlamasına yol açmış ve sonunda 15 Nisan 1994 tarihinde başvuranın iş sözleşmesi feshedilmiştir. Başvuran ifade özgürlüğünün ihlal edildiğini belirterek

E., 2009/3187 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 22, s. 258-264; Y.9.HD., 11.10.2010 T., 2009/27693 E., 2010/28547 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 28, s. 602-609).

¹⁰² Okur, s. 65.

¹⁰³ Aktay, N./Arıcı, K./Senyen Kaplan, E. T.: İş Hukuku, Yenilenmiş 5.Baskı, Ankara, 2012, s. 199.

¹⁰⁴ Tezcan, s. 57.

Divan'a şikâyette bulunmuştur. Divan, Rommelfanger davasından farklı olarak, 10.maddenin özel hukuktan kaynaklanan işçi işveren ilişkisine de uygulanacağını; dahası, devletin bazı durumlarda ifade özgürlüğünün korunmasına ilişkin pozitif yükümlülüklerinin bulunduğunu ifade etmiştir¹⁰⁵.

b. İşçinin Şikâyet Hakkı Kapsamında İfade Özgürlüğü

aa. Genel Olarak Şikâyet Hakkının Kullanılması ve Sınırları

Anayasamızın 36.maddesinde hak arama özgürlüğü düzenlenmiş¹⁰⁶; 74.maddede de dilekçe hakkına yer verilmiştir. 74.maddeye göre, "Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir." Yine 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun¹⁰⁷ ile bu hakkın nasıl kullanılacağı düzenlenmiştir. Bu anlamda, söz konusu hak, Anayasada yer alan ve herkese tanınan bir temel hak olarak, işçi işveren ilişkileri açısından da geçerlidir.

Bu çerçevede, işçinin işvereni resmi mercilere şikâyet etmesi nedeniyle iş akdinin feshedilmesi iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil etmektedir¹⁰⁸. Şikâyetin haklı ya da haksız olması sonuca etkili olmayacaktır. Ancak işçinin de şikâyet hakkını kötüye kullanmaması gerekmektedir. Aksi takdirde işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli nedenle feshi mümkün olabilecektir¹⁰⁹. Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir

¹⁰⁵ [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-63608#{"itemid":\["001-63608"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-63608#{). Erişim tarihi: 09.06.2013.

¹⁰⁶ Hak arama özgürlüğü ile ilgili olarak ayrıca bkz. Y.9.HD., 25.09.2006 T., 2006/17667 E., 2006/24630 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 12, s. 246-249.

¹⁰⁷ RG. 10.11.1984 T., S. 18571.

¹⁰⁸ "1475 sayılı İş Kanununda, "işçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurusu" gibi sebepler kötü niyet halleri olarak örneksene biçiminde sayıldığı halde 4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda fesih haklarının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması nedenine bağlı fesihlerin kötü niyete dayanmaktadır." (Y.9.HD., 22.01.2009 T., 2007/35288 E., 2009/727 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 22, s. 347-348).

¹⁰⁹ **Süzek**, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, s. 139.

kararda: “Hak arama özgürlüğü olarak tanımlanan ihbar ve şikâyet hakkının kaynağı Anayasadır. Elbette bu hak da, her temel hak ve özgürlük gibi kötüye kullanılamaz. Kötüye kullanım değer yargısı alt başlıklarından olan hukuka aykırılık ölçütünün olaya uygulanması ile belirlenir. Eldeki kanıt ya da en azından emareye dayanan ihbar ve şikâyet hukuka aykırı olamaz. Bu konuda hiçbir tartışma yoktur. Aksinin düşünülmesi suç mağduru olan kişilerin failin suçluluğunun kanıtlanamaması durumunda kendisinin sorumlu tutulacağı endişesi ile hak arama cesaretine engel olur. Bu duruma ise hukuk düzeni izin vermez. Tartışma emare yönündedir. Emare, onun gösterdiği amaca yönelik şikâyette, hukuka uygun davranış olduğu için şikâyet edeni sorumluluktan kurtarır. İşaret ettiği konu dışında kalmış olan ithamlar ise hukuka aykırı olur. Şikâyetçinin, o bölüm için hakkını kötüye kullandığı kabul edilir.” sonucuna ulaşmış; şikâyet hakkının kötüye kullanımı ile ilgili Daire görüşünü ortaya koymuştur¹¹⁰.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-b bendine göre işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması halinde, işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir¹¹¹. Bu bende

¹¹⁰ Y.9.HD., 26.05.2011 T., 2009/14467 E., 2011/15642 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 32, s. 351-353.

¹¹¹ “Mahkemece, davacının işçilik alacakları ile ilgili dava açması ve dava açması nedeni ile uğradığı baskı üzerine şikâyette bulunmasının anayasal bir hak olduğu, bu şikâyet nedeni ile feshin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II. b maddesi kapsamında asılsız ihbar ve isnat kabul edilmemesi gerektiği, verilen kovuşturmaya yer olmadığına dair kararın kesinleşmediği, davacının davranışı ile ilgili savunmasının alınmadığı, feshin geçerli ve haklı nedene dayanmadığı, davacının da sendikal nedeni kanıtlayamadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine karar verilirken, işe başlatılmama tazminatı, davacı işçinin 4 aylık ücret tutarında belirlenmiştir. Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikâyet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır. Mahkemece iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararında gösterilen nedenlerle 22.1.2003 tarihinde haksız olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları yönünden hüküm kurulmuştur. Davacının disiplin kurulu kararı gerekçesindeki eylemleri gerçekleştirdiği yolunda davalı delil göstermemiştir. Davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlardır. Bu durumda ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı verilmesi gerekirken sadece ihbar tazminatı ile ilgili hüküm kurulmuştur. İhbar tazminatının iki katı olarak da kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde

dayalı olarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için her şeyden önce ihbarın asılsız¹¹² olması gerekmektedir. Ayrıca, asılsız ihbarın işverenin şeref ve haysiyetini kırıcı nitelikte olması¹¹³ ve asılsız isnat ve ihbarın ağır olması¹¹⁴ gerekmektedir¹¹⁵. Dolayısıyla, iş ilişkisi içerisinde bir işçinin sahip olduğu ifade özgürlüğü çerçevesinde yaptığı açıklamalar, işverenin şeref ve haysiyetini zedeleyecek nitelikte olmamalıdır. İşçinin aksi yöndeki davranışı, iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerinin ihlalini oluşturur ve 4857 s. İş.K. md.25/II-b uyarınca işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir¹¹⁶. Ancak işçi, haklı olduğu bir konuda işvereni yetkili makamlara şikâyet ya da ihbar ederse, işçinin bu davranışı işverene sözleşmeyi bildirimlessiz fesih hakkı vermeyecektir¹¹⁷.

reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y. 9.HD., 11.06.2007 T., 2006/32353 E., 2007/18337 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 21, s. 210-212)

¹¹² **Süzek**, s. 699. Nitekim Y.9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, “13.08.1984 tarihli şikâyet mektubunda işyerinde bir takım yolsuzluk ve suistimaller yapıldığını ileri sürmüş ve işveren hakkında küçük düşürücü isnatlarda bulunmuştur. Dosyada mevcut tüm bilgi ve belgeler değerlendirildiğinde, davacı işçinin söz konusu isnatlarının asılsız ve dayanaksız olduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca işverenin İş Kanununun 17/II-b maddesine dayanarak iş akdinin feshinin haklı olduğunu kabul etmek gerekir.” kanaatine ulaşmıştır (Y.9HD., 08.04.1988 T., 1988/2513 E., 1988/3945 K., YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, C. 14, Aralık 1988, S. 12, s. 1661-1662.)

¹¹³ “Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranış”tan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin genel bir ölçü koymak mümkün değildir. Zira, şeref ve namus kavramları her çevreye göre değişiktir ve zamanla da değişikliğe uğrayacağı muhakkaktır. Bu nedenle, her olayda, o olayın özellikleri, tarafların karşılıklı durumları ve içinde yaşadıkları sosyal çevrede baskın düşünüş ve davranışların göz önünde bulundurulması gerekmektedir (**Narmanhoğlu**, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4.Baskı, İstanbul, 2012, s. 424).

¹¹⁴ Bu anlamda, yapılan ihbarın veya isnadın örseleyici nitelikte olup olmadığı her olayda ayrıca değerlendirilmelidir. Yargıtay 5.Hukuk Dairesi’nin bir kararında, işverenin veya vekilinin şeref ve namusuna halel getirecek mahiyette sicil şefinin odasında işçi kadınlarla münasebette bulunduğunu söyleyen işçinin iş sözleşmesinin bu hükme dayanarak feshini yerinde bulmuştur (**Narmanhoğlu**, s. 440, dn.357).

¹¹⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 760.

¹¹⁶ **Okur**, s. 59.

¹¹⁷ **Narmanhoğlu**, s. 440. Nitekim, Y.9.HD., çalıştığı serviste yolsuzluklar yapıldığını söyleyerek yerinin değiştirilmesini isteyen işçinin bu davranışını, haklı neden olarak kabul etmemiştir. (29.06.1967T., 4417E., 5985K., **Narmanhoğlu**, s. 441, dn.357).

Nitekim Alman İşyeri Teşkilatı Kanunu'nun 84.maddesine göre de, her işçi, işveren veya diğer işçiler tarafından kendisine karşı gerçekleştirilen eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına ve diğer hukuka, hakkaniyete aykırı fiilleri yetkili organlar önünde şikâyet hakkına sahip bulunmaktadır. İşveren şikâyetle ilgili yapılan işlemler hususunda işçiye yardımcı olmak ve durumu inceleyerek makul bir süre içerisinde şikâyetinin sonucu hakkında bilgi vermekle yükümlüdür¹¹⁸.

bb. Whistleblowing ve İfade Özgürlüğü

Tarihin en büyük muhasebe skandalı sayılan, o gün için dünyanın en büyük doğalgaz boru hattı şirketlerinden biri olan Enron'un iflasında, Wikileaks skandalında, en son Edward Snowden olayında, Türkiye'de ise uluslararası ilaç devi Roche Şirketi'nin karıştığı yolsuzluk skandalında, karşımıza, çalışanlar tarafından örgütsel yanlış uygulamaların ve etik dışı davranışların dışarıya sızdırılması çıkmaktadır.

Whistleblowing, Türkçede tam karşılığı olmayan bir kelimedir¹¹⁹. Kelime anlamı olarak, İngilizce ıslık çalma anlamına gelen whistleblowing, esasen İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişinin uyarılması amacıyla ıslık çalmasıdır. Ancak hâlihazırda, bir örgüt içerisinde yasa dışı veya etik değerlere uymayan davranış ve eylemlerin, örgüt içi ve/veya örgüt dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi şeklinde tanımlanabilecektir¹²⁰.

¹¹⁸ Engin, E. M.: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul, 2012, s. 89.

¹¹⁹ Doktrinde bu kelimenin Türkçe karşılığı olarak "bilgi uçurma" (Aydın, U.: İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), ANADOLU ÜNİVERSİTESİ, SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ, Y. 2, S. 2, s. 80) ve "bilgi ifşası, ihbar" (MERCAN, N./Altınay, A./Aksanyar, Y.: Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 2, Y. 2012, s. 167, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2012_2/nuray_mercan3.pdf, E.T.:18.06.2013) kullanılmıştır.

¹²⁰ Aktan, C. C.: Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing, MERCEK, Ekim 2006, s. 44; Mercan/Altınay/Aksanyar, s. 171.

İş Hukuku açısından konunun önemi, işçinin edindiği bilgileri, yani öğrendiği sırların bir kısmını, kanunlara veya hukuka aykırı bilgiler içermesi halinde paylaşmasının sadakat borcunun ihlali olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Bu anlamda, örneğin, hastanede özürlü doğan çocukların ölümüne terk edildiğini öğrenen hemşire, işverenin fiyatları belli bir seviyenin üzerinde tutmak için başka bir işverenle kartel oluşturduğunu öğrenen üst düzey yönetici, yaptıkları kimyasal araştırmalarda insan sağlığı için son derece önemli bazı bulguların gizlendiğini veya belgelerde sahtecilik yapıldığını öğrenen doktor, bu bilgileri işyeri içinde amirlerine, işyeri dışında ilgili kurumlara, hatta medyaya bildirirse, sadakat borcuna aykırı davranmış olacak mıdır? Böyle bir durumda, bu bilgileri uçuran kişinin korunması, kural olarak, esas kabul edilmelidir. Zira, uçurulan bazı bilgilerin kamu yararı açısından değeri karşısında bu durum sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilmeyecek¹²¹; işçinin ifade özgürlüğünün korunması sağlanacaktır¹²².

Türk İş Hukuku mevzuatında konuyu doğrudan düzenleyen bir hüküm bulunmadığından, yukarıda açıklanan işçinin işvereni şikâyet etmesi kapsamında konunun değerlendirilmesi mümkündür. Yine bilgi uçuran işçinin ne amaçla hareket ettiği, iyiniyetli olup olmadığı, işyeri içindeki süreçleri izleyip izlemediği, uçurduğu bilginin kamuya yararlı olup olmadığı, bilginin asılsız olup olmadığı araştırılarak bir sonuca varılması yerinde olacaktır¹²³. İşçinin işten çıkarılmayarak ayrımcı ve düşmanca davranışlara maruz kaldığı durumlara ilişkin doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte; kanaatimizce, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesinde yer alan eşit davranma ilkesine aykırı davrandığından söz edilebilecektir. Yine bu durumda işçiye, işverence sistematik olarak düşmanca davranışlarda bulun-

¹²¹ Nitekim esas itibariyle, organizasyonda yaşanan negatif davranış ve eylemleri raporlayan veya açığa çıkaran kişinin organizasyona ihanet etmiş bir hain değil; tam aksine o kişinin çalıştığı organizasyona yüksek bir aidiyet duygusu ile bağlanmış bir kurumsal yurttaş davranışı sergilediği; bu nedenle bu davranışın bir ihanet değil; sadakatin bir sonucu olduğu yönünde görüş için bkz. **Aktan**, s. 50.

¹²² **Aydın**, s. 85. **Demir/Demir** de, işçinin kanunen yapılması gereken ihbarları yapmasını sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmemektedir. (**Demir, F./Demir, G.**: İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, KAMU-İŞ, C. 11, S. 1, 2009, s. 24.)

¹²³ **Aydın**, s. 96.

luyorsa, işçinin mobbinge maruz kaldığı kabul edilebilecek ve buna bağlı sonuçlar doğabilecektir.

cc. İşçinin Siyasi, Dini, Tıbbi, Sendikal ve Benzeri Görüşlerini Açıklaması Bakımından İfade Özgürlüğü

İş ilişkisinin devamı sırasında işçinin kılık kıyafeti ve kullandığı aksesuarlar ile ifade özgürlüğünü kullanıp kullanamayacağı sorunu sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Örneğin İngiltere’de iki Hıristiyan kadın işyerinde haç takmaları işverenleri tarafından yasaklandığı için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne başvuruda bulunmuşlardır. Her iki kadın işçi de İngiltere’de açmış buldukları ayrımcılık davasını kaybetmeleri üzerine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 9.maddesi çerçevesinde tazminat talebiyle dava açmış bulunmaktadır. İlk davada, İngiltere’de hemşire olarak çalışan Shirley Chaplin isimli bir işçi, hacını çıkarmayı reddettiği için masabaşı bir işe kaydırılmış; açmış olduğu ayrımcılık davası reddedilmiştir. Zira, işçinin bağlı olduğu İngiliz Ulusal Sağlık Hizmetleri Kuruluşu üniforma kuralları gereği, ön hizmetlerde çalışan hastane personelinin hastalar tarafından tutulup çekilebileceği gerekçesiyle kolye takması yasaktır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, hastanenin gerekçesini haklı bularak, 15.01.2013 tarihinde işçinin başvurusunu reddetmiştir. Öte yandan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi aynı tarihli kararında bir başka kadın işçinin açmış olduğu dava ile ilgili olarak farklı bir sonuca varmıştır. Bu başvuruda, Nadia Eweida isimli bir başka kadın işçi, Hıristiyan hacını gösteren kolyesini kapatmadığı için İngiliz Havayolları (British Airways) tarafından ücretsiz izne çıkarılmış; Havayolları, haç takmanın kendi genel üniforma kuralları gereğince takı takmama kuralına uymadığını savunmuştur. İngiliz mahkemeleri açılan ayrımcılık davasını reddetmiş; bunun üzerine Nadia Eweida, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne başvurmuştur. Mahkeme, Shirley Chaplin davasından farklı olarak, bu kadın işçinin kolye takmasının mesleki açıdan bir sakıncası olmadığını belirtmiş; başvuruyu kabul etmiştir¹²⁴.

İşçinin dış görünüşü ile ifade özgürlüğünü kullanmasının iş sözleşmesinin sona ermesi açısından da bazı sonuçları bulunmaktadır. Alman Federal

¹²⁴ [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881#{"itemid":\["001-115881"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881#{). Erişim tarihi: 06.06.2013.

İş Mahkemesi 2002 yılında verdiği bir kararda, başörtüsü takmanın işçinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden teşkil edip edemeyeceği hususunu tartışmıştır. Mahkeme, olayda satış elemanı olarak çalışan kadın işçinin işini gördüğü sırada dini inancı gereği başörtü takmasının işini yapmasına tamamen veya kısmen engel olmadığını, satış elemanı olarak çalışmanın devlet okulunda öğretmenlik yapmak gibi bir faaliyet olmadığını, işçinin işi ile başörtüsünün çelişki yaratmadığını belirtmiş; bu durumun kişinin kişiliğinden kaynaklanan bir fesih nedeni olamayacağı sonucuna varmıştır¹²⁵.

Aynı şekilde işçinin Anayasada düzenlenmiş olan siyasi hak ve özgürlüklerini kullandığı için iş aklının feshedilmesi de iyiniyet kurallarına aykırıdır. Örneğin işçinin bir diğer işçi ile siyasi konularda tartışması da bu niteliktedir. Ancak işçinin anayasal hak ve özgürlüklerini kullanması işyerinin ahengini ve düzenini bozacak nitelikte ise işçiye karşı fesih hakkının kullanılması kötüye kullanma olarak kabul edilmemelidir. İşyerinde siyasi ya da dini propaganda yapılması, siyasi faaliyet nedeniyle işin ihmal edilmesi bu niteliktedir. Bununla birlikte hemen belirtelim ki, işçinin kanuni bir siyasi gösteriye veya mitinge katılması, bir gazetede siyasi yazılar yazması işyerinin normal çalışma düzenini ve uyumunu ihlal edici nitelikte değilse işçinin iş sözleşmesinin feshi iyiniyet kurallarına aykırıdır¹²⁶.

SONUÇ

İnsanların serbestçe düşünce ve haberlere ulaşabilmesi, fikir edinebilmesi, edindiği fikir ve kanaatlerden ötürü kınanmaması ve değişik vasıtalardan yararlanarak bu fikirleri serbestçe aktarabilmesi ve savunabilmesi olarak tanımlanabilecek olan ifade özgürlüğü çok değişik şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Uluslararası belgelerin yanı sıra, Anayasamızın 25. ve 26. maddelerinde düzenlenmiş olan ifade özgürlüğü, anayasal bir temel hak olarak, üçüncü kişiler üzerinde de etki göstermekte; bu anlamda, işyerinde işçilerin de belli sınırlamalar ve koşullar altında ifade özgürlüğüne sahip olduğu sonucuna varılabilmektedir. Dolayısıyla, işçiler açısından işverene bağımlı olarak iş görmeleri Anayasa ile tanınan temel hak ve özgürlüklerinden

¹²⁵ Baysal, s. 126.

¹²⁶ Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması s. 148.

vazgeçmeleri anlamında gelmeyecek; işyerinin kapısından içeri girmekle söz konusu özgürlükler son bulmayacaktır. Ancak her özgürlük gibi, ifade özgürlüğünün de sınırları bulunmaktadır. Her şeyden önce, işçi, ifade özgürlüğünü işgörmeye borcunu yerine getirmesini engelleyecek şekilde kullanamayacaktır. Yine, işçinin sadakat borcu işçinin ifade özgürlüğünün bir diğer sınırını oluşturacaktır.

İşyerinde işçinin ifade özgürlüğü hakkı, işçinin işe alınmasında, iş ilişkisinin devam süresince ve işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinde olmak üzere üç aşamada söz konusu olabilmektedir. Mahkeme kararlarına baktığımızda, işyerindeki ifade özgürlüğünün kullanılmasının, özellikle işçinin işvereni eleştirmesi, şikâyet etmesi ve işçinin siyasi, dini, tıbbi, sendikal ve benzeri görüşlerini açıklaması hallerinde tartışıldığı görülmüştür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile Fransız Yüksek Mahkemesi'nin kararları incelendiğinde ise yargının işyerinde işçinin ifade özgürlüğünün sınırlandırılmasına ilişkin bir takım kriterler getirdiği, ancak Yargıtay kararlarında konunun derinlemesine tartışılmadığı, daha çok iş mevzuatındaki düzenlemeler çerçevesinde sonuca ulaşıldığı görülmüştür. Ancak, işçinin işyerindeki ifade özgürlüğü hakkının iş hukuku mevzuatı hükümlerinin ötesine geçilerek anayasal bir temel hak olarak daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesinin yararlı olacağı görüşündeyiz.

Kaynakça

- Aktan, C. C.:** Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing, MERCEK, Ekim 2006.
- Aktay, N./Arıcı, K./Senyen Kaplan, E. T.:** İş Hukuku, Yenilenmiş 5.Baskı, Ankara, 2012, s.199.
- Arslan Ertürk, A.:** Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, 2010.
- Aydın, U.:** İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2, S. 2.
- Aydınlı, İ.:** İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, Kasım 2005, S. 69.
- Baysal, U.:** İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011.
- Beaud, O.:** Les obligations imposées aux personnes privées par les droits fondamentaux. Un regard français sur la conception allemande, www.juspoliticum.com/Les-obligations-imposees-aux.html.
- Bıçak, V.:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında İfade Özgürlüğü, İzmir Barosu Dergisi, Y. 67, S. 1.
- Bıçak, V.:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü, Ankara, 2002.
- Birtek, F.:** İfade Özgürlüğü ve Türk Ceza Kanunu'nun 301. Maddesinin Bu Kavram Işığında Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Y. 2007, C. 81, S. 2.
- Bowers, Q. C./Lewis, J.:** Employment Law and Human Rights, England, 2001.
- Bowers, Q. C, J./Fodder, M./Lewis, J./Mitchell, J.:** Whistleblowing: Law and Practice, Oxford, 2012.

- Çenberci, M.:** İş Kanunu Şerhi, 5.Baskı, Ankara, 1984.
- Demir, F./Demir, G.:** İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, KAMU-İŞ, C. 11, S. 1, 2009.
- Engin, E. M.:** İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul, 2012.
- Ertürk, Ş.:** İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002.
- Eyrenci, Ö.:** İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, İstanbul, 1991.
- Gemalmaz, M. S./Gemalmaz, H. B.:** Ulusalüstü İnsan Hakları Standartları Işığında Türkiye’de Bilgi Edinme Düşünce-İfade ve İletişim Mevzuatı, İstanbul.
- Gören, Z.:** Temel Hak Teorisi, Ankara, 1995.
- Kaboğlu, İ. Ö.:** Hukukun Genel İlkeleri ve Anayasa Yargısı (Özgürlükler Hukuku Açısından Bir Yaklaşım), Anayasa Yargısı Dergisi, C. 8, Y. 1991.
- Kılıçarslan-İsfen, S.:** Alman Hukuku Işığında, Fikir Beyan Etme ve Yayma Temel Hakkının Kişilik Haklarına Saldırıdan Dolayı Açılan Hukuk Davalarında Gözetilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. I, S. 1, Y. 2011.
- Kocasakal, Ü./Aksoy, E. E./Memiş, P.:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü, <http://www.tchd.org.tr/MenuContent.aspx?id=127>
- Laporte, P. O.:** La charte des droits et libertés de la personne et son application dans la sphère contractuelle, Revue Juridique Thémis, 2006, 40, s.301, <http://www.editionsthemis.com/uploaded/revue/article/rjtvol40num2/laporte.pdf>.
- Mercan, N./Altınay, A./Aksanyar, Y.:** Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 4, S. 2, Y. 2012, s. 167,

http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2012_2/nuray_mercan3.pdf.

- Narmanlıoğlu, Ü.:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4.Baskı, İstanbul, 2012.
- Okur, Z.:** İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü, Kamu-İş, C. 8, S. 4/2006.
- Özbey, Ö.:** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları, TBB Dergisi, 2013 (106).
- Özkaraca, E.:** 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler, ÇALIŞMA ve TOPLUM, 2013/3, S. 38.
- Poroy, M. A.:** Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği, İstanbul Barosu Dergisi, C. 80, S. 3, Y. 2006.
- Sağlam, F.:** Toplu İş Sözleşmesinde Tefrik Şartı, İHU, SenK. 21 (No.1).
- Savaş, B. F.:** İş Hukukunda “Siber Gözetim”, ÇALIŞMA VE TOPLUM, 2009/3.
- Seçkin, A. R.:** Hukuk Kurallarını Uygulamada Hukuk ve Ticaret Mahkemelerinin Anayasaya Dayanan Kural Belirleme Yetkileri ve Geçerli Olmayan Tüzük Gibi İdari Düzenleyici İşlemler Yerin Daha Üstün Olan Kuralı Uygulama Ödevleri, İmran Öktem’e Armağan, Ankara, 1970.
- Sevimli, A. K.:** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006.
- Soyer, M. P.:** Genel İş Koşulları, İstanbul, 1987.
- Soyer, M. P.:** İşinin Değiştirilmesi Karşısında İşçinin Durumu Gazetecilerle Tesbit Ettirmesinin Fesih İçin Haklı Sebebe Teşkil Etmesi, İHU 17 (No.18).
- Süzek, S.:** İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976.
- Süzek, S.:** İş Hukuku, Yenilenmiş 8.Baskı, İstanbul, 2012, s.59.
- Şahlanan, F.:** Sendikaların İşleyişinin Demokratik ilkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980.

- Tanju, E.:** AIHM Kararları Işığında İfade ve Basın Özgürlüğü, Ankara, 2012.
- Tanör, B./Yüzbaşıoğlu, N.:** 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 2.Baskı, İstanbul, 2001.
- Telli, K.:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara, 2006.
- Tezcan, D.:** Avrupa'da Düşünce Özgürlüğü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10.Maddesine İlişkin İçtihat, İzmir, 2002.
- Ulucan, D.:** İşyerinin Kapanması ile Grevin Uygulanamaması, İHU TSGLK 17 (No.2).
- Ulucan, D.:** Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981.
- Waquet, P.:** L'Entreprise et Les Libertés du Salarié, Paris, 2003.
- Yılmaz, A.:** İşçinin İşvereni Eleştirme Hakkı ve Sınırları, http://www.alomaliye.com/2011/alper_yilmaz_iscinin_isvereni_elestirme.htm.