



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

**İŞÇİNİN POLİTİK GÖRÜŞ VE FAALİYETLERİNİN
İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ**

Hasan Alparslan AYAN

Doktora Tezi

Ankara, 2024

İŞÇİNİN POLİTİK GÖRÜŞ VE FAALİYETLERİNİN
İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Hasan Alparslan AYAN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2024

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾/...../..... **Hasan Alparslan AYAN**

I “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
* Tez danışmanının önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. İstar URHANOĞLU** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Hasan Alparslan AYAN

TEŞEKKÜR

“İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişisine Etkisi” başlıklı bu çalışma, 07.03.2024 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde, Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER, Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ, Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR, Prof. Dr. İştâr URHANOĞLU ve Doç. Dr. Orhan Ersun CİVAN’dan oluşan jüri karşısında savunulmuş ve oy birliği ile başarılı kabul edilmiştir.

Bu çalışmada öncelikle, yoğun iş yüküne rağmen tez danışmanlığımı kabul eden hocam Prof. Dr. İştâr URHANOĞLU’nun akademik ciddiyetinin önemini vurgulamak isterim. Hocamın beni cesaretlendirici çabaları ve ortaya çıkan sorunları kolaylıkla çözüme kavuşturması, çalışmamda büyük katkı sağlamıştır. Yüksek lisans döneminde danışmanım ve iş hukukuna ilişkin serüvenimin her aşamasında mutlaka yanımda olan Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER’in emeklerini asla unutamayacağımı belirtmem gerekiyor. Her görüşmemizde çalışmam ile ilgili yol gösterici bilgiler veren, savunma sürecinde tezimdaki doktriner tartışmalara katkı sağlayan Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ’a şükranlarımı sunuyorum. Tezimi titizlikle okuyan ve çalışmayı yaptığım dönemde işyerinde huzurlu bir ortam sağlayan Doç. Dr. Bâki Oğuz MÜLAYİM’e teşekkür etmek isterim. Akademik birikimini benimle paylaşan Doç. Dr. Orhan Ersun CİVAN’a ve tez izleme komitemde bulunarak bana destek olan Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR’a teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Ayrıca tez savunma sürecimde bana destek olan, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında çalışan Arş. Gör. Damla KAYNAR ve Arş. Gör. Tuğba Hilal KÖKEN’e içtenlikle teşekkür ederim.

Çalışmamın başarıya ulaştırılmasında ailemin katkısı çok büyüktür. Bu vesile ile çalışmamı sabırla okuyan, yorumlayan ve tezime öneriler getiren babam Prof. Dr. Mehmet AYAN’a minnettarım. Eğer bu çalışma sonuçlandıysa, bunda annem Dr. Öğr. Üyesi Nurşen AYAN’ın; eşim Av. İlknur AYAN’ın ve oğlum Mehmet Atlas AYAN’ın maddi ve manevi destekleri göz ardı edilemez. Hepsine şükranlarımı sunuyorum.

Son olarak bu süreçte Almanya’da, Martin-Luther-Üniversitesi Halle-Wittenberg Hukuk Fakültesi’nde yaptığım araştırmalarda misafirperverliği sebebiyle sayın Prof. Dr. Daniel ULBER’e ve wiss. Mitarb. Tom LUEKEN’e; ayrıca 2214-A Yurt Dışı Doktora Sırası Araştırma Bursu ile çalışmamı destekleyen Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu’na (TÜBİTAK) ve Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı’na (BİDEB) teşekkür ederim.

ÖZET

AYAN, Hasan Alparslan. *İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişkisine Etkisi*, Doktora Tezi, Ankara, 2024.

İşçinin politik faaliyetleri, en kısa tanımıyla, siyasi iktidarın kararlarını etkilemeye yönelik davranışlardır. Bu tanım çerçevesinde işçinin bireysel ve kolektif (toplu) politik faaliyetleri, politik görüş, inanç ve eylemler çerçevesinde gerçekleşir. Kavram siyaset bilimi, sonrasında temel hakların yatay etkisi gereğince anayasa hukuku ve iş hukuku bağlamında ele alınmalıdır. Temel hakların yatay etkisine göre, politik faaliyet özgürlüğü iş ilişkisini de etkiler. Politik faaliyet özgürlüğünün bu etkisi, öncelikle iş sözleşmesinin temel kavramları olan işçi, işveren ve işyeri açısından ele alınmalıdır.

Bunun sonrasında politik görüşün araştırılması noktasında, işverenin müdahale alanını tespit etmek gerekir. İşverenin bilgi toplaması sorular, testler, internet, yapay zekâ ve güvenlik soruşturmaları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Birinci olarak işçinin bireysel politik faaliyetleri, iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımı ile gerçekleşebilir. Bu bakımdan iletişimin işverence izlenmesi de önem arz eder. İkinci olarak politik faaliyetler içerisindeki görüş açıklamaları, işyerinde ve işyeri dışında (özel yaşam içerisinde) ele alınmalıdır. Ayrıca politik inanç bağlamında vicdan çatışmasının iş ilişkisindeki sonuçları da açıklığa kavuşturulmalıdır. İşçilerin kolektif politik faaliyetleri ise kolektif (toplu) eylem hakkının politik amaçlı kullanımı ve siyasi grevler çerçevesinde incelenmelidir.

Son olarak işçinin politik faaliyetlerinin iş sözleşmesinin feshi bakımından sonuçları, işveren ve işçinin fesih hakkı açısından araştırılmalıdır. Kural olarak politik görüş ve faaliyetler fesih sebebi olarak kabul edilemez ise de, feshe ilişkin bazı durumlar, iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçiler bakımından ele alınabilir. Diğer yandan katılımcı demokrasi yaklaşımını benimsemek adına, iş ilişkisinde işçinin politik faaliyet özgürlüğüne işverence ölçsüz müdahale gerçekleştirildiğinde, işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının bulunduğunu kabul etmek gerekir.

Anahtar Sözcükler

Politik Katılım, Temel Hak ve Özgürlükler, Politik Faaliyet Özgürlüğü, İş İlişkisi, Toplu Eylem Hakkı, İş Sözleşmesinin Feshi

ABSTRACT

AYAN, Hasan Alparslan. *The Effect of the Employee's Political Views and Activities on the Employment Relationship*, Doctoral Thesis, Ankara, 2024.

Employee's political activities are behaviors aimed at influencing the decisions of the political authorities. Within this definition, the political activities of the employee take place within the framework of political views and activities. In accordance with the horizontal effect of fundamental rights and freedoms, freedom of political activity affects the employment relationship. This effect of political activities should be addressed in terms of the basic concepts of the employment contract such as employee, employer and workplace.

It is necessary to identify the scope of the employer's intervention in the investigation of political views. The collection of information by the employee should be evaluated within the framework of questions, tests, internet, artificial intelligence and security investigations. Firstly, the individual political activities of the employee may be realized through the use of communication tools for private purposes. Secondly, statements of political views should be disclosed in the workplace and outside the workplace (in private life). Furthermore, the consequences of a conflict of conscience in relation to political beliefs in the employment relationship should be clarified. Finally, the collective political activities of the employee should be examined, especially within the framework of the right to collective action.

The consequences of the political activities of the employee in terms of termination of the employment contract should be investigated in terms of the right of termination of the employer and the employee. Although, as a rule, political views cannot be accepted as a reason for termination, exceptional circumstances regarding termination can be addressed in terms of employees who are and are not covered by employment protection.

Key Words

Political Participation, Fundamental Rights, Freedom of Political Activity, Employment Relationship, Collective Action, Termination of Employment Contract

İÇİNDEKİLER

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	<i>i</i>
ETİK BEYAN	<i>ii</i>
TEŞEKKÜR	<i>iv</i>
ÖZET	<i>v</i>
ABSTRACT	<i>vi</i>
İÇİNDEKİLER	<i>vii</i>
KISALTMALAR	<i>xii</i>
GİRİŞ	<i>1</i>
1. BÖLÜM: POLİTİK FAALİYET KAVRAMI, POLİTİK FAALİYETİN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER BOYUTU VE İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLİŞKİSİ	<i>5</i>
1.1. POLİTİK FAALİYET KAVRAMI	<i>5</i>
1.1.1. Genel Olarak	<i>5</i>
1.1.2. Tanım	<i>6</i>
1.1.3. Politik Faaliyetin Demokrasi İçerisindeki Önemi	<i>10</i>
1.1.3.1. Genel Olarak.....	<i>10</i>
1.1.3.2. Demokrasi ile İlişkisi	<i>11</i>
1.1.3.2.1. Katılımcı Demokrasi ve Elitizmin Eleştirisi	<i>12</i>
1.1.3.2.2. Politik Katılımın Artırılması	<i>14</i>
1.1.4. Politik Faaliyetin Oluşumu, Kapsamı ve Sınıflandırılması	<i>15</i>
1.1.4.1. Politik Faaliyetin Oluşumu.....	<i>15</i>
1.1.4.2. Politik Faaliyetin Kapsamı.....	<i>17</i>
1.1.4.2.1. İçerik Yönünden.....	<i>17</i>
1.1.4.2.2. Özne Yönünden	<i>18</i>
1.1.4.2.3. Araç Yönünden	<i>20</i>
1.1.4.3. Politik Faaliyetin Sınıflandırılması.....	<i>21</i>
1.1.4.3.1. Geleneksel Sınıflandırma	<i>21</i>
1.1.4.3.2. Modern Sınıflandırma.....	<i>23</i>
1.2. POLİTİK FAALİYETİN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER BOYUTU	<i>25</i>
1.2.1. Genel Olarak	<i>25</i>
1.2.2. Özgürlüklerin Sınıflandırılmasında Politik Faaliyet.....	<i>25</i>

1.2.2.1. Özgürlüklerin Bütünlüğü İlkesi	25
1.2.2.2. Politik Faaliyette Bulunma Özgürlüğü	27
1.2.3. Temel Haklar Çerçevesinde Politik Faaliyetin Bileşenleri	28
1.2.3.1. Dar Anlamda.....	28
1.2.3.2. Geniş Anlamda	31
1.2.3.2.1. Kişisel Haklar.....	31
1.2.3.2.2. Sosyal Haklar	33
1.2.4. Temel Hak ve Özgürlüklerin Özel Hukuka Etkisi.....	34
1.2.4.1. Genel Olarak.....	34
1.2.4.2. Temel Hak ve Özgürlüklerin Özel Hukuka Etkisine İlişkin Teoriler	36
1.2.4.2.1. Doğrudan Yatay Etki	36
1.2.4.2.2. Dolaylı Yatay Etki	39
1.2.4.2.3. Temel Hakların Koruyucu Fonksiyonu	42
1.2.4.3. Teorilerin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.....	45
1.3. POLİTİK FAALİYETİN İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLİŞKİSİ.....	48
1.3.1. Genel Olarak	48
1.3.2. İş Sözleşmesinin Temel Kavramları	50
1.3.2.1. İşçi Bakımından	50
1.3.2.1.1. İşçinin Temel Hak ve Özgürlükleri.....	52
1.3.2.1.2. İşçinin Borçları	53
1.3.2.1.2.1. İş Görme Borcu	53
1.3.2.1.2.2. Sadakat Borcu.....	58
1.3.2.1.2.3. İşverenin Emir ve Talimatına Uyuma Borcu	61
1.3.2.2. İşveren Bakımından.....	64
1.3.2.2.1. İşverenin Yönetim Hakkı.....	64
1.3.2.2.2. İşverenin Borçları.....	68
1.3.2.2.2.1. İşçiyi Koruma Borcu	68
1.3.2.2.2.2. Eşit Davranma Borcu	71
1.3.2.2.2.3. Ücret Ödeme Borcu	75
1.3.2.3. İşyeri Bakımından	77
1.3.2.3.1. Genel Olarak.....	77
1.3.2.3.2. Politik Açıdan Özellik Gösteren Bir Alan: Eğilimli İşletme ve İşyeri.....	79
1.3.2.3.2.1. Eğilimli İşletme ve İşyeri Kavramı	79
1.3.2.3.2.1.1. Alman Hukukunda.....	81
1.3.2.3.2.1.2. Türk Hukukunda.....	84
1.3.2.3.2.2. Çatışan Menfaatlerin Dengelenmesi	86

2. BÖLÜM: İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNE MÜDAHALENİN SINIRLARI.....	88
2.1. İŞÇİNİN POLİTİK GÖRÜŞÜNÜN ARAŞTIRILMASI.....	88
2.1.1. Genel Olarak	88
2.1.2. İşçinin Politik Görüşünü Belirlemeye Yönelik İşverenin Bilgi Toplaması	90
2.1.2.1. Soruların Kapsamı ve Sınırı	90
2.1.2.1.1. İşçi ve Adaya Yönelik Olanlar	90
2.1.2.1.2. Üçüncü Kişilere Yönelik Olanlar	96
2.1.2.2. Testler ve Kriterleri.....	98
2.1.2.3. İnternette Bilgi Toplama	104
2.1.2.4. Yapay Zekâ Aracılığıyla Bilgi Toplama.....	107
2.1.2.5. Güvenlik Soruşturması	110
2.1.3. İşçinin Politik Görüşünün Kişisel Veriler ile İlişkisi.....	111
2.1.4. İşçinin Politik Görüşü Sebebiyle İşe Alınma Talebinin Reddi.....	115
2.2. İŞÇİNİN BİREYSEL POLİTİK FAALİYETLERİ.....	119
2.2.1. Genel Olarak	119
2.2.2. İletişim Araçlarının Politik Amaçlı Kullanımı.....	120
2.2.2.1. Genel Olarak.....	120
2.2.2.2. İletişim Araçlarının Kullanımına Müdahale	123
2.2.2.2.1. İşveren Tarafından Sağlanan Araçlar Açısından.....	123
2.2.2.2.2. İşçiye Ait Araçlar Açısından.....	127
2.2.2.3. İletişimin İzlenmesi.....	130
2.2.2.3.1. Temel İlkeler	132
2.2.2.3.2. İzlemenin Kapsamı ve Sınırı	135
2.2.2.3.2.1. İnternete Erişim	136
2.2.2.3.2.2. E-Posta Hizmetleri	138
2.2.2.3.2.3. Telefon Kullanımı	141
2.2.2.3.2.4. Sosyal Ağ.....	143
2.2.3. İşçinin Politik Görüş Açıklamaları	146
2.2.3.1. Genel Olarak.....	146
2.2.3.2. İşyerinde Politik Görüş Açıklamaları.....	148
2.2.3.2.1. Genel Olarak.....	148
2.2.3.2.2. Dış Görünüş ve Kılık Kıyafette Politik Semboller.....	154
2.2.3.2.2.1. Kamu İşyerleri	157
2.2.3.2.2.2. Özel İşyerleri	159
2.2.3.2.3. Politik Eşyaların Kullanılması	166
2.2.3.2.4. Politik Hareketliliğe (Mobilizasyona) Karşı İşçinin Korunması	170

2.2.3.2.4.1. İşverenin Müdahaleleri Açısından	171
2.2.3.2.4.2. Toplu İş Sözleşmeleri Açısından	174
2.2.3.3. İşyeri Dışında (Özel Yaşamda) Politik Görüş Açıklamaları	176
2.2.3.3.1. Genel Olarak.....	176
2.2.3.3.2. Parti-Politik Faaliyetler	180
2.2.3.3.3. Sosyal Ağ Paylaşımları	185
2.2.3.4. İşçinin İfşa Hakkı.....	186
2.2.4. İş İlişkisinde Politik İnanç Bağlamında Vicdan Çatışması.....	188
2.2.4.1. Genel Olarak.....	188
2.2.4.2. Vicdan Çatışmasının Çözümü	191
2.2.4.2.1. Yabancı Hukukta Durum.....	193
2.2.4.2.2. Çatışan Menfaatlerin Dengelenmesi	197
2.3. İŞÇİNİN KOLEKTİF POLİTİK FAALİYETLERİ	202
2.3.1. Genel Olarak	202
2.3.2. Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Politik Katılımı	207
2.3.2.1. Sendika Yöneticileri Açısından.....	207
2.3.2.2. İşyeri Sendika Temsilcileri Açısından	210
2.3.3. Kolektif (Toplu) Eylem Hakkı	213
2.3.3.1. Genel Olarak.....	213
2.3.3.2. Uluslararası Hukukta Kolektif Eylem	215
2.3.3.3. Politik Amaçlı Kolektif Eylem Türleri	219
2.3.3.3.1. Politik Grev	220
2.3.3.3.1.1. Tanım	220
2.3.3.3.1.2. Politik Grevin Hukuka Uygunluğu	224
2.3.3.3.2. Politik Grev Kapsamında Olmayanlar	229
2.3.3.4. Kolektif Eylem Hakkının Politik Amaçlı Kullanımının Koşulları	230
2.3.3.4.1. Eylemin Özellikleri Bakımından	230
2.3.3.4.1.1. Barışçıl Nitelik	230
2.3.3.4.1.2. Kısmi Politik Amaç.....	232
2.3.3.4.2. Son Çare Olması	234
2.3.3.4.3. Ölçülülük İlkesine Uygunluk	235
3. BÖLÜM: İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ BAKIMINDAN	
SONUÇLARI.....	240
3.1 FESİH HAKKI	240
3.1.1. Genel Olarak	240

3.1.2. Fesih Kavramı ve Türleri.....	241
3.1.2.1. Süreli Fesih	243
3.1.2.2. Süresiz (Haklı Nedenle Derhal) Fesih.....	245
3.1.3. Fesih Beyanının Özellikleri ve Şekli	247
3.1.4. Fesih ile İşçinin Politik Faaliyetleri Arasındaki İlişki.....	251
3.2 İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNİN SÜRELİ FESİH BAKIMINDAN	
SONUÇLARI	254
3.2.1. Genel Olarak	254
3.2.2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından.....	255
3.2.2.1. Genel Olarak.....	255
3.2.2.2. Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayanma Zorunluluğu	257
3.2.2.2.1. Kural Olarak Politik Görüş ve Faaliyetlerin Geçerli Bir Sebep Oluşturmaması	257
3.2.2.2.2. Geçerli Sebep Oluşturabilecek İstisnai Haller	258
3.2.2.2.2.1. İşçinin Yetersizliği.....	260
3.2.2.2.2.2. İşçinin Davranışları.....	271
3.2.2.2.2.3. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklere.....	280
3.2.2.3. Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi	284
3.2.2.4. Fesihle Usule İlişkin Koşullar	287
3.2.2.5. İş Güvencesinin Yargısal Denetimi	290
3.2.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçiler Bakımından	293
3.2.3.1. Genel Olarak.....	293
3.2.3.2. İşçinin Politik Faaliyetleri Gerekçesiyle Süreli Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması	294
3.2.3.2.1. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Sayılan Haller	294
3.2.3.2.2. Feshin Kötüye Kullanılmasının Sonuçları	299
3.3 İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNİN SÜRESİZ FESİH BAKIMINDAN	
SONUÇLARI	301
3.3.1. Genel Olarak	301
3.3.2. İşverenin Süresiz (Haklı Sebeple Derhal) Feshi.....	303
3.3.2.1. İşK m. 25/II'de Yer Verilen Haklı Sebepler Açısından	303
3.3.2.1.1. İşçinin İşvereni Yanıltması	304
3.3.2.1.2. İşyeri Düzeni Bakımından Uygun Görülmeyen Politik Faaliyetler.....	306
3.3.2.1.2.1. Sataşma, Hakaret ve Tehdit.....	306
3.3.2.1.2.2. Politik Görüş Temelinde Psikolojik Taciz.....	308
3.3.2.1.2.3. Güveni Kötüye Kullanan, Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranış	310
3.3.2.1.2.4. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi.....	312
3.3.2.1.3. Politik Faaliyetler Sebebiyle İş görme Borcuna Aykırılık.....	314

3.3.2.1.3.1. İşçinin Devamsızlığı	314
3.3.2.1.3.1.1. Haksız ve İzinsiz Devamsızlıklar	314
3.3.2.1.3.1.2. Gözaltı ve Tutukluluk Açısından	316
3.3.2.1.3.2. Hatırlatıldığı Halde İşçinin Görevini Yapmamakta Israr Etmesi.....	318
3.3.2.2. Basın İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Düzenlenen Haklı Sebepler Açısından	319
3.3.2.2.1. BİK m. 11/III Bağlamında İşverenin Feshi	319
3.3.2.2.2. STİSK m. 70 ve Kolektif Eylem yahut Politik Grev Nedeniyle Yapılan Fesihler	321
3.3.3. İşçinin Süresiz (Haklı Sebeple Derhal) Feshi	323
3.3.3.1. İşK m. 24/II'de Yer Verilen Haklı Sebepler Açısından	323
3.3.3.1.1 İşverenin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri, Davranışları ve Psikolojik Tacizi (Mobbing).....	323
3.3.3.1.2. İşverenin Sataşması, Suç İşlemesi ve Suça Özendirmesi.....	324
3.3.3.1.3. Çalışma Koşullarının Uygulanmaması	325
3.3.3.2. BİK m. 11/I Bağlamında İşçinin Feshi.....	326
3.3.4. Feshin Süresi	328
3.3.5. Haklı Nedenle Feshin Hukuki Sonuçları.....	329
SONUÇ.....	331
KAYNAKÇA.....	338
EK 1: ORJİNALLİK RAPORU	368
EK 2: ETİK KURUL MUAFİYET FORMU	369

KISALTMALAR

Abs.	: Absatz
AP	: Arbeitsrechtliche Praxis

ArbG	: Arbeitsgericht
ArbR	: Arbeitsrecht
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BAG	: Bundesarbeitsgericht
BB	: Betriebs-Berater
BDSG	: Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	: Betriebsverfassungsgesetz
Bkz.	: Bakımız
BSGE	: Bundessozialgericht
BverfG	: Bundesverfassungsgericht
BverfGE	: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwGE	: Bundesverwaltungsgericht
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
Dn.	: Dipnot
E.	: Esas
ErfK ArbR	: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
f.	: Fıkra
GDPR	: General Data Protection Regulation
GewO	: Gewerbeordnung
GG	: Grundgesetz
HD.	: Hukuk Dairesi
HdB	: Handbuch
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
Hrsg.	: Herausgegeben
İşK	: İş Kanunu

JZ	: JuristenZeitung
K.	: Karar
KSchG	: Kündigungsschutzgesetz
LAG	: Landesarbeitsgericht
LSA	: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt
LSK	: Leitsatzkartei
m.	: Madde
MHdB ArbR	: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
NJW	: Neue Juristische Wochenschrift
Nr./No.	: Nummer/Number
NZA-RR	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs-Report
NZA	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
öAT	: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
Para.	: Paragraf
RG.	: Resmî Gazete
Rn.	: Randnummer
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
Stz.	: Satz
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Urt.	: Urteil
vb.	: Ve Benzeri

Vol.	: Volume
Y.	: Yıl/Year
Yarg.	: Yargıtay
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yön.	: Yönetmelik
YZ.	: Yapay Zekâ
ZfA	: Zeitschrift für Arbeitsrecht

GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar kişiler, birer fikir taşıyıcı olarak her zaman kendi düşüncelerini ve inançlarını sadece özel alanda değil, aynı zamanda kamusal alanda ve iş ilişkisi içerisinde açıklama eğiliminde olmuşlardır. Politik düşüncelerin ve inançların açıklanmasının bir yolu politik faaliyetlerdir. Politik faaliyet kavramı, en basit hali ile siyasi iktidarı etkilemeye yönelik davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu anlamıyla politik görüşlerin ve faaliyetlerin, demokratik sisteme katılım işlevi gördüğünün altı çizilebilir.

Politik faaliyetler demokrasinin özünü oluşturmaktadır. Bu çalışmada, demokrasi kavramının ışığında, katılımcı demokratik rejim düşüncesinden hareket edilecektir. Katılımcı demokrasinin özelliği, politik faaliyetlerin sadece genel ve serbest seçimlerin yapıldığı bir ortama indirgenmemesi, bunun aksine politik faaliyetlerin tabana yayılarak her türlü demokratik politik katılım aracının devreye alınmasıdır. Bize göre katılımcı demokrasi yaklaşımının iş hukukuna tatbik edilmesine engel bulunmamakla birlikte, bu araştırmanın bir iş hukuku çalışması olduğu dikkate alındığında, katılımcı demokrasi dışında başka bir dünya görüşünün savunuculuğu telaşına girilmeyecektir.

Türk iş hukuku öğretisinde işçilerin iş ilişkisi ile bağlantılı politik faaliyetleri yeterince ele alınmamıştır. Politika kavramının özelliği gereğince fikirlerin yarışması ve çarpışması söz konusu olmakta, bu durum kişiler arasındaki uyumsuzlukları meydana getirmektedir. Alman hukukunda konuyu ele alan çok sayıda çalışma olup, Federal İş Mahkemesi kararları ile birlikte konunun Türk iş hukukundaki yerinin tespiti böylelikle önem kazanmaktadır.

Genel olarak iş hukukunda işçinin politik faaliyetleri, işçinin temel haklarını iş ilişkisi içerisinde kullanması ile ortaya çıkmaktadır. Şüphesiz ki işçi hem vatandaş olarak parlamento dışı muhalefet hakkını kullanırken, hem de birey olarak temel haklarını ileri sürerken, özgürlüklerin bütününden faydalanmaktadır. İşçi iş sözleşmesine taraf olmakla birlikte temel haklarından feragat etmemekte; iş sözleşmesinin ortaya çıkardığı bağımlılığı göz önünde tutmak kaydıyla temel haklarını kullanabileceği çerçevesinde işveren ile anlaşmaktadır. Bu durum, işçinin politik faaliyetlerinin iş ilişkisinde sınırlarının bulunduğu anlamına gelmektedir.

Politik faaliyetlerinin sınırlarının bulunması, iş sözleşmesi tarafları arasında potansiyel uyumsuzluk noktaları yaratmaktadır. İş sözleşmesi tarafları arasındaki bu uyumsuzluklar, uyumsuzluk-

ğın tarafları dışında, demokrasinin sürdürülebilirliğini de yakından ilgilendirmektedir. Nitekim politik faaliyetler ile temel haklara ilişkin uyuşmazlık durumu, işverenin işçi üzerinde ekonomik ve hukuki anlamda güç sahibi olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle devletin iş hukukundan kaynaklanan ve işçinin politik faaliyetleriyle ilgili olan uyuşmazlıklara kayıtsız kalması gerektiği düşünülemez. Aksi takdirde, tarafların iş uyuşmazlığının çözümünde mutlak serbest kalmasına, demokrasinin katılımcı özelliğine zarar verici birtakım sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Demokrasinin katılımcı özelliğini korumak ve onu geliştirmek, diğer yandan iş ilişkisinde işverenin menfaatlerini işçinin politik katılımını sağlayacak temel hakları karşısında dengelemeye çalışmak zor bir mücadeleyi ortaya koymakta ve çalışmanın önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu bakış açısından hareketle çalışmanın konusunun benimsemek ve işçinin politik faaliyetlerinin sınırlarını ve iş ilişkisine etkisini ortaya koymak gerekmektedir.

İşçinin politik faaliyetlerinin sınırını ortaya koyabilmek için katılımcı demokrasi bakış açısıyla çalışmanın konusunu ele almak, konuyu ele alırken de işverenin ve işyerinde bulunan diğer çalışanların menfaatlerini göz önünde tutmak uygun olacaktır. Bu doğrultuda çalışmanın konusu, işçinin politik görüşü ve faaliyetlerinin iş ilişkisine etkisi olarak belirlenmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın kapsamını belirleyebilmek için öncelikle politik faaliyet kavramının tanımı ortaya konacak ve politik konuların karmaşıklığı ve genişliği göz önüne alındığında, politika kavramının kesin bir tanımının bulunmadığı belirtilecektir. Ancak konunun temelini iyi anlaşılabilmesi adına birinci bölümde politik faaliyet kavramı, politika bilimi kaynaklarından faydalanılarak açıklanacaktır. Böylelikle politik faaliyetin katılımcı demokrasi içerisindeki önemi, elitizmin karşısında konumlandırılarak vurgulanacaktır. Politik faaliyetin oluşumuna, kapsamına ve sınıflandırılmasına işaret edilecek; sonuçta işçinin politik faaliyetleri bireysel ve kolektif faaliyetler çerçevesinde ikiye ayrılarak ele alınacaktır.

Kavramsal açıklama tamamlandıktan sonra politik faaliyetlerin temel haklar ile ilişkisi ortaya konacaktır. Özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi gereğince politik faaliyetin etkinliğinin sağlanması için işlevsel olan bağlantılı temel haklardan bahsedilecektir. Temel hakların özel hukuka etkisi, Alman hukukundaki teoriler çerçevesinde ele alınacak, temel hakların iş hukukuna etkisine ait görüşümüz belirtilecektir. Çalışmanın birinci bölümünün son kısmında, politik faaliyetin iş sözleşmesi ile ilişkisi, sözleşmenin kaynaklık ettiği haklar ve borçlar çerçevesinde değerlendirile-

cektir. Ayrıca önem arz ettiği için eğilimli işletmelerin ve bu işletmelere bağlı işyerlerinin hukusal konumunun altı çizilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde işçinin politik faaliyetlerine işveren tarafından müdahale ele alınacaktır. Bu bölümün başlangıcında, işçinin politik faaliyetlerine esas alınan politik görüşün iş sözleşmesinin kurulması anında önem arz edeceği görüşünden hareketle, işçinin politik görüşünün işverence araştırılmasının sınırları incelenecektir. İşçinin politik görüşünü belirlemeye yönelik işverenin bilgi toplaması, soru sorma hakkı, kişilik testlerinin kullanımı, ayrıca işçinin politik görüşünün kişisel veriler ile ilişkisi ve işçinin politik görüşü sebebiyle işe alınma talebinin reddi, öğreti görüşleri ile birlikte açıklanacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünün devamında, işçinin söz konusu faaliyetleri araştırmanın sistematigine uygun biçimde bireysel ve kolektif politik faaliyetler şeklinde ikiye ayrılacaktır. İşçinin bireysel politik faaliyetleri, öncelikle güncel teknolojik gelişmeler ışığında iş hukukunda dijital dönüşüm gözetilerek, iletişim araçlarının kullanımı çerçevesinde incelenecektir. Politik katılımın dijital demokrasi içerisindeki konumu ele alınmaya değer olduğundan ve bu konunun işçinin politik faaliyetleri ile iş hukukunun kesişim noktasında yer aldığından, açıklanmaya muhtaç olduğu kanaatine varılmıştır. Ayrıca bu noktada, işçinin hassas kişisel verilerinden birisini oluşturan politik görüşü ile bağlantısı sebebiyle, iletişimin işverence izlenmesi üzerinde durulacaktır.

Politik görüşün açıklanmasının sadece iletişim araçlarıyla gerçekleşmeyeceği açıktır. Bu yüzden işçinin politik görüş açıklamalarının kapsayıcı bakış açısıyla iş hukuku kuralları çerçevesinde ele alınması gerekir. Bu bağlamda işçinin politik görüş açıklamaları, işyeri içerisinde dış görünüş ve kıyafette politik semboller, politik eşyaların kullanılması ve özel yaşam çerçevesinde değerlendirilecektir. İşçinin iradesi dışında politik faaliyetlere sürüklenmesi ve politik hareketliliğe (mobilizasyona) karşı korunması da, çalışmanın bu bölümünde ele alınacak bir diğer konudur. İşçinin politik inancının giderek vicdani ret oluşturabilmesi ise ayrıca değerlendirilecektir. Diğer sebepler ile birlikte, vicdan çatışması ihtimalinin politik görüş temelinde de gerçekleşebileceği düşünüldüğünde, bu tartışma işverenin yönetim hakkı ve işçinin talimatlara uyma borcu kapsamında açıklanacaktır.

İşçinin kolektif politik faaliyetleri ise çalışmanın ikinci bölümünün son kısmında, sendika yöneticileri ile işyeri sendika temsilcilerinin politik katılımı ve kolektif eylem hakkı çerçevesinde ele

alınacaktır. Gerçekten sendika-politika ilişkisi gündeme geldiğinde, sendikaların politik faaliyetlerinin de üzerinde durulması gerekmektedir. Sendikaların kolektif iş hukukunda en dikkat çekici politik faaliyetleri, baskı grubu çerçevesinde gerçekleştirebilecekleri kolektif (toplu) eylemlerdir. Özünde siyasi iktidara yönelik protesto niteliği de bulunan, aynı zamanda iş ilişkisini de etkileyen bu tür faaliyetlerin, uluslararası iş hukuku ve uluslararası anlaşmalar göz önünde tutularak incelenecektir. Çalışmanın sınırlandırılması açısından, bunlar dışında kalan faaliyetlere değinilmeyecektir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümü, işçinin politik faaliyetlerinin iş sözleşmesinin feshi bakımından sonuçları olacaktır. İşçinin politik faaliyetleri ile iş ilişkisinde temel haklarını kullanmasına yönelik en önemli tehdit, işverenin iş sözleşmesini feshetmesidir. Bu sebeple öncelikle işveren bakımından fesih hakkı, süreli ve süresiz fesihler çerçevesinde ele alınacak, sonrasında politik katılımı hukuka aykırı şekilde sınırlandırılan işçinin süresiz fesih hakkı, öğreti görüşleri ve yargı kararları ışığında açıklanacaktır. Türk hukukunda iş sözleşmesinin feshinin sonuçlarını konu alan çok sayıda monografi ve makale çalışması bulunduğundan, tekrara düşmemek amacıyla bu hususa ilişkin açıklamalarda fazla detay verilmeyecektir.

1. BÖLÜM: POLİTİK FAALİYET KAVRAMI, POLİTİK FAALİYETİN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER BOYUTU VE İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLİŞKİSİ

1.1. POLİTİK FAALİYET KAVRAMI

1.1.1. Genel Olarak

Sosyal bilimler sahasında belirli bir konuyu açıklarken düşüncenin temel aracı kavramdır. Olgular, kavramlar yoluyla anlamlandırılır. Eğer bir konu tüm detaylarıyla okuyucuya aktarılmak isteniyorsa, öncelikle kavramın ortaya konulması gerekir.

Politika, yaygın kullanıma sahip ve herkes için açıklık taşıdığına, toplumsal yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olduğuna inanılan, gündelik yaşamda birçok meseleyi değerlendirirken ifade ettiğimiz, tartışmalarımızda bazen yapıcı bazen yıkıcı etkiye sebep olan, kapsayıcılığında ötürü sosyal bilimin kayıtsız kalamadığı bir kavramdır¹.

Politika kavramına kapsamlı bakış, onun birden çok anlamda kullanıldığını, evrensel ve sabit bir tanımın yapılmasından vazgeçilmiş olduğunu ortaya koyar². Genel bir politika kavramı arayışı, başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bu yüzden politika, sözcüğü kullananların nadiren özdeşleştiği soyut bir terim olarak görünmektedir. Bir kere politika, kamuya ait meseleler hakkında kararların alınması ve yürütülmesi anlamında devlet yönetimi ile ilgili kişileri, örgütleri ve onların eylemlerini ifade eder³. Siyasal iktidarı ele geçirme amacı taşıdığına mücadele iradesini çağırır⁴. Özgürlükçü bir özelliğe büründüğünde uzlaştırma, birleştirme ve barıştırma anlamını öne

¹ Politika kavramının çeşitli anlamlarının, aynı olgunun değişik görünüşleri mi, yoksa aynı sözcük tarafından açıklanan birbirleriyle ilgili çeşitli olgular mı olduğu tartışmalıdır. Bunun, herkesin mutabık kaldığı, genel kabul görmüş ve saptanmış bir çerçevesi yoktur. Bu bağlamda politikanın tek bir anlamı yoktur ve çeşitli anlamlardan birini ya da diğerini benimsemek, ötekilerin yadsınmasına yol açmamalıdır. Bkz. Nükhet **Turgut**, Siyasal Muhalefet, Birey ve Toplum Yayıncılık, Ankara 1984, s. 7 ve dn. 10. Politika kavramı için bkz. Martin **Schwarz**/Karl-Heinz **Breier**/Peter **Nitschke**, Grundbegriffe der Politik, 2. Auflage, Nomos Verlag, Baden-Baden 2017, s. 151. Toplumsal yaşam ve toplum düzeni hakkında bkz. Halük Hâdi **Sümer**, Hukuka Giriş, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 1-2.

² Şefik Taylan **Akman**, Hukuk ve Politika İlişkisi, İmge Kitabevi, Ankara 2016, s. 26.

³ Atilla **Yayla**, Siyaset Bilimi, 7. Baskı, Adres Yayınları, Ankara 2021, s. 25.

⁴ Cem **Eroğul**, "Siyaset Kavramı Hakkına Bir Deneme", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 2, 1974, s. 113.

çıkartır⁵. Bir tutum nedeniyle tepkide bulunma anlaşıldığında ise davranış olgusunu belirtir⁶.

Politika kavramı çoğu kez iki zıt anlamı içerecek şekilde ele alınır. Kavramın birinci ele alınış şekline göre politika, kişiler arasındaki düşünce farklılıkları sebebiyle ortaya çıkan çatışma ve değerlerin paylaşılması mücadelesidir⁷. Kavramın ikinci ele alınış şekline göre politika, toplumda bütünlüğü sağlama, genel yararı ve bütün insanların ortak iyiliğini gerçekleştirerek, herkesin menfaatine uygun olan toplum düzenine bir an önce ulaşabilme çabasını ifade eder⁸.

1.1.2. Tanım

Eski çağlardan modern çağın başlangıcına ve en ilkelinden en gelişmiş toplumlara kadar, bütün insanlar değişmeyen bir olgu olarak politik nitelik taşımışlardır. *Duverger*'in deyişiyle, “*hemen hemen her şey kısmen politiktir ve hemen hemen hiçbir şey tümüyle politik değildir*”⁹. Nitekim Antik Yunan coğrafyasında yaşayan insanların varlıklarını sorgulamaya başlamaları ve olguların nasıl olması gerektiğinin üzerinde durmaya başlamaları, felsefi birikimle biçimlenecek politikanın doğuşuna neden olmuştur. Politika, insanlar arasındaki düşünce farklılıkları devam ettiği sürece etkinliğini sürdürmüştür¹⁰.

Politika sözcüğü Antik Yunanca'dan dilimize yerleşmiştir. Özü itibarıyla “*şehir ile ilgili olan*” anlamına gelmektedir¹¹. Toplumsal yaşamı her yönüyle örgütleyen bir şehri karşılayan “*Polis*” sözcüğü, günümüz anlamında sıradan bir yer olmayıp, vatandaşların bir araya geleerek toplumsal faaliyetlerini gerçekleştirdikleri, devletin ilk örneklerinden kabul edilen otarşik alandı¹². Antik Yunan yaşamında her türlü politik faaliyet, doğrudan demokrasinin bir uygulaması şeklinde Polis'in merkezinde, kendisini saran kamu ve özel mülkiyete ait binaların tam

⁵ Maurice **Duverger**, *Politikaya Giriş*, Çev. Samih Tiryakioğlu, 3. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul 1978, s. 172 vd.

⁶ Münici **Kapani**, *Politika Bilimine Giriş*, 52. Baskı, BB101 Yayınları, Ankara 2016, s. 23 vd.

⁷ Ali **Öztekin**, *Siyaset Bilimine Giriş*, 11. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara 2018, s. 24.

⁸ **Duverger**, s. 12.

⁹ Maurice **Duverger**, *Siyaset Sosyolojisi*, Çev. Şirin Tekeli, Varlık Yayınları, İstanbul 2019, s. 18; **Akman**, s. 26.

¹⁰ Ahmet Taner **Kışlalı**, *Siyaset Bilimi*, 17. Baskı, Kırmızı Kedi Yayınevi, Ankara 2016, s. 22 vd.

¹¹ Politikanın beşiği Antik Yunan şehir devletleridir. Bkz. **Yayla**, s. 49.

¹² Politikanın çıkış yeri olarak Antik Yunan şehir düzeni, toplumsal yaşamı ve bunun politik anlamı üzerine bkz. Rıza **Arslan**, *Siyaset Bilimine Giriş-Kavramlar*, Savaş Kitabevi, Bursa 2016, s. 8. Ayferi **Göze**, *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, 18. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2021, s. 1.

ortasında konuşlanmış, halkın toplanma yeri anlamına gelen ve “Agora” olarak adlandırılan özel bir mekânda, bu mekânın bir uzantısı olan “Ekklesia” adı verilen halk meclisinde gerçekleştirilmekteydi¹³.

Türk coğrafyasında ise siyaset ve politika kavramları sıklıkla birbirleri yerine kullanılmıştır. Ancak politika ve siyaset kavramlarının gönderme yaptığı anlam her ne kadar eş olsa da, batı ve doğu toplumlarının anlayışları ve kültürleri çerçevesinde her iki kavram arasında bazı etimolojik farklılıklar doğmuştur¹⁴. Siyaset sözcüğü Arapçadan dilimize yerleşmiş, köken olarak seyislik ve at bakımı anlamına gelirken; sonraları hükümdarın gözetmekle yükümlü olduğu halkın yönetimi, korkutma amacıyla verilen ceza ile terbiye olarak tenkil ve tedip etme anlamlarını kazanmış, günümüzde ise politika sözcüğü ile özdeşleşmiştir¹⁵. Bu çalışmada ise siyaset ve politika kavramlarının ayrıldıkları noktaya vurgu yapılmadığı sürece her iki sözcük de birbirlerinin alternatifleri olarak kullanılacaktır.

Günümüze gelindiğinde, etimolojik açıdan politika sözcüğünde farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar, kavramın çeşitli boyutlarına gönderme yapmaktadır. Kavram Almancada “*politik*”, İngilizcede “*polity/policy/politics*” ifadeleri üzerinde belirginleşmiştir¹⁶. Batı toplumsal yaşamında politika sözcüğünün birbirine yakın ama farklı anlamları olduğu anlaşılmaktadır. Politika kavramının sahip olduğu anlam zenginliği, onun sıradan bir konumdan uzun zaman önce ayrılmış olduğunun, artık yerleşik toplumsal bir olguyu ele alan bir kavramı ifade ettiğinin açık kanıtıdır. Tüm yaklaşımlar, bu kavramın anlaşılması sürecinde kesin yargılara varılmaya-

¹³ Antik Yunan döneminde toplumsal yaşama aktif politik katılımın özellikleri için bkz. bkz. Oktay **Uygun**, Devlet Teorisi, 6. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 102 vd.; Mustafa **Erdoğan**, Anayasal Demokrasi, 13. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara 2017, s. 248-249.

¹⁴ Seçkin **Aköz**, “Politika Kavramının Siyaset Kavramı Yerine Kullanılması ve Bilimsellik Tartışmaları Bağlamında Devlet Olgusuyla İlişkisi”, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 5, 2018, s. 162.

¹⁵ Gerçekten tarih boyunca Türk coğrafyasında siyaset sözcüğü, çeşitli şekillerde kullanılmıştır. Örneğin, devlet yönetimi hakkında yöneticilere yol gösterme anlamında İslam Tarihi literatüründe eserlerin başlıkları “*Siyaset-name*” olarak belirlenmiştir. Siyaset kelimesinin kökenine ilişkin ileri sürülebilecek diğer bir açıklama, kural belirleme anlamında gelecek şekilde sözcüğün yasa kelimesinden türetilmiş olduğudur. Bkz. **Arslan**, s. 9.

¹⁶ **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 151. İngilizcede “*polity*” (biçim), devletin şekli ve yapısını kapsar; kurumsal ve sisteme olan yönü vurgular. Politikanın, yürürlükte olan hukuk açısından normatif unsurlarını (yönetim sistemi, anayasal kurumlar gibi) ortaya çıkarır. “*Policy*” (içerik), bir kimsenin veya bir grubun anlayışına, icraat programına ya da metotlarına denir. “*Politics*” (süreç) ise özneler arasındaki mücadelenin ya da uzlaşımın teorisi ile pratiğini tanımlar; bu yönüyle politik faaliyet sürecini oluşturur.

cağını ifade etmekle birlikte, her bir yaklaşım politikanın farklı yüzünü ortaya koymaktadır¹⁷.

Politika kavramı değişik şekillerde tanımlanmış olsa da vurgulanan temel husus, politikanın bir faaliyet olduğudur¹⁸. *Habermas*'a göre kişilerin toplumsal ilişkiler kurulurken bireysel ve kolektif kimlikleri gereğince birbirlerine bağımlı olarak yaşamaları gerektiğinin farkına varmaları ve sınırlı da olsa aralarında sorgulama, dayanışma ve tartışma olgularını müzakere ederek faaliyet-te bulunmaları politikadır. Birlikte yaşamak zorunda olan insanların ortak düşünme, hareket etme ve çıkarları öne çıkarma gibi davranışları benimsemeleri gerekmektedir¹⁹. Politika biliminin en eski fikir babası kabul edilen *Aristoteles* de politika kavramını açıklarken, onu pratik anlamda insan faaliyetlerinin en kapsamlısı ve erdemlisi olarak kabul etmiştir²⁰. Yaradılışından ötürü toplum içerisinde yaşamaya alışkın ve antropolojik konumuna göre "*politik insan (homo-politicus)*" olanın düşünme yeteneğine ve merak duygusuna sahip olması, onu baştan itibaren düşünce üretmeye yöneltmiştir²¹.

O halde politika, insanların yaşamını etkileyen faaliyettir ve bu itibarla toplumsaldır²². Politik olan ise sadece devleti değil, toplumu da ilgilendirir. Politika ve buna ilişkin faaliyetler, siyasi iktidar kavgasından ibaret değildir. Politika ve eylem ilişkisi üzerinde önemle duran *Arendt*'e göre politika, insani etkinliklerin tümünün temsili olan "*Vita Activa*" kapsamına giren ve emek-

¹⁷ Genel bir tanım çerçevesinde politikayı ele alanlara göre kavram, devlet ve insan yönetimini anlatmaktadır (Bülent *Daver*, *Siyaset Bilimine Giriş, Siyasal Kitabevi*, Ankara 1993, s. 5). Politik, otorite ile ilgili kurumları, bu kurumların ortaya çıkması, çalışması ve denetlenmesinde rol oynayan unsurları inceler (*Kışlalı*, s. 17). İnsanlar arası iktidar mücadelesi olarak politikayı ele alanlara göre kavram, kişilerin veya grupların siyasi iktidarı ele geçirmeye yönelik olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerdir. Politikayı bir araç olarak ele alanlara göre kavram, birey, toplum ve devleti ilgilendiren ve bunların birbirlerini anlayıp daha iyi bir ortak yaşam için aynı paydada buluşmayı sağlayan araçtır (*Arslan*, s. 2). Politika kavramının farklı yaklaşımlar ve düşünürler çerçevesinde tanımlanması hakkında bkz. *Göze*, s. 706-708.

¹⁸ *Schwarz/Breier/Nitschke*, s. 152; *Daver*, s. 197. Politikayı doğası gereği pratik bir etkinlik olarak kabul eden yaklaşım için bkz. Derda *Küçükalp*, *Siyaset Felsefesi*, 3. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2018, s. 13 vd.

¹⁹ *Habermas*, tahakkümden arınmış bir söylemin ön koşullarının herkesin müzakereye katılabilmesi, tüm konuların ele alınabilmesi, iddiaların dile getirilebilmesi ve görüşlerin açıklanabilmesi olduğunu belirtmektedir. Bu konuda bkz. Jürgen *Habermas*, *Kamusalığın Yeni Bir Yapısal Dönüşümü ve Müzakereci Demokrasi*, Çev. Tanıl Bora, İletişim Yayınları, 2023.

²⁰ Bu perspektiften bakıldığında, politika başka hiçbir faaliyette olmadığı kadar insanlık durumuna aittir. Bkz. *Schwarz/Breier/Nitschke*, s. 152; *Yayla*, s. 50. Hatta *Aristoteles*'in politika bilimini, en yüksek ve en saygıdeğer bilim olarak adlandırmasının nedeni de budur. Bu konuda bkz. *Aristoteles*, *Politika*, Çev. Özgüç Orhan, 2. Baskı, Pinhan Yayıncılık, 2020.

²¹ *Daver*, s. 89; *Göze*, s. 693. Kamusal meseleleri akranlarıyla birlikte düşünen ve tartışan; etkilemeye, karar vermeye ve şekillendirmeye çalışan kişi, politik olarak aktiftir (*Schwarz/Breier/Nitschke*, s. 152).

²² *Akman*, s. 27. Toplumsal yaşam içerisinde politikanın yerinin ve aralarındaki önemli ilişkinin değerlendirilmesi için bkz. Anıl Güven *Yüksel*, *Toplumsal Yaşama Katılma Hakkı, On İki Levha Yayıncılık*, İstanbul 2022, s. 38.

iş-eylem olarak gruplandırılan faaliyetlerden, eylemin içerisindeki en önemli aktivitedir²³. İnsanlar tarafından kamusal alanda eylemlerin gerçekleştirilmesi ve düşüncelerin aktarılması olan politika, salt çatışmaya indirgenemeyecek kadar insanlığın doğasına ait bir kavram olup, özünü özgür ve eşit özneler arasındaki müzakerede bulur²⁴. Buna karşılık *Schmitt*, politik olan ve olmayanın tanımını yaparken, dost-düşman ayrımından kaynaklanan antagonist karakterin altını çizmiştir²⁵.

Politikanın sıradan olmayan konumunu, kullanılış biçimlerini ve toplumsal yaşamla ilişkisini belirttikten sonra, politik faaliyetin kapsayıcı tanımını yapmak gerekmektedir. Temelinde demokrasi anlayışı olan politik faaliyet, bireyin sahip olduğu düşünceler doğrultusunda siyasi iktidar²⁶ tarafından alınacak kararların içeriğinin oluşturulmasında çalışmak, ortaya konan kararları etkilemek, uygulanmasını desteklemek, değiştirmek yahut ortadan kaldırmak için kendilerince veya başkalarının tasarlanmış, bireysel ve kolektif (toplu) eylemleri kapsayan davranışlardır²⁷.

Bu tür faaliyetin özünde iki önemli unsur bulunur. Birincisi, başkalarını bir kimsenin istediği biçimde hareket etmeye, düşünmeye ve karar vermeye sürüklenme yeteneği olarak etki olgusu-

²³ “*Vita Activa*” kavramının kökeni, Aristoteles’in “*Bio Politikos*”una dayanır ve bunun anlamı, kamusal sorunlara adanmış bir yaşamdır. Bu kavramın temel vurgusu eylem (praxis)’tir. Emek ve iş, insani zorunlu ihtiyaçların karşılanması için gereken etkinlikler iken, bunların dışında kalan en yüce etkinlik, eylemdir. Bu bağlamda politikanın olmazsa olmaz koşulu eylem, insanların birbirleriyle olan etkileşiminin tek yoludur. Bkz. Hannah **Arendt**, İnsanlık Durumu, Çev. Bahadır Sina Şener, 10. Baskı, İletişim Yayınları, 2021, s. 27 vd.

²⁴ **Küçükkalp**, s. 15. Bir kavramsallaştırma çabası olarak kamusal alan için bkz. Cemre **Edip Yalçın**, Klasik Kamusal Alandan Sanal Kamusal Alana: Demokrasi ve İnsan Hakları İdeali İçin Normatif Bir Değerlendirme, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 5 vd.

²⁵ Carl **Schmitt**, Siyasal Kavramı, Çev. Ece Göztepe, 5. Baskı, Metis Yayınları, İstanbul 2021, s. 57.

²⁶ **Akman**, s. 27. Siyasi iktidar, iktidarın ortaya çıkış biçimlerinden kapsamı ve etkisi bakımından en önemli olanıdır. O, toplumun kaderiyle ilgili kararları almaya yetkili, kapsayıcı ve merkezileşmiş makro iktidardır. **Erdoğan**, s. 351-352. Kökeni kader kelimesiyle ilgili olan iktidar sözcüğü, esasında kaderin belirlenmesi anlamını taşır. Kaderi, gelecekte olacaklara karar vermek gücünü simgeler. Bu yönüyle iktidar, politikanın temel olgularından birisidir. Siyasal iktidarın ortak özellikleri için bkz. **Turgut**, s. 8. Siyasi iktidar kavramı için ayrıca bkz. Maksut **Mumcuoğlu**, Sendikacılık-Siyasi İktidar İlişkileri, Doruk Yayınları, Ankara 1979, s. 3.

²⁷ Benzer tanımlamalar için bkz. Oliver **Zielke**, Politische Betätigung von Arbeitnehmern, Pro Universitate Verlag, Sinzheim 1999, s. 18; Oscar W. **Gabriel**, Politische Partizipation, Springer, Wiesbaden 2022, s. 15-16; Peter G. **Meisel**, “Politik im Betrieb”, RdA 1976, s. 38; Feyzan **Ünsal**, Politische und Religiöse Symbole im Betrieb, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2009, s. 76; Markus **Seifert**, Mobilisierung für alle?, VS Verlag, Wiesbaden 2012, s. 22; Clamor **Mittelbach**, Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund politischer Meinungsäußerung oder Betätigung, Herbert Utz Verlag, München 1998, s. 3-4; Herbert **Vollmer**, Grenzen der Politischen Betätigung im Betrieb, AJZ – Druck und Verlag, Bielefeld 1977, s. 3; Kenan **Tunçomağ**, “Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 37, S. 1-4, 1971, s. 251-252. Ayrıca bkz. **Arslan**, s. 11; **Duverger**, Sosyoloji, s. 132 vd.; **Öztekın**, s. 235; Alpaslan **Işıklı**, Sendikacılık ve Siyaset, Odak Yayınları, Ankara 1972, s. 3-4.

dur²⁸. Diğer unsur ise sınırlama olgusudur. Siyasi iktidara yönelik böyle bir sınırlamadan anlaşılması gereken, bireylerin politik faaliyetleri siyasi iktidarı yalnızca etkilemekle kalmaması, aynı zamanda egemenlik alanını, kuvvetini, imkânlarını, yaptıklarını ve yapacaklarını denetleyerek, onu her zaman çerçeveleme fırsatını yaratmasıdır²⁹.

1.1.3. Politik Faaliyetin Demokrasi İçerisindeki Önemi

1.1.3.1. Genel Olarak

Politika kavramının önemi, özellikle demokrasi içerisinde kendini gösterir. Kavramın nihai hedefi, menfaatler çatışması sonucunda ortaya çıkan ve paylaşılması gereken değerlerle ilgili mücadelenin demokratik zeminde gerçekleştirilmesi, toplumsal barış ve düzenin korunmasıdır³⁰. Bu noktada hukuk, kendi kuralları vasıtasıyla, politik tutum ve davranışlar ile eylemlerin biçim ve sonuçlarını düzenleme, faaliyetlerin sınırlarını çizme görevini üstlenir. Faaliyetlerin sınırı çizilmediği takdirde bunun biçimden yoksun, uyumsuz ve kaotik duruma dönüşmesi kaçınılmazdır³¹.

Bu yüzden toplumsal barış ve düzenin korunması ile sürekliliğinin sağlanması için en uygun yöntem, halk egemenliğinin yaygınlaşması ve meşruluğun ölçütü sayılmasıdır. Faaliyet ve katılım yollarının açık tutulması, bir yandan toplumda dengenin ve uzlaşmanın oluşumunu kolaylaştırarak gerilimi azaltıcı ortamı hazırlar ve politik katılım bunalımının doğmasını önler, diğer yandan yurttaşlık duygularını güçlendirici rol oynar³².

Politik faaliyetin bir diğer işlevi, temel hak ve özgürlüklerin korunması için siyasi iktidarın sınırlanmasına imkân sağlamaktır. Daha sonra açıklayacağımız biçimiyle politik faaliyet, sadece dar anlamda siyasi hakların kullanılmasından ibaret olmayıp, siyasal iradenin sağlanması noktasında birçok temel hakkın fonksiyonundan da faydalanır. Bu nedenle politik faaliyetten yoksun

²⁸ Etki olgusuna göre, aralarında ilişki bulunan unsurlardan birisi diğerine, eğer o olmasaydı yapmayacağı bir şeyi yaptırabiliyorsa, işte o ilişki etkidir (**Daver**, s. 216).

²⁹ Politik faaliyette yönetilenlerin, yönetenlerin yapacağı işlerde yol gösterici rol oynamaları söz konusu olur. Bu konuda bkz. Mehmet Akif **Etgü**, “Siyasal Katılım ve Kanaatler Açısından Düşünce Özgürlüğüne Genel Bakış”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 3-4, 2017, s. 49.

³⁰ **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 39.

³¹ Hukuk kavramı ve hukuk kurallarının amacı hakkında bkz. **Sümer**, Giriş, s. 11 vd.

³² **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 40.

bir alanda, temel hak ve özgürlükler bir bütün olarak var olamaz, kısıtlı biçimde tanınan ve kullanılan hakların etkinliği zayıflar³³.

Nihayet hukuk kurallarının oluşturulması, politik faaliyetin önemli olan bir başka işlevini ortaya çıkarır. Hukukun nasıl meydana getirildiği, sadece yasama faaliyeti ile ilgili bir konu değildir. Yasama faaliyetine etki eden politik unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Hukukun oluşturulması için sosyal talep aşamasında, sivil toplumu oluşturan bireylerin kamuoyu meydana getirmeleri ve baskı grupları bünyesinde çaba sarf etmeleri ancak politik faaliyetlerle mümkün olabilir³⁴.

1.1.3.2. Demokrasi ile İlişkisi

Konunun önemini ortaya koyabilmek ve neden politik katılımın artırılması ihtiyacının nasıl olduğunu vurgulayabilmek adına demokrasiden bahsetmek gerekir. Demokrasi, her insanın pozitif hakkıdır. Demokrasi kavramının öğretide sayısız tanımı vardır³⁵. Modern dünyanın hâkim doktrini olarak demokrasi, iktidarın halka dayandığı, bu bağlamda kendi kaderini belirleyen halkın egemenlik yetkisine sahip olduğu, yönetenlerin yönetilenlere karşı kamusal alanda sorumlu tutulduğu ve katılımcılığın kabul edildiği yönetim biçimini karşılar³⁶. Diğer bir ifadeyle çoğunluğun ılımlılaştırıldığı, muhalif ve azınlık grupların sürekli baskı altına alınmadığı bir sistemi açıklar.

Demokrasiye ait tanımlamalarda bireylerin kaderleri konusunda kendilerinin karar verici olması ve toplumun kendini yönetir hale gelmesi dikkat çekmektedir³⁷. Ne var ki söz konusu durum,

³³ Deniz **Acaray**, “İnsan Haklarının Korunması Amacıyla Devlet İktidarının Sınırlandırılması ve Siyasal Katılımın Buna Etkisi”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 4, 2013, s. 120.

³⁴ Dadaşhan Celaleddin **Kavas**, “Türkiye’de Hukukun Oluşturulması ve Demokrasi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 14, S. 1, 2006, s. 99 vd. Hukuk kuralları ve nitelikleri hakkında bkz. **Sümer**, Giriş, s. 23 vd.

³⁵ Kavramın enflasyonist kullanımı, içeriğinin boşaltılmasına yol açmıştır. Bkz. Julian **Rössler**, *Politische Freiheit im Völkerrecht*, Mohr Siebeck, Tübingen 2016, s. 7. Yine de demokrasi terimi politika kavramı gibi Yunanca’dan gelir ve demos: halk ve krates: yönetmek kelimelerinden oluşur. Dolayısıyla demokrasi, halkın yönetimi anlamına gelir (**Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 27). Demokrasi mekanizması hakkında yapılan tanımlamalar için bkz. Kemal **Gözler**, *Türk Anayasa Hukuku*, 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2019, s. 162; **Göze**, 667-670.

³⁶ Abdurrahman **Eren**, *Anayasa Hukuku Dersleri*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 345; Reyhan **Sunay**, *Hukuk ve Siyaset Ekseninde İnsan Hakları*, Çizgi Kitabevi, Konya 2013, s. 153.

³⁷ **Gabriel**, s. 2.

bunun ne ölçüde ve hangi araçlarla yapılması gerektiğini açıklığa kavuşturamaz³⁸. Ancak şüphesiz toplumun kendi kendisini yönetebilmesi, kamusal meseleler hakkında bilinçli olmasına bağlıdır. Bu yüzden hem politikanın hem de demokrasinin yöneldiği ortak amaç, kişilerin kamusal meseleler hakkında bilgi ve anlayış düzeyini yükseltmek, her şeyden önce meşru bir zeminde kanaat oluşumunu sağlamaktır³⁹.

Demokrasi kavramının farklı ifade biçimleri olması, demokrasinin çeşitli şekillerde uygulanmasının yolunu açmıştır. Tercih edilen yaklaşıma göre demokrasi kavramı biçim, yapı ve uygulama açılarından farklılaşabilse de özü itibarıyla politik katılım olgusuna dayanmaktadır⁴⁰. Demokratik sistemde katılım olgusunun kaynağı, her bireyin kaderiyle ilgili olduğunu düşündüğü meseleleri etkileyebilme yeteneğinden gelmektedir. *Dahl*'a göre etkin katılım hakkının kapsamı içerisinde, vatandaşların politik konularda görüşlerini açıklama ve diğerlerinin söyleyeceklerini duyma ve onlarla tartışma hakkının olması gerekir⁴¹.

Katılım ile demokrasi arasındaki ilişki böyle olmakla birlikte, ancak sınırlı ve dolaylı katılımı sağlayabilen temsili demokrasiye getirilen eleştiriler, sözde kalmış halk yönetimi noktasına odaklanmakta ve demokrasinin değerlerini reddetmeksizin yenilikçi kuramları ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan kuramların temel motivasyonu, bireylerin politikada üstleneceği rolün ne olduğu ve hangi düzeyde kalması gerektiğidir. Bu bağlantıyı, katılımcı demokrasi ile elitizm anlayışını karşılaştırarak ortaya koymak mümkündür.

1.1.3.2.1. Katılımcı Demokrasi ve Elitizmin Eleştirisi

Bu çalışmanın genelinde benimsenen anlayış, katılımcı demokrasi kuramıdır⁴². Katılımcı de-

³⁸ **Rössler**, s. 14.

³⁹ Mustafa **Erdoğan**, *Özgürlük, Hukuk ve Demokrasi*, Siyasal Kitabevi, Ankara 2018, s. 19.

⁴⁰ **Öztekin**, s. 89.; **Erdoğan**, s. 304. Demokrasi, kendisini tekrarlayan seçimler haricinde halkın iradesinin uyku haline geçtiği bir anlayış değildir (Ömer **Anayurt**, *Anayasa Hukuku*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 75).

⁴¹ Robert A. **Dahl**, *Demokrasi Üzerine*, Çev. Betül Kadıoğlu, Phoenix Yayınevi, 6. Baskı, Ankara 2021, s. 60. Yazar, modern demokrasileri demokrasi olarak adlandırmaktan çok, halk yönetimi ilkesine daha yakın ve daha insancıl, hoşgörülü, insan onuruna uygun ve yurttaş isteklerine duyarlı bir sistemi ifade eden, muhalefet ve katılma olmak üzere iki eksenden oluşan "*poliarşi*" kavramının kullanılması taraftardır. Sadece böyle bir sistem içerisinde vatandaşların, son derece küçük birimlerde bile bir araya gelebilmeleri ve politikayı oluşturabilmeleri ya da önerebilmeleri mümkün olur (**Dahl**, s. 104).

⁴² Katılımcı demokrasi ve gelişim süreci için bkz. Veysel **Görücü**, *Türkiye'de Katılımcı Demokrasi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale 2019, s. 21 vd. Katılımcı demokrasinin kökenleri için bkz. Stephen **Elstub**, "Delibe-

mokrasinin karşısında ise demokratik elitizm konumlanmaktadır. Bu noktada, politik faaliyetlerin bireylere ait tabana ne kadar yayılması gerektiği ve modern demokraside yurttaşın politika-daki genel rolüne ilişkin çıkarımlar, çalışmanın ana fikrine katkı sağlayacağı düşüncesiyle incelenmelidir.

Katılımcı demokrasiye göre alınacak kararlara bireylerin katılabilmesi için gerekli olan mekanizmaların oldukça geniş bir çevrede oluşturulması gerekmektedir⁴³. Toplum meydana getiren kişilerin serbest irade sahibi olarak görüşlerini açıklayabilmeleri ve farklı görüşlere eleştiri getirebilmeleri ancak özgürlükçü ve eşitlikçi bir ortamda mümkün olabilir. Demokratik toplum düzeninin meşruluğunun sağlanabilmesi adına kişilerin mekân ve zaman fark etmeksizin, seçim zamanı dışında da hukuk kurallarının öngördüğü esaslar çerçevesinde katılım sağlayabilmesi, ayrıca katılımın alanının ve yoğunluğunun genişletilerek olası ihlallerin yaptırımıyla bağlanması ve katılım yollarının güvence altına alınması icap eder. Katılımcı yaklaşım, katılımın demokratik niteliklere sahip olmasını sağlayarak yurttaşların kamuyla ilgili meseleler hakkında bilgilendirme, konuşma, kolektif irade oluşturma ve karar alma süreçlerine katılımını yaygınlaştırmak, teknolojinin imkanlarını kullanarak olabildiğince doğrudan demokrasiye yaklaşmak ister⁴⁴. Bu bağlamda politik faaliyetin bir yaşam biçimi olarak ortaya çıkabilmesi için etkin katılımı sağlayacak güçlü demokrasiye ihtiyaç duyulduğu aşikardır⁴⁵.

Demokratik elitizm kuramında ise halk siyasi iktidara ortak ol(a)mamakta, yalnızca iktidarı kullanan elit kadroyu denetlemektedir⁴⁶. Demokrasi halkın yönetimi olarak değil, halk tarafından yalnızca onaylanabilen bir azınlık yönetimi olarak anlaşılmaktadır⁴⁷. Bu görüşe göre yurttaşın belirleyici özelliği politik bir varlık olması değildir. İnsanların büyük çoğunluğu politik faaliyetlere karşı ilgisizdir. Çünkü onların temel ihtiyaçları politikanın dışındadır. Bu ilgisizlik (Politikverdrossenheit-apati), elit kadroları, politik alanın baş aktörü haline getirir. Bireylerin

rative and Participatory Democracy”, The Oxford Handbook of Deliberative Democracy, Andre Bächtiger (ed.), Oxford University Press, Oxford 2018, s. 189.

⁴³ **Eren**, s. 349.

⁴⁴ **Elstub**, s. 190.

⁴⁵ **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 156. Demokrasi teorisinin en önde gelen savunucusu *Benjamin Barber* ve onun ortaya koymaya çalıştığı güçlü demokrasi hakkında bkz. Julia **Tiemann-Kollipost**, Political Participation in the Digital Age, Transcript Verlag, Bielefeld 2020, s. 28.

⁴⁶ Oktay **Uygun**, Demokrasi-Tarihsel, Siyasal ve Felsefi Boyutlar, 4. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 184. Politik kararların alınma sürecinde elitlerin rolü için bkz. Mısra **Tan**, Küresel Bilgi Akışının Korunmasında İnternet Özgürlüğü ve Devletin Müdahalesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 145-146.

⁴⁷ Murat **Önderman**, “Siyasal Elitizm Kuramı”, Argumentum, C. 1, S. 11, s. 159; **Tan**, s. 147.

politikaya katılımı ise belli aralıklarda yapılan seçimlerle sınırlı kalır⁴⁸. Böylelikle elitizm, demokrasinin koruyucusu ve güvencesi olarak bireyleri değil, bireyin politikaya olan ilgisizliğin doğal sonucu olarak ortaya çıkan, politikada uzmanlaşmış elit kadroları işaret etmektedir⁴⁹.

1.1.3.2.2. Politik Katılımın Artırılması

Elitizm anlayışına karşılık, de lege ferenda açısından politik katılımın artırılması gerekmektedir. Fakat bunun için temsili demokrasi anlayışını tümünden reddetmek de icap etmez. Politik katılımın artırılması suretiyle temsili anlayışın desteklenmesi ve katılımcı demokrasi anlayışının toplumsal alanı da içerecek şekilde sosyal alanda tesis edilmesi, bir çözüm olarak ileri sürülebilir⁵⁰. Dolayısıyla elitizm odaklı bir demokrasiden, çeşitlilik ve katılımcılık içeren bir demokrasiye doğru evrilme, politik yaşamın canlanması olarak görülebilir⁵¹. Politik katılımın sosyal yaşamda yaygınlaşmasına yönelik eğilim, modern demokrasilerde kaybolmaya yüz tutmuş perspektif olan sorumlu, rasyonel ve demokrat bireyin tekrardan oluşmasına imkân verebilir⁵².

Nitekim çoğu zaman elitler, genel politikayı halkın ihtiyaçlarına uyarlama konusunda istekli olmadıklarından, tüm bireylerin aktif katılımı gerekli görülmelidir. Demokratik politik katılımın unsurları olarak şunlar ifade edilebilir: Birincisi bireylerin imkânlar el verdiği ölçüde politikanın oluşturulmasına doğrudan katılımı hedeflenmelidir⁵³. Bunun için kararların alınması, uygulanması ve denetlenmesi süreçlerinde bireylerin var olma imkanlarının sağlanması, taraflara görüşme ve tartışma ortamının yaratılması ve bu amaçla kişilerin yeterli politik bilgiyi edinerek bilinçlenmeleri sağlanmalıdır⁵⁴. İkincisi, politikanın uzlaştırıcı sıfatı doğrultusunda yıkıcı tar-

⁴⁸ Rukiye **Akkaya**, “Siyasal Katılım ve Siyasal İlginin Zayıflaması”, *Argumentum*, S. 44, C. 4-5, s. 70.

⁴⁹ **Uygun**, *Demokrasi*, s. 192. Demokratik elitizmin bir diğer argümanı, sanayi ötesi toplumda kararların büyük bir süratle alınmasının gerekmesi ve bu bağlamda, ulus devlet ölçeğindeki geniş halk kitlelerinin siyasi iktidarın politik kararlarına katılımının, sistemi yavaş kılacağı yönündedir. Onlara göre yapılması gereken, vasıflı fakat sayıca az olan ve hızlı karar verebilen politik elitlerin bu sorunu çözmeleridir (**Uygun**, *Demokrasi*, s. 194).

⁵⁰ **Sunay**, *Hukuk ve Siyaset*, s. 156; Aykut **Çelebi**, “Doğrudan Demokrasi ya da Temsili Hükümet Modelinin Demokratikleştirilmesi Üzerine”, *Demokratik Anayasa* (Ed. Ece Göztepe/Aykut Çelebi) içinde, Metis Yayınları, İstanbul 2012, s. 481; **Vollmer**, s. 5. Söz konusu sosyal alanda, özellikle sendikalar bağlamında ileri sürülen benzer bir görüş (plüralizm) için bkz. **Aktay**, Ahmet Nizamettin: *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 75. Bu konuda geniş bilgi için bkz. çalışmanın 3. bölümü ve 6. başlığı.

⁵¹ **Gabriel**, s. 135. Aynı hedefe, diğer bir radikal demokrasi türü olan müzakereci demokrasi (Deliberative Politik) ile ulaşmayı amaçlayan görüş için bkz. **Tan**, s. 161 vd.

⁵² **Elstub**, s. 190-191.

⁵³ Ersin **Kalaycıoğlu**, “Siyasal Kültür, Yapı ve Demokrasi”, *Türkiye’de Demokratik Siyasal Kültür*, Türk Demokrasi Vakfı Yayını, Ankara 1995, s. 45 vd.

⁵⁴ **Elstub**, s. 190; **Sunay**, *Hukuk ve Siyaset*, s. 157.

tışmalar değil ancak müzakereci bir ortam özendirilmelidir⁵⁵. Üçüncü olarak, demokratik katılım, bireyin kendi kendisini harekete geçirmesi olarak görülmelidir. Bireyin arzusu dışında (mobilize edilerek) eylemin ortağı durumuna gelmesi, serbest düşüncenin ve iradenin oluşumunun engellenmiş olduğunu gösterir. Son olarak katılımın demokratik oluşu eylemin yaygınlığı ile ilgilidir. Bu yüzden kolektif kararı oluşturacak düzeyde geniş bir anlamı da bulunmalıdır.

Bu koşulların sağlanmaması ve yatay ilişkilerde politik katılımın engellenmesi bireyi apolitik hale getirmekle kalmayacak, onun topluma karşı yabancılaşmasına da neden olacaktır⁵⁶. Çünkü salt serbest seçimler yoluyla politik katılımının sınırlanması, bireyin yabancılaşmasına, seçim faaliyeti dışında kendisini aktör olarak görmemesine ve ilgisini kaybetmesine neden olur. Böylelikle birey, sorgulamanın gereksizliği çerçevesinde mutlak eylemsizliği benimser⁵⁷. Ne var ki katılımcı demokrasi anlayışının ortaya koymaya çalıştığı gibi, politik anlamda kayıtsızlık insan doğasından kaynaklanan bir özellik olarak görülmemelidir. Bu durum olsa olsa içerisinde bulunan sosyal ortamın bir dayatması olabilir. Yalnızlık ve etkisizlik duyguları içerisinde kendilerini dış dünyaya kapatanlara karşılık yapılması gereken, katılımı sağlayacak koşulların sosyal ilişkiler içerisinde oluşturulmasıyla bireyin topluma yabancılaşmasının önüne geçilmesidir⁵⁸.

1.1.4. Politik Faaliyetin Oluşumu, Kapsamı ve Sınıflandırılması

1.1.4.1. Politik Faaliyetin Oluşumu

Politik faaliyetin oluşumunda en önemli ilke, modern devletin temelini teşkil eden, hem devletin hem de bireylerin eylemlerinde hukuk kurallarını içselleştirip uygulama halini ifade eden hukuk devleti ilkesidir⁵⁹. Politika kavramı hukukun üstünlüğü ilkesi ile özümsemelidir. Politik koşullar sürekli değiştiğinden ve bugünün uygun görüşleri yarın uygunsuz olabileceğinden, hukukun üstünlüğü ancak politik açıdan tarafsız olduğu takdirde, özgürlüğü güvence altına alan bir müessese olarak işlev görebilir. Bu ilkenin bir sonucu olarak hukuk kuralları, politik faaliyet ala-

⁵⁵ Mustafa **Erdoğan**, “Müzakereci Demokrasi ve Sınırları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi S. 22, 2012, s. 26 vd.

⁵⁶ Modernleşme, şehirleşme ve özellikle iletişim araçlarının gelişmesi, bireyin politik yabancılaşmasını önemli ölçüde azaltmaktadır (**Daver**, s. 82).

⁵⁷ **Daver**, s. 203.

⁵⁸ **Gabriel**, s. 213.

⁵⁹ Politik anlamda hukuk devleti, devlet faaliyetlerinin kamuoyu aracılığıyla meşrulaştırılmış normlara dayandırılmasıdır. Hukuk devleti anlayışı için bkz. Uygun, **Demokrasi**, 262-265.

nında çerçeve çizme görevini üstlenir. Hukuk, politik amaca hizmet edebilecek değerler karşısında tarafsız bir araçtır. Bu yüzden bir toplumda politik faaliyetin çerçevesini çizen, kullanım biçimlerini gösteren, sınırlarını tespit eden, gerektiğinde yaptırımları uygulayan hukuk kurallarıdır⁶⁰.

Hukuk devletinde politik sistemin girdilerini meydana getiren politik faaliyet, saik ve amaç olmak üzere iki önemli unsurdan oluşur. Saik, bireyi politik faaliyete iten sebepler olarak etki gösterir. Amaç ise politik faaliyetin yöneldiği nihai hedefi ortaya koyar⁶¹. Saik ve amaç unsurları birlikte politik faaliyeti meydana getirirken, gündelik faaliyetlerden ayırt edilebilmesini kolaylaştırır⁶².

Öğretide hangi saiklerin bireyi politik katılıma ve dolayısıyla faaliyetlere yönelttiği konusunda farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. *Özbudun'a* göre bağımlılık, dayanışma, çıkar ve yurttaşlık duygusu olmak üzere dört çeşit saik, bireyleri harekete geçirerek politik katılıma yöneltmektedir⁶³. Bu dört temel sebebe, ideolojik olanını da ekleyebiliriz⁶⁴. İdeolojik saik doğrultusunda katılım, özellikle belli bir dizi sorun hakkında bireyin sahip olduğu dünya görüşü ve güçlü değer yargıları biçiminde ortaya çıkabilir⁶⁵. Birden çok saikin aynı anda bulunması da mümkündür⁶⁶.

Saikle birlikte politik faaliyeti oluşturan diğer unsur amaçtır. Eğer politika bir eylem ise her eylemde olduğu gibi onun bir amacı içeriyor olması gerekir. Genel anlamda amaç, kamunun ortak iyiliği, yararı ve refahıdır⁶⁷. Örneğin, işçi ve işçi sendikalarının asgari ücretin yükseltilmesi için

⁶⁰ Genel olarak hukuk kuralları hakkında bkz. Mehmet **Ayan/Nurşen Ayan**, *Medeni Hukuka Giriş*, 15. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 21.

⁶¹ Buna göre politika hedef odaklı ve normatiftir. Bkz. **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 154.

⁶² **Gabriel**, s. 16-17.

⁶³ Ergun **Özbudun**, *Türkiye'de Sosyal Değişme ve Siyasal Katılma*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1975, s. 5 vd. Sosyal-ekonomik düzeyde meydana gelen çıkar çatışmaları, bireyi örgütlü veya örgütsüz faaliyetlere yöneltir. Özellikle işçiler bakımından çalışma koşulları ile ilgili bozukluklar, aksaklıklar; sosyal-ekonomik düzenin gereksinim ve beklentileri karşılayabilecek yetenekte görülmemesi gibi olgular, saik olarak ortaya çıkabilir (**Turgut**, s. 9).

⁶⁴ **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 75.

⁶⁵ Siyasal iktidarı elinde bulunduranların yanlış politikalar izledikleri yolundaki düşünceler ile uygulanan bu politikaların sadece ideolojik nedenlerle beğenilmemesi, bireyi politik faaliyetlere itebilir. Bireyin ideolojik yapısı ve eğilimlerinin niteliği, faaliyetlerinde esas aldıkları ulaşmak istedikleri amacın, dolayısıyla faaliyetin türünde ve uygulayacakları stratejide önemli ölçüde rol oynar (**Turgut**, s. 9).

⁶⁶ **Özbudun**, s. 6.

⁶⁷ Politikanın birinci işlevi, toplumun ortak çıkarına hizmet etmektir. Bkz. Cem **Eroğul**, *Devlet Nedir?* 3. Baskı, Yordam Kitap, İstanbul 2014, s. 43; **Daver**, s. 71. Amacın başarılı olup olmadığı önemsizdir (**Gabriel**, s. 18).

birlikte mücadele etmesi, bu mücadelenin beraberinde sosyal adalet konusunda bir iyileştirmeyi getirecek olması toplumsal yarara katkı sağlar. Benzer şekilde, gazetecileri örgütleyen bir sendika, bir yandan üyelerinin maddi çıkarlarını savunurken diğer yandan basın özgürlüğünün korunması için mücadele vermiş olur⁶⁸. Bu noktada politik faaliyetin düzeni muhafaza etmek, geliştirmek ya da değiştirmek amaçlarından en az birisini içerdiğini söylemek mümkündür⁶⁹. Bundan başka politik faaliyet, siyasi iktidarın ihmalinden kaynaklanan hatalarını ya da kasıttan doğagelen yanlışlıklarını düzeltme amacıyla da gerçekleştirilir. Söylenebilir ki devlet bireyleri ne kadar çok etkilerse, onlar da politikanın yaşamları açısından taşıdığı önemi o kadar açıkça görür ve kararları etkileyebilmek adına daha çok çaba gösterir⁷⁰. Sonuçta belli bir saik ve amaç etrafında oluşan politik faaliyet, politik sistemin sürekliliğini sağlar⁷¹.

1.1.4.2. Politik Faaliyetin Kapsamı

1.1.4.2.1. İçerik Yönünden

Geniş bir muhtevaya sahip politik faaliyetlerin hangi konuları içerdiği ve sınırlarının nereden başlayıp nereye kadar uzandığı, görüşlerin ve eylemlerin hukuki himayeden yararlanma derecesinin ne olacağı yönünde tartışma bulunmaktadır⁷². Bu tartışma, politik faaliyetin davranışlarla birlikte tutumları ve tavırları da kapsayıp kapsamadığı noktasında toplanmaktadır⁷³.

Bireyin tutum ve tavırlarını değerlendirme bakımından *Özbudun*'a göre politik katılım tutumları

⁶⁸ Faaliyetlerin doğrudan amaçlanmayan dolaylı etkileri de olabilir. **Gabriel**, s. 18.

⁶⁹ **Küçükalp**, s. 32.

⁷⁰ Samuel P. **Huntington**/Jorge I. **Dominguez**, *Siyasal Gelişme*, Çev. Ergun Özbudun, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1975, s. 49.

⁷¹ “*Politik Sistem*” hakkında bilgi için bkz. **Turan**, s. 16. Politik sistem içerisinde politik faaliyetin oluşma ve sonuca bağlanma şemasını bir çember tasavvuru biçiminde şu şekilde gösterebiliriz: (*Birey --- Politik Faaliyet (girdi) --- Siyasal İktidar --- Siyasal Karar (çıkış) --- Birey (geri bildirim)*). Bu konuda bkz. **Turan**, s. 25. Politik sistem içerisinde sendikalar hakkında bkz. **Mumcuoğlu**, s. 1 vd. Bu ve benzeri politik mekanizmalarının sürekliliği esasında, sistemin mutlak bir dengeye hiçbir zaman ulaştırılmamasında yatar. Mutlak dengeye hiçbir zaman ulaşamayacak olması, politikanın sürekliliği ve vazgeçilmezliğini gözler önüne sermektedir (**Duverger**, *Sosyoloji*, s. 235-237).

⁷² Veysel **Görücü**, “Katılımı Etkileyen Faktörler ve Katılım Yolları”, *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 22, 2021, s. 158.

⁷³ Nihat **Bulut**, 1982 Anayasası Çerçevesinde Türkiye’de Siyasal Katılım, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998, s. 6. Tutum ya da tavır, düşünceden davranışa geçişi sağlayan aracı değişkenler olup, eş anlama sahiptir. Onlar, davranışlardan farklı olarak bir bakışta kavranamaz, apaçık tanınamaz; fakat belirli bir davranışın belirli bir durumda ortaya çıkma olasılığını gösterebilir. Bu yönüyle tutum ya da tavır, istikrarlı bir eğilimi ortaya koyar. Politik düzlemde tavırların oluşumu için bkz. Alain **Lancelot**, *Siyasal Tavırlar*, Çev. Hüseyin Rauf, *Gelişim Yayınları*, İstanbul 1976, s. 6 vd.; **Gabriel**, s. 22.

dışlamakta ve yalnızca davranışları içerisine almakta, tutumlar ancak ara değişkenler olarak önem taşıdığı için onları eyleme dönüşmedikçe başlı başına katılım olarak nitelendirmemektedir⁷⁴. *Kalaycıoğlu*'da politik faaliyeti yalnızca eylem olarak kabul etmekte ve kişinin politik yaşamda yer alma veya rol oynama eğilimleri ya da tutumlarını kapsam içerisinde düşünmemekte; buna karşılık, onun kaynakları arasında ele almaktadır⁷⁵. *Bulut* da aynı şekilde, tutumların kavramın içerisinde dahil edilmemesi taraftarı olup, yalnızca katılım açısından taşıdığı öneme dikkat çekmektedir⁷⁶.

Bu görüşlerin aksine, politik tutumları faaliyet kavramı içerisinde değerlendirenler de vardır⁷⁷. *Kapani*'ye göre basit bir meraktan yoğun bir eyleme varan geniş bir tutum ve faaliyet alanı bulunmaktadır⁷⁸. *Turan*'a göre de politik faaliyetin kapsamına ancak bireylerin kişisel ilgi, bilgi ve tutumlarının da eklenmesi durumunda daha elverişli bir sonuca ulaşılabilir⁷⁹. Aynı doğrultuda görüş ileri süren *Baykal*'a göre de politik olaylar karşısında tavır takınma da bir tür politik faaliyeti ifade eder⁸⁰.

1.1.4.2.2. Özne Yönünden

Kural olarak politik faaliyet özne yönünden herkesi kapsar. Bununla birlikte irade sorunu ayrıca ele alınabilir. Değerlendirilmesi gereken sorun, politik faaliyete yönelen kişinin iradesinin nasıl yorumlanacağıdır. Bu sorunun odak noktasında yalnızca öznenin kendisi tarafından tasarlanmış (özerk-gönüllü) eylemler mi, yoksa başkaları tarafından tasarlanmış olan irade dışı (mobilize) eylemler de politik faaliyetin kapsamında kabul edilebilir mi tartışması bulunmaktadır.

Özerk politik faaliyet, siyasi iktidar tarafından alınacak kararları etkilemek amacıyla öznenin

⁷⁴ **Özbudun**, s. 2.

⁷⁵ Ersin **Kalaycıoğlu**, *Karşılaştırmalı Siyasal Katılma-Siyasal Eylemin Kökenleri Üzerine Bir İnceleme*, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, İstanbul 1983, s. 10.

⁷⁶ **Bulut**, s. 7.

⁷⁷ Örneğin *Tunçomağ* ve *Işıklı* da boykot örneğini vererek hiçbir şey yapmama, eylemsizliği benimseme gibi tutumları da geniş anlamıyla politik faaliyet olarak kabul etmiştir (**Tunçomağ**, s. 252; **Işıklı**, *Siyaset*, s. 4). İşverene yönelik politik amaçlı boykot hakkında bkz. **Zielke**, s. 100. Tutumlar hakkında ayrıca bkz. **Seifert**, s. 49.

⁷⁸ **Kapani**, s. 131. Politik tutumları kapsam içerisinde kabul eden benzer bir görüş için ayrıca bkz. **Daver**, s. 203.

⁷⁹ İlter **Turan**, *Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış*, 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 1977, s. 69.

⁸⁰ Deniz **Baykal**, *Siyasal Katılma – Bir Davranış İncelemesi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1970, s. 33.

kendisi tarafından tasarlanmış faaliyeti olarak tanımlanmakta⁸¹; irade dışı politik katılım ise birey veya kişi topluluklarının bir üçüncü kişi ya da kişiler tarafından politize edilerek seferber edilmesi şeklinde görülür⁸². İrade dışı katılma, fiili zorlamadan başlayıp fesih gibi bazı hukuki araçların kullanılacağı yönünde tehdit edilmeye kadar giden; bundan başka, kişi ile yönetici arasındaki bağımlılık, saygı ve onunla özdeşleşme isteği gibi çeşitli sebeplerle de ortaya çıkan katılımıdır.

Özbudun, mobilize katılıma özneyi yönelten saikin siyasi iktidarın kararlarını etkileme isteği olmadığını kabul etmekle birlikte, sonuçta hem özerk katılımı hem de mobilize katılımı politik faaliyetin kapsamı içerisine dahil etmektedir⁸³. Benzer görüşü paylaşan *Bulut*'a göre de iradi açıdan her iki katılım arasındaki fark ayırt edilmeli, fakat politik yaşamda bıraktığı etki sebebiyle mobilize katılım da politik katılım içerisinde değerlendirilmelidir⁸⁴.

Bu görüşlerin aksine *Kalaycıoğlu*'na göre katılım, kişinin otonom tercihleri ve kararları ile sınırlı tutulmakta, irade yoksunu davranışlar kapsam dışı bırakılmaktadır⁸⁵. Onunla aynı görüşe sahip *Eroğul*'a göre politik faaliyete katılma eylemleri yalnızca iradi olanlardır⁸⁶. *Sartori*'ye göre de katılma ancak kişinin kendi başına, kendi hareketiyle isteyerek harekete geçmesidir⁸⁷. Bu görüşler gereğince üçüncü kişilerce uyarılan öznenin gerçekleştirdiği faaliyetler, politik katılımın kapsamına dahil edilmemelidir⁸⁸.

⁸¹ Bireylerin, kararları etkilemek amacıyla gönüllü üstlendikleri eylemler hakkında bkz. **Gabriel**, s. 16; **Seifert**, s. 22.

⁸² **Daver**, s. 207.

⁸³ *Özbudun* bu görüşünü ayrıca şu örnekle açıklamaktadır: Özerk bir öznenin politikaya katıldığını, mobilize bir öznenin ise katılmadığını söylemek; zorunlu asker alınanların yanı sıra yalnızca gönüllülerin savaşa katıldığını ifade etmeye benzer (*Özbudun*, s. 3-4). Bu tartışma için ayrıca bkz. **Bulut**, s. 9.

⁸⁴ **Bulut**, s. 10.

⁸⁵ **Kalaycıoğlu**, s. 10 vd.

⁸⁶ **Eroğul**, Cem: Devlet Yönetimine Katılma Hakkı, 2. Baskı, İmge Kitabevi, 1999, s. 234.

⁸⁷ Giovanni **Sartori**, Demokrasi Teorisine Geri Dönüş, Çev. Tunçer Karamustafaoğlu/Mehmet Turhan, s. 3. Baskı, Sentez Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 149.

⁸⁸ İrade dışı politik faaliyetlerin başında uyarılmış oylama gelir. Mobilize katılımı politik faaliyet içerisinde kabul etmeyen yazarlara göre uyarılmış oylamanın en önemli iki unsuru şunlardır: Birincisi, faaliyetin başkasının fikrine veya baskısına dayanması; ikincisi, öznenin politikada rolü açısından kendisini tamamen etkisiz hissetmesidir (**Kalaycıoğlu**, s. 11).

1.1.4.2.3. Araç Yönünden

Politik faaliyetin gerçekleştirilmesi birtakım araçlardan faydalanılmasını zorunlu kılar. Politik faaliyetin araçları bir yandan mücadelenin, diğer yandan ise uzlaştırmanın vasıtalarıdır. Politik katılımı sağlayan bütün araçların politik faaliyetler açısından kabul edilmesi mümkündür. Politik faaliyetleri gerçekleştirmek için kullanılan araçlar, teknolojik gelişmelerin yanı sıra insanoğlunun saf aklı ve pratik yetenekleri sayesinde çeşitlilik göstermektedir⁸⁹. Günümüzde politik faaliyetlerin hukuk düzeninin izin verdiği ya da yasakladığı herhangi bir araç kullanmak suretiyle hayata geçirildiği ve bu kapsamda çeşitlendiği söylenebilir.

Bu itibarla politik faaliyetin araçları yönünden tartışılması gereken husus, hukuka aykırı ve demokratik olmayan araçlar kullanılarak gerçekleştirilen ya da hukuka uygun araçlardan yararlanılsa bile eylemin kendisinin hukuka (özellikle Anayasanın ve demokrasinin temel değerlerine) aykırı olduğu durumlarda, bunun politik faaliyet olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği sorunudur⁹⁰.

Terör eylemi yahut yasa dışı protesto gibi hukuka aykırı araçların veya eylemlerin ya da hedeflenen sonucu sağlamayan başarısız etkileme girişimlerinin politik faaliyet olarak sayılıp sayılmayacağı konusunda öğretide görüş birliği bulunmamaktadır⁹¹. *Özbudun*'a göre politik katılım, kişilerin bölgesel veya ulusal iktidar organlarının personelini yahut kararlarını etkilemek için kendilerince veya başkalarınca tasarlanmış hukuki veya hukuk dışı, başarılı veya başarısız eylemleri olacağından; yasadışı toplantı ve gösteri yürüyüşü, isyan ve politik amaçla zor kullanma gibi davranışlar politik katılımın kapsamına girer⁹². *Kalaycıoğlu*'da hukuk dışı eylemleri katılım

⁸⁹ Bu yönüyle politik faaliyet, siyasal partiler ve sendikalar başta olmak üzere baskı grupları veya bireysel olarak, örgütlü yahut örgütsüz biçimde yapılabileceği gibi sözle, yazıyla, davranışla, hareketle, aktif ya da pasif direnme yollarından her biriyle, hatta yaşam tarzıyla bile dile getirilebilir (**Turgut**, s. 8).

⁹⁰ Christian **Picker**, "Politischer Extremismus als Herausforderung für Gesamtrechtsordnung und Arbeitsrecht – Teil I, RdA 2020, s. 318 vd. Hukuka uygunluğun saptanmasında hedef, duruma göre rol oynamakla beraber asıl etkileyici kıstaslar, faaliyetin yapılış biçimi (stratejinin uygulamaya aktarılma tarzı) ve kısmen de faaliyette bulunan grubun varlığıdır. Hukuka uygun faaliyet, en basit tabiriyle, var olan hukuk düzenine uygun olarak oluşturulmuş örgüt veya örgütlenmemiş topluluklar yahut bireyler tarafından hukuk normlarına uygun gerçekleştirilen faaliyetleri gösterir (**Turgut**, s. 11). Başkalarının temel haklarını kısıtladıkları için bu faaliyetlerin meşruiyetleri sorgulanabilir (**Gabriel**, s. 75). Şiddetin ilan edilmesi ve kullanılmasının da belirli bir politik görüş teşkil ettiği ileri sürülebilir. Ancak, böyle bir politik görüş anlayışı demokratik toplum anlayışı ile uyumlu değildir (**Rössler**, s. 144).

⁹¹ Politik faaliyetler açısından terör kavramı için bkz. **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 213.

⁹² **Özbudun**, s. 22. Benzer görüşü savunan başka bir yazara göre, yasal sınırlar içinde veya yasal sayılmayan çeşitli yollara başvurarak ve bu arada istenilen amaç doğrultusunda etki ve sonuçlar doğurmak mümkündür (**Turgut**, s. 8).

kapsamında kabul etmiş ve başkalarının yönlendirmesiyle de olsa hukuk dışı eylemlere iradesiyle katılan kişinin politik yaşama katılmış olduğunu vurgulamıştır⁹³. *Bulut* da hukuk dışı eylemleri, siyasi iktidarı etkilemeye yönelmiş olmalarından hareketle politik katılım içerisine dahil etmiş ve bu durumu sivil itaatsizlik kavramıyla açıklamıştır⁹⁴. Bu görüşlerin karşısında bulunan *Eroğul*'a göre açıkça hukuk ve düzen dışı faaliyetler politik katılım içerisinde değerlendirilmemelidir⁹⁵.

1.1.4.3. Politik Faaliyetin Sınıflandırılması

1.1.4.3.1. Geleneksel Sınıflandırma

Politik faaliyetin biçimleri, onun hüküm ve sonuçlarının gözlemlenebilir alanını oluşturur. Politik faaliyetin biçimleri yönetim sistemine, topluma ve kişiye göre farklılık göstermektedir⁹⁶. Katılımcı demokrasinin yerleşmiş olduğu bir toplumda, bireyin politik yaşam içerisinde sahip olduğu rolün içerdiği beklenti ve yükümlülükler gereğince söz konusu faaliyet alanı çok genişler ve onu belli bir sayıyla sınırlamak mümkün değildir⁹⁷.

Geleneksel sınıflandırmaların hemen hepsi ikili tasnif biçiminde yapılmıştır. Örneğin politik faaliyetlerin düzeyine ilişkin bir sınıflandırma, *Lester W. Milbrath*'ın yaklaşımı çerçevesinde zorluk ve kolaylık derecesine, etki gücüne ve yoğunluğuna göre yapılır⁹⁸. Bu anlamda harcanan çaba, faaliyetlerin içeriklerini belirlemeye yardımcı olur. Buna göre izleyici faaliyetler olarak adlandırılan ve politik alanla ilgili bilgilenmelerden oluşan kısımda, örneğin her türlü politik uyarıya açık olmak, literatürü takip etmek, tartışmalara girmek, başkalarını ikna etmek, rozet-işaret takmak, oy kullanmak vardır. Geçiş faaliyetleri şeklinde ifade edilen kısımda, örneğin bir politikacıyla ilişki kurmak, aday olmak, bağışta bulunmak, mitinge katılmak sayılmaktadır. Mücadeleye yönelik faaliyetler kısmında ise seçim kampanyasında çalışmak, aktif parti üyeliği yapmak, fon toplamaya çalışmak gibi faaliyetler söz konusu olup, izleyici faaliyetlerden müca-

⁹³ **Kalaycıoğlu**, s. 11. Benzer bir görüş için bkz. **Huntington/Dominquez**, s. 43.

⁹⁴ **Bulut**, s. 8.

⁹⁵ **Eroğul**, Katılma Hakkı, s. 234.

⁹⁶ **Gabriel**, s. 13.

⁹⁷ **Daver**, s. 72; **Gabriel**, s. 14; **Tiemann-Kollipost**, s. 28.

⁹⁸ Lester W. **Milbrath**/M. L. **Goel**, *Political participation: How and Why Do People Get Involved in Politics?*, Chicago 1977, s. 18-21. Bu sınıflandırma hakkında bkz. **Seifert**, s. 23.

deleye yönelik olanlara kadar yoğunlaşarak kendi içerisinde artan hiyerarşik bir süreç izlemektedir⁹⁹.

Faaliyetler, biçimsel açıdan ve tercih edilen yöntemler gereğince olağan-olağanüstü (aşırılık/ekstremizm) politik eylemler olarak da sınıflandırılabilir¹⁰⁰. Hukuki düzenlemelere uygun olup yasal sınırlar içerisinde gerçekleşen, örneğin oy kullanmak, kişilerle politik tartışmalarda bulunmak, toplantı ve gösteri yürüyüşlerine yahut vatandaş girişimlerine katılmak olağan kısım içerisine dahil olurken; politik amaçla şiddet kullanılması veya kanun dışı grev ya da ölçülülük ilkesine aykırı kolektif (toplu) eylem hakkı kullanımı, gösteri ve sivil itaatsizlik eylemleri gibi hukuk düzeni tarafından onaylanmayan, yasal düzenlemelere yahut genel hukuk kurallarına aykırı gerçekleştirilen faaliyetler olağandışı/olağanüstü kabul edilir¹⁰¹.

Faaliyet sistematüğini doğrudan-dolaylı olarak ele aldığımızda ise oy kullanma, aday olma gibi davranışlar doğrudan politik faaliyet içerisinde değerlendirilirken; dilekçe verme, ilan yapıştırma, bildiri dağıtma, anket yapma gibi faaliyetler dolaylı politik faaliyetler içerisinde kabul edilir¹⁰².

Şüphesiz politik faaliyetlerin sınıflandırmaları bunlardan ibaret değildir. Farklı ölçütler kullanılarak faaliyetlerin sınıflandırılması da mümkündür¹⁰³. Çalışmamızda kullandığımız sınıflandırma, politik faaliyetleri katılımına göre bireysel ve kolektif olarak ikiye ayırmaktadır¹⁰⁴. İçerik olarak ise politik faaliyetleri üçe ayırmak mümkündür. Parti-politik faaliyetler, mutlaka bir siyasi parti ile odak noktasına sahip olup ona doğrudan atıf yapan faaliyetlerdir. Sosyal-politik faaliyetler ise ekonomik ve sosyal durum ve taleplerle ilgili siyasi iktidarı etkilemeye yönelik eylemlerdir¹⁰⁵. Bunların aynı zamanda bir siyasi parti programında bulunuyor oluşu sosyal özelliği

⁹⁹ Ersin **Kalaycıoğlu**, Çağdaş Siyasal Bilim, Beta Basım Yayım, İstanbul 1984, s. 202-203. Gerçek anlamda politik katılma olarak sınıflandırılacak faaliyetler, politik alanla ilgili organların oluşumu, eylemleri ve etkileri üzerinde belirleyici olanlardır. Kişi, bu üç kategori içerisinde de yer alabilir (**Görücü**, Katılım Yolları, s. 159). Benzer bir sınıflandırma için bkz. **Daver**, s. 210.

¹⁰⁰ **Picker**, Teil I, s. 317.

¹⁰¹ **Kalaycıoğlu**, Siyasal Bilim, s. 205; **Rössler**, s. 144; **Seifert**, s. 26. Siyasi toplantı ve protestolar hakkında bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 885, s. 378.

¹⁰² **Seifert**, s. 25.

¹⁰³ Öğretideki diğer sınıflandırmalar için bkz. **Seifert**, s. 27 vd.

¹⁰⁴ Politik etkinin bireysel ve kolektif biçimleri arasında ayırım yapmak mümkündür. Bu açıdan kişilerin hedeflerine kendi başlarına mı ulaşmaya çalıştıkları yoksa gruplar mı oluşturdukları önem arz eder. **Gabriel**, s. 76.

¹⁰⁵ **Zielke**, s. 29. Politik faaliyet aynı zamanda ekonomi, sosyal veya yaşamın diğer alanlarına yönelik olabilir. Bu

ortadan kaldırmaz. Genel-politik faaliyetler ise bunlar dışında kalan politik konulara ilişkin görüş açıklamalarını ve eylemleri kapsar.

1.1.4.3.2. Modern Sınıflandırma

Teknoloji, insanlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetleri dönüştürmektedir¹⁰⁶. Bunun bir sonucu olarak dijital dönüşüm, politikanın alanı ve derinliği açısından siyasi iktidarın ve katılımcı bireyin tekrar ele alınması sonucunu doğurmaktadır¹⁰⁷. Nitekim dijital dönüşüm sayesinde siyasi iktidar, bilişim teknolojilerinin çalışma yaşamının ve günlük yaşantının olağan unsuru haline gelmesiyle erişilmesi zor bir fenomen olmaktan uzaklaşmıştır. Teknoloji ile bireyler, bir yandan kamusal meseleler hakkında görüşlerin açıklanması ve müzakere edilmesi sürecine katılma olanağı kazanırken, diğer yandan yöneticilerin davranışlarını etkilemek suretiyle politik faaliyetler üzerinde daha fazla kontrol imkânı elde etmektedir¹⁰⁸.

Dijital dönüşüm katılım araçlarını tekrar tasarlarırken, yeni faaliyet biçimlerini de ortaya çıkarmıştır¹⁰⁹. Dijital vatandaşların içerik üretmesine imkân sağlayan ve bu sayede daha katılımcı internet ile dijital demokrasi kavramının doğuşu gerçekleşmiştir¹¹⁰. Özellikle dijital demokrasi, politik katılım ve iletişimde elektronik araç ve teknolojileri kullanan, ileri düzeyde katılımcı demokrasi zeminini sağlayan uygulamalardır¹¹¹. Bireylerin başka kullanıcılarla siber uzayda buluşabilmesi ve politik meseleleri müzakere edebilmeleri, katılımcı demokrasi anlayışının ileri

da söz konusu faaliyetleri rollerine göre sınıflandırmayı mümkün kılar. Bkz. **Gabriel**, s. 19.

¹⁰⁶ Reyhan **Sunay**, “Küreselleşme ve Demokrasi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1-2, 2003, s. 54.

¹⁰⁷ **Tan**, s. 88; Süleyman **Güngör**, “Siyasetin @ Hali: Dijital Çağda Siyasal Katılım”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 22, 2017, s. 2261. Ayrıca bkz. **Kingreen/Poscher**, Rn. 49, s. 51.

¹⁰⁸ Dijital dönüşüm hakkında bkz. Wolfgang **Däubler**, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 7. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2020, Rn. 1, s. 31 vd. Modern devlette dijitalleşmeyle doğrudan demokrasinin sonuçlarına yaklaşan faydaların elde edilebilmesi imkânları hakkında bkz. **Uygun**, Devlet Teorisi, s. 424; **Sunay**, Küreselleşme, s. 54. Sanal kamusal alanın ortaya çıkış süreci ve özellikleri hakkında bkz. **Edip Yalçın**, s. 105 vd.; **Tan**, s.129.

¹⁰⁹ **Gözler**, Genel Teori, s. 741. “E-katılım”, dijital teknolojilerin politik görüş oluşturma, etkileme ve karar alma amacıyla kullanılmasını ifade eder. Bkz. **Gabriel**, s. 86; **Seifert**, s. 37.

¹¹⁰ Dijital vatandaşlık kavramı için bkz. Mehmet **Çatlı/Salih Keskin**, “İnsan Haklarının Değişime Açık Konusu: Dijital Vatandaşlık Kavramı Üzerine Bir İnceleme”, Ombudsman Akademik, S. 14, 2021, s. 208. Dijital demokrasi teorisi hakkında bkz. Alper **Işık**, Dijital Demokrasi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 95 vd.

¹¹¹ **Sunay**, Küreselleşme, dn.10.

pratiğini açıkça yansıtmaktadır¹¹². Dolayısıyla politik faaliyetin dijital dönüşümü, sürekli katılım fikrinin gerçekten uygulanabilmesinin yolunu açmıştır¹¹³.

Benzer şekilde sosyal ağlar, sanal eylemlere yönelik nevi şahsına münhasır alan üretmişlerdir. Dijital katılım bağlamında sosyal ağdan faydalanan eylemler, hareket içerisinde iletişim sağlama, tartışma, kararlar alma, örgütlenerek destekçileri çoğaltma ve ulusal sınırları aşan birliklikler oluşturma özelliklerini kazanmıştır¹¹⁴. Sosyal ağ, kamusal alanı genişleterek politik katılımı artıran, bireylere yeni faaliyet alanları açarak onların merkeziyetsiz bağlar kurmasını sağlayan ve giderek demokratik müzakereleri çoğaltan bir politik iletişim aracı olarak karşımıza çıkmaktadır¹¹⁵.

Fakat dijitalleşmenin bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır¹¹⁶. Nitekim bütün yapıcı yönlerine rağmen teknik ilerleme, bireyin devlet veya çalışma yaşamında işverenler gibi iktidar sahiplerince kontrol altına alınmasının, izlenmesinin, profillerinin çıkarılmasının yeni ve etkili biçimlerini ortaya çıkarmıştır. İşverenlerce tercih edilen gözetim ve kontrol sistemlerinin, bireyi politik faaliyetlerden uzaklaştıracak bir unsur haline geldiği söylenebilir¹¹⁷. Bireye politik faaliyet imkânı veren teknolojinin, aynı zamanda birey hakkındaki kişisel bilgilere de hızlı bir erişim olanağı sağladığı açıktır¹¹⁸. Dolayısıyla bilişim sistemleri ve büyük veri uygulamalarıyla işverenlere yönetim hakkı kapsamında gözetim ve kontrol kapasitesinin sağlandığı, bunların sonucunda politik katılım başta olmak üzere, birçok temel hakkın tehlike altında kaldığı belirtilebilir¹¹⁹.

¹¹² Günümüzde mevcut teknolojinin temsili demokrasi biçimlerinin modernizasyonunu mümkün kıldığı hakkında bkz. **Tiemann-Kollipost**, s. 31.

¹¹³ Benzer görüşün savunulması açısından bkz. **Erdoğan**, s. 306.

¹¹⁴ **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 15, s. 39.

¹¹⁵ Sosyal ağ ve sosyal ağ araçları hakkında bkz. Fatih **Aydın**, İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, s. 27 vd. ve s. 47.

¹¹⁶ **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 38, s. 49 vd. Bilişim teknolojisindeki gelişmelerin iş ilişkisine etkisi hakkında bkz. Efe **Yamakoğlu**, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 28 vd.

¹¹⁷ Örneğin, politikayla ilgili süreçlerin yalnızca teknik uzmanlara (teknokratlara) bırakılması, bireyi depolitizasyona sürükleyebileceği ve bunun sonucunda teknoloji toplumunda, bireylerin siyasi iktidar tarafından alınan kararlardan uzak kalabileceği ifade edilmektedir. Bkz. **Işık**, s. 84-85.

¹¹⁸ Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, kullanıcıların kimlikleri hakkında az ya da çok mutlaka bilgi barındırır. **Tiemann-Kollipost**, s. 41. Ayrıca bkz. **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 55 s. 60.

¹¹⁹ **Sunay**, Küreselleşme, s. 55; **Işık**, s. 88. Sosyal ağların ihtiva ettiği riskler hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya,

1.2. POLİTİK FAALİYETİN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER BOYUTU

1.2.1. Genel Olarak

Politik faaliyet çeşitli boyutlarıyla ele alınabilir ve hukuki bakış açısı gereğince temel hak ve özgürlükler sistemi ile ilişkisi ön plana çıkarılabilir¹²⁰. Temel hak ve özgürlükler boyutunun ön plana çıkarılmasındaki temel motivasyon, özgürlük alanları içerisinde birtakım hakların politik faaliyet kanallarını açması ve kişilerin bireysel ya da kolektif imkânları kullanarak siyasal iktidarı etkileme olanağını buldukları gerçeğidir. Ayrıca bu bakış açısı, işlevsel açıdan politik faaliyetin sayısız insan aktiviteleri içerisindeki kendine özgü yerini tespit ederken, engellenmesi durumunda savunulabilmesinin, meşruluğunu kaybetmesi halinde ise sınırlandırılabilmesinin gerekçelerini belirler.

1.2.2. Özgürlüklerin Sınıflandırılmasında Politik Faaliyet

1.2.2.1. Özgürlüklerin Bütünlüğü İlkesi

Özgürlük, henüz hukuk sistemi tarafından düzenlenmemiş bir serbestliği anlatan; engellere rağmen bir şeyde ısrar etme, onu gerçekleştirilme ve aşma olanağını açıklar¹²¹. Aynı zamanda özgürlük, belli bir şekilde davranıp davranmama serbestisi içerisinde hareket etme gücünü anlatır¹²². Hak, özgürlükten faydalanma biçimini gösterirken, bir şeyi yapmaya yetkili olmayı, bir şeyi talep edebilmeyi aksi takdirde zora başvurabilmeyi ve söz konusu hak sahipliğine saygı

s. 48 vd.; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 55, s. 60.

¹²⁰ **Zielke**, s. 21 vd.; **Bulut**, s. 138; **Picker**, Teil I, s. 317; **Meisel**, s. 42. Tarihsel ve aktüel açıdan temel hakların politika kavramı ile ilişkisi yadsınamaz. Temel haklar politik açıdan uğruna savaş verilerek elde edilmiş ve çoğu kere önceki politik uğraşlar neticesinde geçerlilik kazanmışlardır. Bu yüzden temel hakların yorum ve uygulamaları da politik mücadele içerisinde gerçekleşir. Bkz. Zafer **Gören**, “Temel Hakların Varlığı ve Önemi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.20, S.41, 2021, s. 760. Temel hakların politika ile ilişkisi hakkında ayrıca bkz. Thorsten **Kingreen/Ralf Poscher**, Temel Haklar Anayasa Hukuku II, Çev. Ayşe Nuhoğlu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, Rn. 7, s. 35. İş hukukunda da politik faaliyetlerin onaylanması anayasal sorunları gündeme taşıyacağından, bunların da öncelikle temel haklar bağlamında tartışılması gerekir. Bkz. Ulrich **Preis/Markus Stoffels**, “Kündigung wegen politischer Betätigung”, RdA 1996, s. 210-223. İnsan hakları bağlamında temel haklar ve politika ile ilişkisi için bkz. **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 27 vd.

¹²¹ En kısa tanımıyla özgürlük, eylemin önündeki engellerin yokluğudur (**Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 33); **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 46. Özgürlük aynı zamanda, kişilerin özgürlüklerinin insan onuruna ters düşecek şekilde sınırlandılamayacağını belirtir. Bkz. Mehmet **Ayan/Nurşen Ayan**, Kişiler Hukuku, 11. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 32.

¹²² Kemal **Gözler**, Anayasa Hukukunun Genel Teorisi - C. 2, 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2020, s. 475.

gösterilmesini muhataptan isteyebilmeyi ifade eder¹²³. Temek hak ise yürürlükteki hukukun temel hak olarak nitelendirdiği ve insan haklarıyla bağlantı kurarak, bireyin toplumsal özgürlük alanının garantisi olan normlardır¹²⁴. Özgürlük doğal hukuk anlayışına dayanırken, hak pozitif hukuka dayanır¹²⁵. Hakkı tanımak, hukuku özgürlüğün hizmetine verme anlamını taşır¹²⁶.

Özgürlük, vazgeçilmez iki unsurun bütünü oluşturmasıyla gerçekleşir. Bu unsurlardan ilki negatif özgürlüktür. Bu, kişinin başkalarının özgürlüklerini ihlal etmediği sürece kendi kaderini istediği şekilde belirleyebilmesi, sınırlamaların ve engellerin bulunmaması durumu olarak anlaşılır¹²⁷. Özgürlüğü gerçekleştiren ikinci unsur ise pozitif özgürlüktür. Bu unsura göre kişinin özgür olabilmesi için dış engellerle karşılaşmaması yetmez. Arzu ettiğini yapabilme kapasitesine sahip olabilmesi için imkanlarla donatılması ve bu doğrultuda devlete görevler yükletilmesi gerekir. Özgürlüğün her iki tezahürü de - negatif ve pozitif özgürlük - aşırı derecede kısıtlanamaz.

Negatif ve pozitif özgürlük alanlarının birleşiminden meydana gelen ve özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi olarak isimlendirilen yaklaşım gereğince, çeşitli kategorize etme çalışmaları yapılmış olsa da esasında özgürlükler bir bütündür¹²⁸. Birey, onların tamamına sahip olmakla gerçekten özgür olabilir¹²⁹. Söz konusu ilke, özgürlükleri değişik şekillerde tasnif edilmelerine karşılık, birbirle-

¹²³ İbrahim Özden **Kaboğlu**, *Özgürlükler Hukuku-1*, 7. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2013, s. 11-12; **Uygun**, *Devlet Teorisi*, s. 481-482. Hakkın özü, menfaatlerdir. Bkz. **Gözler**, *Genel Teori-2*, s. 476; **Sunay**, *Hukuk ve Siyaset*, s. 45. Hak kavramı için ayrıca bkz. **Sümer**, *Giriş*, s. 175.

¹²⁴ Temel haklar, Anayasanın birliğini oluşturan temel normlardır. Zafer **Gören**, *Temel Hak Genel Teorisi*, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 36.

¹²⁵ Bu karşılaştırmaya rağmen belirtmek gerekir ki 1982 Anayasası sistemi açısından hem hak hem de özgürlük aynı sonuçlara bağlanmıştır. Bkz. **Anayurt**, s. 220; **Gözler**, s. 275.

¹²⁶ **Kaboğlu**, s. 13.

¹²⁷ Negatif ve pozitif özgürlük ikileminin mimarı olan *Isaiiah Berlin*'in yaklaşımı için bkz. Yasemin **İşıktaç**, "Isaiiah Berlin: Negative and Positive Liberty", *Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul*, s. 44. Negatif özgürlük hakkında ayrıca bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 286, s. 142.

¹²⁸ **Bulut**, s. 139.

¹²⁹ Temel hak ve özgürlüklerin bütünlüğü anlayışı gereğince, bunlar bölünmez, birbirine bağımlı, birbirleriyle ilişkili; aynı zamanda değeri, vazgeçilmezliği ve işlevi bakımından hiyerarşik üstünlük tanımazdır. **Eren**, s. 461; Ömer **Anayurt**, "İnsan Haklarının Bütünlüğü İlkesi Açısından İnsan Haklarına İlişkin Sınıflandırmaların Değerlendirilmesi", *Türkiye'de İnsan Hakları*, Oya Çitçi (Ed.), TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, Ankara 2000, s. 56 vd. *Jellinek*'in klasik tasnifiyle 1982 Anayasasının da benimsediği negatif-pozitif-aktif statü haklar ayrımı, hakların kullanımı şekli bakımından bireysel-kolektif haklar ayrımı ve hakların tarihi gelişimine göre kuşaklara göre yapılan ayırım başlıca sınıflandırma tekniklerindedir. Bkz. Aydın **Turhan**, "İnsan Hakları Kuşakları Arasındaki Tamamlayıcılık İlişkisi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.4, S.2, 2013, s. 359; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 111, s. 85.

rinin vazgeçilmez şartı olduklarını ve bir bütünü tamamladıklarını ifade eder¹³⁰. Anayasal değere sahip temel hak ve özgürlükler arasında a priori ve mutlak bir hiyerarşi kurmak düşünülemez. Şüphesiz bireyin gerçek anlamda özgür olabilmesi, öncelikle negatif özgürlüğe bağlıdır. Pozitif özgürlük ile de sahip olduğu hakların uygulanması için devlet tarafından aktif ve müdahaleci sosyal bir zeminin hazırlanması gerekir. Nihayet politik katılım hakları çerçevesinde kişi, elde ettiği temel özgürlükleri kaybetmemek, korumak ve geliştirmek adına, siyasi iktidara yönelik çeşitli eylemlerde bulunabilir¹³¹.

1.2.2.2. Politik Faaliyette Bulunma Özgürlüğü

Özgürlüklerin bütünlüğü içerisinde politik faaliyette bulunma özgürlüğü de vardır. Tarih boyunca özgürlük anlayışının devlet yönetimine katılma temeline dayandığı anlayışıyla ortaya çıkan, günümüzde çağdaş demokrasilerin en önemli kazanımlarından olan politik faaliyette bulunma özgürlüğünün hukuki niteliğini belirlemek için birçok noktadan değerlendirme yapmak gerekir.

Demokrasilerde bu özgürlük, kişinin başkaları tarafından engellenmemesi durumunda gerçek anlamıyla özgür olabileceğine ilişkin bir tanım sunar¹³². Politik faaliyette bulunma özgürlüğü ancak başkalarına zarar vermeyen ve başkalarının da aynısını yapma imkanıyla bağdaşacak tarzda hareket etmekte özgürlüğüdür. Ayrıca bu özgürlüğün temelinde politik katılım hakkı vardır¹³³. Bir yandan bireyin politik düşünce geliştirebilmesi ve ifade edebilmesinin yollarını açarken, diğer yandan itibar edilebilir kamuoyunu ortaya çıkarabilmelidir.

Politik faaliyette bulunma özgürlüğünün etkinleştirilebilmesi için temel hakların fonksiyonundan faydalanılması gerekir. Çünkü tek başına soyut vasıfta olan faaliyet özgürlüğü, içinde yer alacağı mutlak sınıflandırmanın sınırlarını aşabilir. Ayrıca birçok unsurun meydana gelmesiyle ortaya çıkan bu özgürlük, farklı özgürlüklerle birlikte demokratik sistemin politik katılımcılığını ortaya koyar. Bu sebeplerle politik faaliyette bulunma özgürlüğünü mutlak bir konuma hapsetmek mümkün olamaz. Sonuçta birey açısından politik faaliyetin ortaya çıkışı hiyerarşik anlam-

¹³⁰ **Uygun**, Devlet Teorisi, s. 503; **Bulut**, s. 139.

¹³¹ Münci **Kapani**, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 7; **Rössler**, s. 35.

¹³² **Küçükalp**, s. 8; **Erdoğan**, Demokrasi, s. 232.

¹³³ Politik katılım hakkı, parlamentarizmin yanı sıra halkın kendi kaderini tayin etmesini güvence altına alan hakkı temsil eder. Bu temel katılım hakkı olmaksızın tüm haklar anlamını yitirecektir. **Rössler**, s. 35.

da değil, süreç anlamında kendinden önce gelen temel hakların her birine eksiksiz sahip olmakla gerçekleşebilir¹³⁴.

1.2.3. Temel Haklar Çerçevesinde Politik Faaliyetin Bileşenleri

1.2.3.1. Dar Anlamda

Temel hakların her biri, yaşam alanı içerisinde yer alan insani faaliyetleri güvence altına alır¹³⁵. Dar anlamda politik faaliyet, her şeyden önce siyasi haklarla ilişkilidir¹³⁶. Hukukta siyasi hakların tanımı ve kapsamı konusunda görüş birliği bulunmamakla birlikte, bireyin devlet yönetimine katılmasını sağlayan temel haklar olduğu çerçevesinde ortak bir anlayış vardır¹³⁷. Siyasi haklar, katılım imkânı vermek suretiyle aktif bir alan yaratarak siyasi iktidar tarafından alınan kararlar üzerinde söz sahibi olma yetkisini tesis eder¹³⁸. İnsan onuru yaratılan aktif alanın temelidir. Bireyin aktif bir özne olarak devlet karşısında tanınmasını gerektirir. Bu amaçla, bireylere kamu otoritesini etkileme fırsatları tanınmalıdır. Bireylere tanınan böyle bir yetki sayesinde devletin meşruiyeti, vatandaşlar tarafından onaylanmış olur¹³⁹.

Siyasi hakların vatandaşlık kavramıyla da doğrudan ilgisi bulunmaktadır. Öğretideki çoğu tanımlamada siyasi haklar, vatandaşların siyasi iktidara doğrudan veya dolaylı yoldan katılma imkanını sağlayan vatandaş hakları olarak açıklanır. Fakat bu şekilde vatandaş hakları olarak da açıklanan siyasi haklar dendiğinde, dar anlamda siyasi hakları anlamak gerekir. Dar anlamda siyasi haklar, doğrudan katılımı esas aldığı için vazgeçilmez öneme sahiptir ve vatandaşların devlet yönetimine nasıl katılacaklarını, hangi araçları ne şekilde kullanacaklarını göstermesi

¹³⁴ Özgürlüklerin bölünmezliği ilkesi gereğince özgürlüklerin hiyerarşik bir yaklaşımla etkinleştirilmesi kabul edilmez ise de özgürlüklerin belirli bir sıraya konularak uygulanması geçerlidir. Bkz. Melek **Saral**, “İnsan Hakları Normları ve İnsan Hakları Hiyerarşisi”, *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, C. 6, S. 2, 2021, s. 478.

¹³⁵ Oktay **Uygun**, 1982 Anayasası’nda Temel Hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, s. 54. Temel hakların tarihçesi ve gelişimi hakkında bkz. **Kingreen/Poscher**, s. 41 vd.

¹³⁶ Hamdi Gökçe **Zabunoğlu**, *Türk Anayasal Düzeninde Siyasal Hak ve Özgürlüklerin Kapsamı ve Sınırlar*, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 23; **Sunay**, *Hukuk ve Siyaset*, s. 43.

¹³⁷ **Zabunoğlu**, s. 23.

¹³⁸ **Bulut**, s. 190.

¹³⁹ Zafer **Gören**, “Aktif Statü Hakları”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.22, S.3, 2016, s. 3306.

açısından büyük değere sahiptir¹⁴⁰.

Siyasi haklar, Anayasa'nın 2. maddesi gereğince demokratik devlet ilkesinin vazgeçilmez unsurlarındandır. Bu öneme binaen Anayasa, siyasi hakları ayrı bir bölümde, 66 ila 74. maddeleri arasında "Siyasi Haklar ve Ödevler" başlığı altında düzenlemiştir. Buna göre seçme-seçilme ve siyasî faaliyette bulunma hakları, siyasî parti kurma, partilere girme ve partilerden ayrılma, kamu hizmetlerine girme, vatan hizmeti, vergi ödevi, dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı, siyasî haklar içerisinde dahil edilmiştir¹⁴¹.

Ayrıca Anayasanın 67. maddesi gereğince "*vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara uygun olarak seçme ve seçilme ve bağımsız olarak veya bir siyasî parti içinde 'siyasî faaliyette bulunma' ve halkoylamasına katılma hakkına sahiptir*". Düzenlemeden anlaşılacağı üzere serbest seçim hakkı kapsamına giren seçme ve seçilme haklarıyla birlikte, bağımsız olarak veya bir siyasî parti içerisinde siyasî faaliyette bulunma, yani dar anlamda politik faaliyette bulunma, siyasî iradenin oluşumu için temel bir hak olarak vatandaşlara bahşedilmiştir. Söz konusu düzenlemenin gerekçesine göre vatandaşların asli siyasî hakkı, tek başına veya bir siyasî parti çatısı altında siyasî faaliyette bulunmaktır ve bu çerçevede siyasî partilerde siyasî faaliyete katılanlarla, tek başına bağımsız biçimde siyasî faaliyette bulunanlar arasında bir fark bulunmamaktadır¹⁴².

Bununla birlikte Anayasa'nın vatandaşların siyasî parti kurma ve katılma hakkını düzenleyen 68. maddesi de önemli bir politik faaliyete işaret eder. Düzenlemeye göre yaptıkları hizmet bakımından işçiler, geniş anlamda kamu görevlisi kapsamına girseler de siyasî partilere katılım sağlayabileceklerdir¹⁴³. Ayrıca Anayasanın 74. maddesi gereğince vatandaşlar kendilerini veya kamuyu ilgilendiren konularda talep ve şikayetlerini yetkili makamlara yöneltebileceklerdir.

¹⁴⁰ **Zabunoğlu**, s. 23.

¹⁴¹ Siyasî haklar ve faaliyetler açısından 1982 Anayasası'nın değişikliklerden önceki hali, 1964 Anayasasına kıyasla depolitizasyon amacına hizmet etmiştir. Özellikle siyasî partilerin yan kuruluşlar meydana getirememesi, sendikaların siyasî faaliyetlerde bulunamaması, siyasî amaçla grev ve diğer direnişlerin yapılamaması, sendikaların kendi amaçları haricinde toplantı ve gösteri yürüyüşü gerçekleştirememeleri gibi düzenlemeler depolitizasyon örnekleri olarak sayılabilir. Buna karşılık bu hükümlerin büyük çoğunluğu, 23.07.1995 tarihli Anayasa değişiklikleriyle kaldırılmıştır. Bkz. Ergun **Özbudun**, *Türk Anayasa Hukuku*, 20. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 66. Bu gelişmeler sonucunda günümüz 1982 Anayasasının daha katılımcı bir vafa bürünmüş olduğu şüphesizdir.

¹⁴² Anayasa m.67'nin gerekçesi için bkz. https://www.anayasa.gov.tr/media/6382/gerekceli_anayasa.pdf, E.T. 18.02.2022. Siyasî parti terminolojisi hakkında bkz. **Rössler**, s. 21.

¹⁴³ **Gözler**, s. 413.

Kamu makamlarının kararlarını etkilemek amacıyla dilekçe hakkından faydalanmak, bir tür politik faaliyet olarak ortaya çıkmaktadır.

Politik faaliyet olgusunu yalnızca siyasi haklar çerçevesinde ele almak akla yatkın görünse de bunun her zaman doğru olduğunu savunmak güçtür¹⁴⁴. Çünkü günümüzde politik faaliyet olgusunun kazandığı çeşitli boyutlar göz önüne alındığında, kavramın bireysel alt yapısını oluşturan düşünce özgürlüğü başta olmak üzere eylem özgürlükleriyle ve kolektif altyapı alanında yer alan sendika özgürlüğü ile grev hakkının, sendikal faaliyetlerin yanında politik faaliyetlerin araçlarından birisi haline geldiği söylenebilir¹⁴⁵. Diğer yandan, siyasal hak ve ödevler arasında zikredilen hakların bir kısmının, vatan hizmeti ve vergi ödevi gibi, hak değil ancak yükümlülük olduğu görülür¹⁴⁶. Bunların ise politik faaliyet içerisinde değerlendirilmesi anlamlı değildir.

Özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi gereğince dar anlamda tanımlanmış siyasi hakların kullanılması, yönetilenlere temel güvenceler sağlayan ve dolaylı katılımı sağlayan geniş anlamda siyasi hakların var olmasını gerektirir¹⁴⁷. Bu tür hak ve özgürlükler politik amaca yönelindikleri, yani siyasi iktidarı ilgilendirdikleri ölçüde dolaylı da olsa siyasi hak niteliği alırlar. Bu çerçevede geniş anlamda siyasi haklar, siyasi iktidarın işleyişine ve politikalarına etkide bulunan doğrudan ve dolaylı bütün temel haklar olarak anlaşılmalıdır. Nitekim Anayasa'nın 67. maddesi vatandaş olanlara dar anlamda politik faaliyette bulunma hakkı veriyor olsa da, bu hakkın özgürlük alanı içerisinde etkin hale gelmesi ve muhabata karşı öne sürülmesi, diğer bir takım geniş anlamda temel hakların kullanılmasıyla mümkün olabilir¹⁴⁸.

Bu argümanlardan başka, tek başına siyasi hakların politik faaliyetin çerçevesini çizmeye yetmediğine, katılımcı demokrasi anlayışıyla varılabilir. Zira temel hak ve özgürlükler, gerçekten katılımcı bir demokratik ortamın oluşturulmasına yönelmişlerdir. Demokratik vatandaşlık sadece aktif statüde değil, negatif statüde ilgili hakların yorumunda ve devletle olan demokratik fonksiyon ilişkisinde göz önünde tutulmalıdır. Dolayısıyla katılımcı demokrasinin geniş anlam-

¹⁴⁴ **Bulut**, s. 140.

¹⁴⁵ Özellikle düşünce özgürlüğü, siyasal özgürlüklerin kaynağı niteliğindedir. Politik katılım ile bağlantılı olduğundan, demokratik yaşamın vazgeçilmez bir unsurudur (**Zabunoğlu**, s. 27). Politik düşünce özgürlüğü için bkz. **Bülent Tanör**, *Siyasi Düşünce Hürriyeti ve 1961 Türk Anayasası*, Öncü Kitabevi, İstanbul 1969, s. 13 vd.

¹⁴⁶ **Gözler**, s. 290; **Bulut**, s. 141, dn. 82.

¹⁴⁷ **Eroğul**, *Katılma Hakkı*, s. 232; **Kapani**, *Kamu Hürriyetleri*, s. 7. Geniş anlamda siyasi haklar, vatandaşın siyasal yaşama katılımı ve siyasal iktidarı etkileyecek faaliyetlere ortak olması anlamına gelir (**Zabunoğlu**, s. 23).

¹⁴⁸ **Bulut**, s. 145 vd.

da siyasi haklara uygun bir ortam hazırladığı söylenebilir¹⁴⁹.

1.2.3.2. Geniş Anlamda

Geniş anlamda politik faaliyetlerden anlaşılması gereken, Anayasanın sınıflandırması içerisinde siyasi haklar arasında sayılmayan, buna karşılık gerek taşıdıkları önem gerekse de yüklendikleri işlev açısından politik faaliyetle yakın ilişkisi olan haklardır¹⁵⁰. Bu husus, düşünce ve düşünceyi açıklama özgürlüğü ile kitle iletişim ve haberleşme özgürlüğü gibi, bir yandan kamuoyunun oluşturulmasına katkı sağlayan, diğer yandan politik faaliyetin fikri alt yapısını oluşturmada önemli rol oynayan haklarda oldukça barizdir¹⁵¹.

Bunlara ilaveten sendika özgürlüğü ile grev hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü özgürlüğü gibi kolektif şekilde kullanılan, modern katılımcı demokrasinin vazgeçilmez bir parçasını teşkil eden baskı grupları çerçevesinde ele alınan haklar, geniş anlamda politik faaliyete ilişkin haklardır¹⁵². Bu bağlamda geniş anlamda politik faaliyetin altyapısını oluşturan haklar, kişisel haklar ve sosyal haklar çerçevesinde ele alınabilir.

1.2.3.2.1. Kişisel Haklar

Anayasanın Kişinin Hakları ve Ödevleri başlığı altında ele aldığı hakların bir kısmı, bireyin fiziki ve manevi varlığına ilişkin düzenlemelerdir. Bunlar, bireyin insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşamasını garanti altına alan haklardır. Kendisini takip eden diğer temel hakların varlığı için ön koşul olmaları, kişisel hakları temel hak ve özgürlüklerin sert çekirdeği haline getirmiştir. Bu bağlamda, politik faaliyet olgusundan söz edebilmek için faaliyetin yöneleceği ve etkileyeceği siyasi iktidarın varlığı ne kadar kaçınılmazsa, faaliyeti gerçekleştirecek öznelerin

¹⁴⁹ Bülent **Yavuz**, “Çoğulcu Demokrasi Anlayışı ve İnsan Hakları”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.1, 2009, s. 296; **Bulut**, s. 140.

¹⁵⁰ Bu hak kategorisinin, aynı zamanda bireyin, toplumun organizasyonuna ilişkin karar alma süreçlerine herhangi bir şeyden korkmadan aktif biçimde katılmasını teşvik etmeye dönük bir yapısı vardır. Bkz. **Akman**, s. 371.

¹⁵¹ Reyhan **Sunay**, “Siyasal Demokrasi ve Anayasamız”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Halil Cin’e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı, 1995, s. 262; **Bulut**, s. 142.

¹⁵² Özellikle kamuoyunun ve toplumda politik iradenin oluşumu düşünce, toplantı ve sözleşme özgürlüğüne dayanmaktadır. Bkz. Zafer **Gören**, “Temel Hakların Varlığı ve Önemi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.20, S.41, 2021, s. 750; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 117, s. 87.

güvenlik içerisinde yaşamlarını sürdürebilmeleri de o derece vazgeçilmezdir¹⁵³.

1982 Anayasası herkesin dokunulmaz maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı (m. 17), özel hayatın gizliliği ve korunması (m. 20) ve haberleşme hürriyeti (m. 22) hükümlerini düzenleyerek, politik faaliyette bulunacak kişilerin belli başlı imkanlar içerisinde hareket edebilecekleri bir ortamı, kişisel haklar çerçevesinde tesis etmeye çalışmıştır¹⁵⁴.

Kişisel hakların diğer bir kısmı ise fikir alanına, yani kişinin manevi varlığına ilişkindir. Düşünce özgürlükleri olarak adlandırılan bu alanda, düşünce özgürlüğü (m. 25) ve düşünceyi açıklama (ifade) özgürlüğü (m. 26) yer alır¹⁵⁵. Düzenlemelerin önemi, politikanın teorik çerçevesi gereğince siyasal sürecin garantilenmesinde, bilgi ve düşünceyle olan ilişkisinde kendisini göstermektedir. Bilginin politik ilgiye yol açması ve yeterlilik hissi ile birlikte bu ilginin politik eyleme dönüşerek faaliyeti somutlaştırması önem arz eder. Düşünce, ifade ve iletişim haklarından yoksunluk halinde politik faaliyette bulunma özgürlüğünün tam olarak gerçekleşebileceğini söyleyebilmek mümkün değildir. Düşünce özgürlüklerinin politik faaliyetin fikrîsel alt yapısını oluşturması, bu tespiti yapmaya imkân sağlamaktadır¹⁵⁶. Ayrıca katılımcı demokrasi, eleştiri kültürü ve muhalefet etme hakkı açısından düşünceyi açıklama özgürlüğü diğer haklardan izole edilerek korunacak bir özgürlük olmadığından, politik katılımın etkili biçimde uygulanabilmesi için vazgeçilmez olduğu kabul edilir¹⁵⁷.

Bu sayılanlar dışında kişisel hakların son kısmı, farklı görüş ve menfaat sahiplerinin örgütlenmelerini sağlayan, siyasi karar organlarını kendi amaçları doğrultusunda etkilemek için dikey

¹⁵³ Nitekim kişisel haklar, özgürlükçü bir yaşam biçimini koruduğu gibi, bir yaşam biçimini daha özgürlükçü hale getirme fırsatı da sunar. Bkz. **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 19.

¹⁵⁴ Örneğin politika, kişiliğin gelişimi için önem arz eder (m. 17). Haberleşme, iletişim kurularak gerçekleşir. Dolayısıyla politik iletişim, hem politik ifade özgürlüğünü hem de iletişim araçlarının (düşüncenin içinde bulunduğu unsurların) serbestçe kullanımını zorunlu kılar (m. 22). Bkz. **Bulut**, s. 142.

¹⁵⁵ **Gören**, Temel Hakların Önemi, s. 750. İfade özgürlüğünün iş hukukuna etkisi hakkında bkz. Gülnur **Erdoğan**, İşyerinde İfade Özgürlüğü, Adalet Yayınevi, Ankara, Mart 2017, s. 3.

¹⁵⁶ **Vollmer**, s. 97. Demokratik rejim bakımından en önemli olan, hiç şüphesiz politik düşünce özgürlüğünün varlığı ve korunmasıdır. Bu bağlamda, yalnızca kurulu düzene ait düşüncelerin açıklanması değil, sınırlamalar olmaksızın her türlü politik düşüncenin serbestçe açıklanabilmesi ve tartışılabilmesi gerekir. Bu konuda bkz. **Sunay**, s. 262.

¹⁵⁷ **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 720, s. 305; **Yüksel**, s. 122; **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 166. Batı'da ifade özgürlüğü yerine, konuşma özgürlüğü (Freedom of Speech) kavramı da kullanılmaktadır. İfade ve konuşma arasında fark olup olmadığı tartışıldığında, ifade kavramının daha geniş olduğu belirtilmektedir. Bkz. T. Ayhan **Beydoğan**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Türk Hukukunda Siyasi İfade Hürriyeti, Liberal Düşüne Topluluğu, Ankara, Ağustos 2003, s. 10 ve dn. 5.

mekanizmayı karşılayan, kolektif eylem özgürlükleri ortaya çıkmaktadır¹⁵⁸. Bu haklar birden çok kişinin birlikte kullanabildiği, özneleri sürekli ya da geçici gruplaşmalardan oluşan ve özünde bireylerin tek başına gerçekleştiremedikleri politik amaçları hedef alabilir. Bu, genel anlamda dernek (m. 33), özelde ise siyasi parti (m. 68) yahut sivil toplum kuruluşları düzeyinde gerçekleşir¹⁵⁹. Bu çerçevede toplu eylem özgürlükleri ve örgütlenme hakları, modern toplumda politik faaliyetin önemli araçları haline gelmiştir.

1.2.3.2.2. Sosyal Haklar

Bireylere yalnızca dar anlamda siyasi hakların tanınması yeterli görülmemektedir. Dar anlamda siyasi hakların, kişisel haklarla olduğu kadar, sosyal haklarla da tamamlanması gerektiği savunulmaktadır¹⁶⁰. Bu itibarla sosyal haklar, toplumun korunmaya muhtaç kesimlerinin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürebilmeleri için siyasi iktidar tarafından önlemler alınması yahut edimler vasıtasıyla müdahalelerde bulunmasıyla gerçekleştirilecek haklardır¹⁶¹.

Sosyal haklar, özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi ile toplumsal ve sosyal gerçeklikler gereğince, hem dar anlamda siyasi haklarla hem de geniş anlamda kişisel haklarla bütünleşmediği takdirde, bireylerin gerçek anlamda özgürleşemeyeceğini¹⁶² ve siyasi iktidarı etkileyecek politik faaliyetlerde bulunamayacağını ortaya koyar¹⁶³.

Tek tek ele alınıp değerlendirildiğinde, sosyal hakların politik faaliyet açısından önem taşıdığı anlaşılır¹⁶⁴. Örneğin sendika hakkı (m.51) ve grev hakkının (m.54), sendikal işlevin yanı sıra

¹⁵⁸ **Bulut**, s. 142.

¹⁵⁹ Ortak bir amacın takipçisi olarak kurulmuş dernek bünyesinde faaliyet, aynı zamanda politik bir içeriğe sahip olabilir. Derneğin bu tür faaliyetlerine katılan üyeler, aktif olarak faaliyette bulunma bakımından dernek özgürlüğünü, öte taraftan faaliyetin içeriği açısından politik katılım hakkını bir arada kullanmış olurlar. Bkz. **Sunay**, s. 265.

¹⁶⁰ **Bulut**, s. 144.

¹⁶¹ Sosyal hakların tanımı ve terminolojisi hakkında bkz. Bülent **Tanör**, Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, Oniki-levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2022, s. 79 vd.

¹⁶² Sosyal devlet ilkesi çerçevesinde devletin özgürleştirme anlayışına göre kişi ancak önündeki siyasal, ekonomik ve sosyal engellerin kaldırılmasıyla özgür olabilir. Bkz. **Gözler**, s. 265.

¹⁶³ Sosyal hakların geliştirilmesiyle bireyler ekonomik olarak güçlü konuma gelirler. Bu durumda, seçme ile seçilmede daha çok etkinlik sağlayabilecekleri gibi, parlamentoların daha sağlıklı oluşumuna ve toplumun taleplerini iyi yansıtabilmelerine katkıda bulunarak sosyal demokrasiyi gerçekleştirebilirler. Cahit **Talas**, "Demokrasi, Sosyal Demokrasi; Sendikal Haklar ve Özgürlükler", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 45, S. 1-4, 1987, s. 288.

¹⁶⁴ **Bulut**, s. 144.

politik faaliyetin de önemli birer aracı oldukları ileri sürülebilir¹⁶⁵. Hem sendika hakkı hem de grev hakkı, baskı grubu olgusu çerçevesinde, geniş anlamda politik faaliyet özgürlüğü ile ilgili haklar içerisinde değerlendirilebilir¹⁶⁶.

1.2.4. Temel Hak ve Özgürlüklerin Özel Hukuka Etkisi

1.2.4.1. Genel Olarak

Buraya kadar olan açıklamalar ışığında, politik faaliyetin özgürlük alanı içerisinde hem dar hem de geniş anlamda temel haklarla ilişkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Temel haklar söz konusu olduğunda bu hakların, devlet ile birey arasındaki dikey ilişkide gerçekleştiği kesindir. Özel hukuka tabi kişiler arasındaki hukuki ilişkilerde etkinin nasıl olacağı ise tartışmalıdır. Bu tartışmalar aşağıda, Türk hukuku ve Alman hukukundaki birikim gözetilerek ele alınacak ve iş hukuku açısından görüşümüz ortaya konacaktır. Bunun sonrasında, iş hukukunun temel kavramları ışığında politik faaliyetler açıklanacaktır.

Anayasa bir taraftan devletin hukuki statüsünü belirlerken, diğer taraftan yasama ile yargı organını bağlayan genel nitelikli kurallara ve insan haklarını anayasal güvence altına alan temel hak düzenlemelerine yer vermiştir. Tarihsel arka planı ile temel haklar, bireyin özgürlük alanını kamu otoritesinin müdahalesine karşı korur. Vatandaşın devlete karşı savunma hakları olarak negatif işleve sahiptirler¹⁶⁷. Ancak temel hakların görevi burada bitmemektedir. Bugün genel olarak kabul edilmektedir ki, özel hukuktan kaynaklanan uyuşmazlıklarda temel hakların dayanak olarak kabul edilmesi, klasik etki alanının aşılması anayasal normlar ile özel hukuk arasındaki bağlantıyı kuvvetlendirmiş ve temel hakların koruyucu işlevini ortaya çıkarmıştır¹⁶⁸. Klasik

¹⁶⁵ **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 75. Sendikalara tanınan haklar, ülkede yürütülen ekonomik ve politik rejimin tespitine imkân tanıdığından, demokratik toplumlarda sendikalara, siyasi partilerde olduğu gibi özel önem atfedilmektedir. Mesut **Aydın**, “1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 2016, s. 62. Ayrıca sendikaların üyelerini eğitici fonksiyonları bulunmaktadır. Ekonomik ve kültürel yönlerin dışında, siyasal yönde üyelerin gelişmesini amaçlayan sendikal örgütlenme buna örnektir. Bkz. **Aydın**, s. 65. Nitekim AYM. de sendikaların, demokratik sosyal hukuk devletinin vazgeçilmez öğelerinden birini oluşturduğunu vurgulamıştır (AYM. T. 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG. 11.11.2015/29529, para. 19). Genel olarak sendika-siyaset ilişkisi için bkz. **İşikli**, Siyaset, s. 2 vd.

¹⁶⁶ **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 74-75; **Bulut**, s. 144.

¹⁶⁷ Burkhard **Boemke**/Mirko **Gründel**, “Grundrechte im Arbeitsverhältnis, ZfA 2001, s. 246; **Mittelbach**, s. 54. Temel hakların savunma işlevi için bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 132, s. 92; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 227.

¹⁶⁸ Abbo **Junker**, Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage, C.H. Beck, 2023, Rn. 44-46. Temel hakların geniş ölçekte gerçekleşebilmeleri için sosyal temas sonucunda kurulan iş ilişkisini de kapsayacak şekliyle özel hukuk alanında kendine özgü araçlarla pekiştirilmesi gerekmektedir. Bkz. Selim **Kaneti**, “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre

anlayışın aksine, kişiler arasında cereyan eden sosyal temaslarda göz ardı edilemez temel hak ihlallerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle özel hukukta kişilerin davranışlarının sınırlandırılma veya yaptırıma bağlanma ihtiyacı vardır¹⁶⁹.

Çalışmanın konusu açısından, işçinin politik faaliyetlerinin somutlaştırılması ve sınırlandırılması meselesi, 4857 sayılı İş Kanununda (İşK)¹⁷⁰ ve çalışma yaşamına ilişkin mevzuatta doğrudan düzenlenmiş değildir. Dolayısıyla politik faaliyetin yasal dayanaklarını ve onu koruyucu hükümlerini, iş hukuku mevzuatından önce Anayasa normları içerisinde aramak gerekir. Ancak iş hukuku açısından politik faaliyetin yasal dayanaklarının aranması, çözülmesi gereken önemli bir sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sorun, Anayasada düzenlenen temel hakların iş hukukunda nasıl uygulanacaklarıdır¹⁷¹.

Temel hakların özel hukuka etkisi ile kastedilen, Anayasa normlarının özel hukuk alanında kişiler arasındaki yatay ilişkilerden kaynaklanan uyuşmazlıklara etkisidir¹⁷². Temel hakların özel hukuka etkisi, temel hak sahiplerinin karşı karşıya geldiği noktada, menfaatlerin özel hukukun teorik eşitlik düzeni içerisinde nasıl dengeleneceği sorunuyla meşgul olmaktadır. Söz konusu tartışmalar, liberal özel hukuk düzeninden farklılaşan ve taraflar arasındaki eşitsizliği gündeme taşıyan iş ilişkisi bakımından ele alındığında özellikle önem arz etmektedir¹⁷³.

Anayasa'nın Özel Hukuk Alanındaki Etkileri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 53, S. 1-4, 1990, s. 199.

¹⁶⁹ Öner **Eyrenci**, "Arbeitsrechtliche Bestimmungen in der neuen türkischen Verfassung", RdA 1984, s. 165; **Vollmer**, s. 95; Thomas **Dieterich**, Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht, Bund-Verlag, Köln 1995, s. 13; Ozan **Ergül**, "Temel Hak ve Özgürlüklerin Yatay Etkisi Karşısında Çalışanı Ücretini Gizli Tutmakla Yüklü Kılmanın Hukuksal Temelsizliği Üzerine", Erdal Onar Armağanı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, C.1, 2013, s. 437; Achim **Lepke**, "Zur Politischen Meinungsäußerung und Betätigung des Arbeitnehmers", DB 1968, s. 1993; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 94 vd.; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 263, s. 132; **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 93 vd.

¹⁷⁰ RG. 10.06.2003, S. 25134.

¹⁷¹ **Mittelbach**, s. 53.

¹⁷² **Meisel**, s. 42. Öğretide bu durum, "özel hukukun anayasallaşması", "anayasanın kişisel arası ilişkilere uygulanması" ve "anayasanın özel hukuka etkisi" gibi kavramlarla ifade edilmiştir. Bkz. **Ergül**, s. 437.

¹⁷³ Temel hak ve özgürlüklerin iş hukuku bakımından önemi ve gelişimi hakkında detaylı bilgi için bkz. Ali **Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya/Hande Heper**, "Droits et libertés fondamentaux du citoyen-salarié en droit du travail", Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul, 71/2022, s. 226 vd. İş hukuku temelinde Alman hukukundaki tartışmalar için bkz. Dieter **Fabisch**, Die Unmittelbare Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main 2010, s. 223 vd.; **Junker**, Rn. 44. Karşılaştırmalı hukuk açısından İsviçre Federal Anayasasının 35. maddesine göre "temel haklar, bütün hukuk sistemi için geçerliliğe sahiptir. Herkes temel haklarla bağlıdır ve onların korunmasıyla yükümlüdür. Devlet, temel hakların uygun olduğu müddetçe özel kişiler arasında geçerli olmasını sağlar" (**Fabisch**, s. 70). Temel hakların özel hukuka etkisi Amerikan Hukuku açısından "devlet eylemi öğretisi" ve Kanada Hukuku açısından ise "hükümet eylemi öğretisi" başlıkları altında da

İş ilişkisi, sosyal temas ve güç orantısızlığı sebebiyle çok sayıda temel hak ihlalinin yaşandığı özel hukuk ilişkilerinden birisidir¹⁷⁴. Temel hakların iş ilişkisinde sıklıkla ihlal ediliyor oluşu, işverenin sahip olduğu gücü ölçsüz kullanmasıyla işçi için bir tehdit unsuru haline gelmesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla günümüz sanayi toplumunda yatay etkinin önemi, işçinin özgürlüğünü koruma işlevinde aranmalıdır¹⁷⁵.

Temel hakların iş ilişkisine etkisinin son işlevi ise emredici hükümlerden kaynaklanmaktadır. İş hukuku kendine has ilkeleri, sahip olduğu emredici hükümlerinin yaygınlığı ve önemine binaen, diğer özel hukuk ilişkilerinden açıkça ayırılır. Emredici hükümlerin genellikle temel hakların somutlaşması mahiyetinde olduğu kabul edildiğinde, söz konusu hükümlere uyulmaması, Anayasa ışığında bir denetime ihtiyacı ortaya çıkarır¹⁷⁶.

1.2.4.2. Temel Hak ve Özgürlüklerin Özel Hukuka Etkisine İlişkin Teoriler

1.2.4.2.1. Doğrudan Yatay Etki

Genel olarak temel hakların özel hukuka etkisi, Anayasal hükümlerin özel hukuk uyumsuzluğuna doğrudan uygulanması yahut kanun hükümlerinin mahkemelerce yorumlanırken dolaylı yoldan dikkate alınması şeklinde olabilir¹⁷⁷.

Öncelikle bir özel hukuk ilişkisinde temel hakların dolaysız uygulanması, doğrudan etkiyi ifade eder¹⁷⁸. Doğrudan yatay etki teorisi, temel hak ihlalinin sadece devlet tarafından işlenebileceği yaklaşımını reddederek, üçüncü kişiler tarafından da ihlalin gerçekleştirilebileceği düşüncesini

ele alınmaktadır. Bkz. Dilara **Dönmezkuş**, Temel Hakların Yatay Etkisi ve İfade Özgürlüğü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 91 vd.

¹⁷⁴ Temel hakların korunması ve uygulanması konusunda iş hukukunun önemli bir alan olarak kabul edilmesinin gerekliliği açıktır. Bkz. Evra **Çetin**, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 42; Şükran **Ertürk**, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002, s. 51; Aydın, Sosyal Medya, s. 94 vd.

¹⁷⁵ Korkut **Kanadoğlu**, Türk ve Alman Anayasa Yargısında Anayasal Değerlerin Çatışması ve Uyumlaştırılması, Beta Basım Yayım, İstanbul 2000, s. 22.

¹⁷⁶ Osman **Can**, “Dolaylı Etki” ve “İyi Yönetişim” Kuramları Üzerinden Anayasa Mahkemesi İçtihatlarına İlişkin Bazı Gözlemler”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. 35, S. 1, 2018, s. 30.

¹⁷⁷ **Gören**, Teori, s. 94; **Ünsal**, s. 161.

¹⁷⁸ Alman hukukunda doğrudan yatay etkinin tipik örneği olarak örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen GG (Grundgesetz) Art. 9 Abs. 3 kabul edilir. Buna göre örgütlenme hakkını kısıtlayan tüm anlaşmalar geçersizdir. Bkz. Heinrich **Kiel**/Stefan **Lunk**/Hartmut **Oetker**, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1 Individualarbeitsrecht I, 5. Auflage, C.H. Beck, 2021, § 7 Rn. 67.

ortaya atar. Doğrudan etkinin önemi, temel haklar tarafından korunan özgürlüklerin devlet dışındaki aktörlerin ve özellikle sosyal güçlerin, özel hukuk araçlarını kullanarak, bireye kendi özgürlük alanını devlet yardımı olmadan etkili bir şekilde savunma şansı bırakmayan bir müdahale hâli oluşturmasından kaynaklanır¹⁷⁹.

Özel hukuk kişilerinin davranışlarının sonuçlarını önceden hesaplayarak birbirlerinin temel haklarına zarar vermemeleri ihtiyacı, temel hakların bütün özel hukuk ilişkilerine doğrudan uygulanması gerektiğini açıklar. Anayasa’da yer alan temel haklar, anayasa ışığında yorum ya da kanun boşluklarında hâkimin hukuk yaratması gibi aracı uygulamalara ihtiyaç duymaksızın, özel hukuk alanında her zaman uygulanabilecek niteliktedir¹⁸⁰. Nitekim Alman Anayasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte temel hakların özel hukuka doğrudan etkisi tartışılmıştır¹⁸¹. Buna göre özel hukuk kişileri de devlet gibi temel haklara uymakla yükümlüdür¹⁸². Bu yükümlülük, temel hakların özel hukuk alanındaki bütün hukuki ilişkilere doğrudan uygulanmasından kaynaklanır¹⁸³.

Doğrudan yatay etki teorisinin kabulü ve geliştirilmesinde iş uyuşmazlıklarının büyük etkisi olmuştur¹⁸⁴. Döneminin meşhur Alman Federal İş Mahkemesi hâkimi *Hans Carl Nipperdey*’e göre Anayasal düzeydeki temel haklar, hukuk sistemi içerisinde özel hukuku etkileyen objektif ve bağlayıcı kurallardır¹⁸⁵. Bu kurallar, toplumsal yaşama yeni bir anlam katarak, objektif değe-

¹⁷⁹ Sibel **Kılıçarslan İsfen**, “Alman Hukuku Işığında, Fikir Beyan Etme ve Yayma Temel Hakkının Kişilik Haklarına Saldırından Dolayı Açılan Hukuk Davalarında Gözetilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.1, S.1, 2011, s. 195.

¹⁸⁰ Boemke/Gründel, s. 247.

¹⁸¹ Temel hakların iş hukukuna yatay etkisi hakkındaki tartışmalar için bkz. **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 2.

¹⁸² **Junker**, Rn. 45.

¹⁸³ Johannes **Hager**, “Grundrechte im Privatrecht”, JZ 1994, 49. Jahrg. Nr. 8, s. 383.

¹⁸⁴ Bazı mahkeme kararları için bkz. BAG 3. 12. 1954 – 1 AZR 150/54; BAG 15. 1. 1955 – 1 AZR 305/54. Bunlardan başka örneğin, Alman Federal İş Mahkemesi’nin 03.12.1954 yılında verdiği politik görüşe ilişkin bir kararda, işyerinde çalışma saatleri içerisinde Komünist Parti’nin amacını destekleyen broşürleri birlikte dağıtan işçi ve işçi temsilcisinin işveren tarafından iş sözleşmesinin sonra erdirilmesi, Alman Temel Kanunu’nun 3. maddesi (bireylere karşı politik görüşleri temelinde ayrımcılığı yasaklayan hükmü) ve 5. maddesi (düşünce özgürlüğü) çerçevesinde tartışılmıştır. Mahkeme, işverenin fesih hakkı konusunda anayasal sınırlamaların getirilebileceğini belirterek, temel hakların devlet ve vatandaşlar arasındaki dikey ilişkilerle sınırlı olduğu şeklindeki geleneksel anlayışa meydan okumuş ve bazı temel hakların özel hukukla birlikte iş hukuku ilişkilerini doğrudan etkileyebileceğine karar vermiştir. Karar için bkz. Jörg **Fedtke**, “Drittwirkung in Germany”, Human Rights and the Private Sphere a Comparative Study (ed. Dawn Oliver/Jörg Fedtke) içinde, Routledge-Cavendish, New York, 2007, s. 139, dn. 54.

¹⁸⁵ **Zielke**, s. 21. Temel hakların, devlet-vatandaş ilişkisi ile sınırlandırılmaktan kurtarılması hakkında bkz. Hans Carl **Nipperdey**, Grundrechte und Privatrecht, 1961, s. 14 ve s. 17; **Gören**, Teori, s. 94.

re sahip önemli bir düzen oluşturmaktadır¹⁸⁶. Temel haklar, sadece yorum yaparken başvurulacak bir araç olarak görülmemelidir. Bu görüşe göre ihlale yönelmiş hukuki işlemler, BGB'nin 134. maddesine göre geçersizdir¹⁸⁷. Anayasada düzenlenmiş bütün kuralların temel hak olarak kabul edilemeyeceği, bazılarının program hükümler, bazılarının da birey tarafından devlete yöneltilebilecek talep hakları olduğunun altı çizilmiştir¹⁸⁸. Bunlar dışında kalan haklara, kamu hukuku ve özel hukuk alanında doğrudan yatay etki gösteren, normatif etkiye sahip ve birey yararına mutlak menfaat doğuran temel haklar olarak değer atfedilmelidir¹⁸⁹.

Şu kadar ki doğrudan yatay etkiye yönelik farklı yaklaşımlar da öne sürülmüştür. Temel hakların bireyler arasındaki ilişkide negatif yükümlülük doğurduğunu ve bu bağlamda bireylerin birbirlerine karşı müdahale etmeme yükümlülükleri doğacağı vurgulanmıştır¹⁹⁰. İşverenin sosyal iktidar davranışları sergilediği durumda, devlet gibi temel haklarla bağlı kalacağı belirtilmiştir¹⁹¹.

Türk hukuku açısından temel hakların özel hukuk ilişkisine doğrudan uygulanmasının ilk tartışmaları ise 1961 Anayasası döneminde yaşanmıştır. 1961 Anayasasının tasarı halindeki 8. maddesinin önceki hali, “...Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve kişileri bağlayan ve ‘doğrudan uygulanan’ temel hukuk kurallarıdır” şeklindeydi. 1982 Anayasası döneminde ise değişiklik yapılarak 11. madde oluşturulmuştur. Anayasanın 11. maddesine göre, “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve ‘kişileri’ bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar anayasaya aykırı olamaz”. Görüleceği üzere Anayasa metninin günümüz halinde doğrudan uygulanan ibaresi bulunmuyor olsa da sağladığı referans gereğince özel hukuka doğrudan etkide bulunabileceği ve

¹⁸⁶ Nipperdey'in görüşleri doğrultusunda Almanya'da yatay etkiye ilişkin tarihsel gelişim için bkz. Detlev W. Belling/Antje Herold/Marek Kneis, “Die Wirkung der Grundrechte und Grundfreiheiten zwischen Privaten”, Rechtsentwicklungen aus Europäischer Perspektive im 21. Jahrhundert (ed. Badó Attila/ Detlev W. Belling) içinde, Universitätsverlag Potsdam, 2014, s. 61 vd.

¹⁸⁷ Belling/Herold/Kneis, s. 62.

¹⁸⁸ MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 5.

¹⁸⁹ Justin Friedrich Krahe, “The Impact of Public Law Norms on Private Law Relationships”, European Journal of Comparative Law and Governance, (2), 2015, s. 128.

¹⁹⁰ Jürgen Schwabe, “Bundesverfassungsgericht und ‘Drittwirkung’ der Grundrechte”, Archiv des Öffentlichen Rechts, C. 100, S. 3, s. 442 vd.

¹⁹¹ Franz Gamillscheg, Die Grundrechte im Arbeitsrecht, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht-Band 100, Duncker & Humboldt, Berlin 1989, s. 19 ve s. 32.

yasayı uygulayan organların temel hak hükümleri ile uzlaşması gerektiği belirtilmiştir¹⁹².

Türk hukukunda temel hakların özel hukuk ilişkisine etkisine ilişkin bazı görüşler, doğrudan yatay etkiyi savunmaktadır¹⁹³. Doğrudan etki teorisinin hukuki dayanakları olarak başta 11. madde olmak üzere; temel hakların kişinin diğer kişilere yönelik ödev ve sorumluluklarını belirleyen 12. maddesi, hâkimin Anayasaya uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm vereceğini düzenleyen 138. maddesi¹⁹⁴ ve 177. maddenin (e) fıkrası¹⁹⁵ gösterilmektedir. Buna göre Türk hukukunda temel haklar, herkesi bağlayan ve sair mevzuattan üstün emredici hukuk kurallarıdır. Böyle bir üstünlük sonucu Anayasanın temel ilkeleri ile bağdaşmayan hukuki işlem geçerli olarak yapılamaz. Nasıl ki kanun koyucu düzenlemeler yaparken kişinin Anayasadaki temel haklarıyla bağlhyrsa, özel hukuk kişileri de yapacakları hukuki işlemlerde temel hakları gözetmekle yükümlüdür¹⁹⁶.

1.2.4.2.2. Dolaylı Yatay Etki

Temel hakların kendine has zorlayıcı yapısı karşısında, belli bir otonomiye sahip özel hukukta, tarafların ilkesel eşitliğinden hareketle doğrudan etki eleştirilmiştir¹⁹⁷. Eleştirilerin sonucunda dolaylı yatay etki teorisi ortaya çıkmıştır¹⁹⁸. Hâkim görüş gereğince temel hakların özel hukuka etkisi, Anayasa tarafından öngörülmesi ve özel hukuk ilişkisine uygulanabilirliği ölçüsünde kabul edilmelidir¹⁹⁹. Alman Federal İş Mahkemesi de eski kararlarında doğrudan yatay etkiyi

¹⁹² **Gören**, Teori, s. 97; **Eyrenci**, s. 165. Anayasa Mahkemesi'nin E. 1991/25, K.1991/18 sayılı ve 21.06.1991 tarihli kararına göre, 11. madde gereğince mahkemeler lüzum üzerine Anayasayı yasalar gibi somut olaya uygulayabileceklerdir. Karşı görüş için bkz. **Kılıçarslan İsfen**, s. 203.

¹⁹³ **Ergül**, s. 442; **Eyrenci**, s. 165. Buna karşılık *Kaneti*'ye göre özel hukukun genellikle anayasal ilkeleri karşılayacak şekilde düzenlenmiş olmasından ötürü doğrudan etki kuramsal boyutuyla kalmaktadır (**Kaneti**, s. 211). Sadece temel hak ve özgürlükler değil, başlangıç bölümündeki ilkeler de doğrudan etkilidir. Bkz. **Gören**, Teori, s. 97 ve s. 99.

¹⁹⁴ *Ertürk*'e göre Anayasa'nın 138. maddesiyle, hâkimin özel hukukta bireyler arasındaki uyuşmazlıkta Anayasa kurallarına başvurabilecekleri açıkça belirtilerek, Anayasa'nın 11. maddesi güçlendirilmiştir. **Ertürk**, s. 41.

¹⁹⁵ Bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına göre bu hüküm ile kanunlardaki Anayasaya aykırı düzenlemelerin çözümü için öngörülmiş prosedüre başvurulmaksızın, doğrudan anayasa hükümlerinin uygulanması zorunluluğu getirilmiştir. Bkz. Yarg. HGK., T. 14.09.1983, E. 1980/4-1714, K. 1983/803, (Legalbank), E.T. 20.11.2023.

¹⁹⁶ **Eyrenci**, s. 165. Emredici hukuk kuralları hakkında bkz. **Sümer**, Giriş, s. 23.

¹⁹⁷ **Boemke/Gründel**, s. 250; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 262, s. 131.

¹⁹⁸ **Dieterich**, s. 15.

¹⁹⁹ **Kanadoğlu**, s. 18; **Fabisch**, s. 74; **Picker**, Teil I, s. 318. Dolaylı yatay etki teorisinin oluşturulmasına sebep olan ve bunun için doğrudan yatay etki teorisine yöneltilmiş eleştiriler hakkında bkz. **Ergül**, s. 448 vd.

kabul etmiş, daha sonrasında dolaylı yatay etki teorisini benimsemiştir²⁰⁰. Bu nedenle doğrudan etki, dolaylı etkinin yeterli koruma sağlamadığı durumlar haricinde kabul edilmemektedir²⁰¹. Benzer biçimde, eğer Anayasada ilgili temel hakkın özel hukuk ilişkilerinde doğrudan uygulanacağı özellikle belirtilmemişse, söz konusu madde doğrudan etki göstermeyecektir²⁰². Özel hukuktaki genel ifadelerin varlığı, temel hakların doğrudan değil fakat dolaylı uygulanmasının bir kanıtı olarak ortaya çıkmaktadır²⁰³.

Dolaylı yatay etki teorisine göre genel kabul, Anayasanın da yer aldığı kamu hukuku ve özel hukukun kendilerine ait alanlar içerisinde var olduğudur. Şu kadar ki toplumsal yaşamın karmaşıklığı sonucunda her iki hukuk alanının birbirine karşı kayıtsızlığı olanaksız hale gelmiştir²⁰⁴. Dolayısıyla özel hukuktaki bazı normların, Anayasada düzenlenen temel hak ve özgürlüklerin giriş (sızma) noktaları olarak tekrar belirlediği ileri sürülmüştür²⁰⁵. Böylelikle Anayasa normu, özel hukuka yayılma etkisi (Ausstrahlungswirkung) gösterir²⁰⁶. Uygulamada temel haklara kıyasla içeriği belirsiz özel hukuk hükümlerinin, temel hak ve özgürlüklerin ışığında yorumlanmasında yahut kanun boşluklarının mahkeme kararları ile doldurulmasında ortaya çıkar²⁰⁷. Nitekim Federal Anayasa Mahkemesi 1958 tarihli Lüth Kararında²⁰⁸, hukukun bütününde etkili olması gereken objektif değerler sisteminin, özel hukukun yapısına zarar verilmeksizin temel haklar ışığında yorumlanarak uygulanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır²⁰⁹. Mahkemeye göre

²⁰⁰ Örnek bir karar için bkz. BVerfG 23. 4. 1986 – 2 BvR 487/80, BVerfGE 73, 261 (269). Ayrıca bkz. **Ertürk**, s. 41; **Belling/Herold/ Kneis**, s. 73; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 128, s. 90.

²⁰¹ Anayasa dışında da temel hak ve özgürlükleri etkili şekilde koruyan bir hükmün varlığı halinde, dolaylı yatay etki teorisine başvurmaya gerek kalmayabilir. Nitekim özel hukuktaki kapsamlı genel hükümlerin varlığı, çoğu zaman temel hakların korunmasının bir yolunun bulunabileceği anlamını taşır (**Krahé**, s. 135).

²⁰² Örneğin Alman Anayasasının 48. maddesinin 2. fıkrasına göre hiç kimsenin milletvekilliği görevini kabul etmesi veya bu görevi yapması engellenemez. Milletvekili seçilmek hiçbir zaman bir fesih sebebi olmaz. **Gören**, Teori, s. 94-95; **Kılıçarslan İsfen**, s. 195.

²⁰³ **Junker**, Rn. 46. Federal Alman Anayasası'nın 1. maddesinin 3. fıkrasına göre temel haklar, sadece devlet ve birey arasındaki hukuki ilişkilere doğrudan uygulanır. Bkz. Detlev W. **Belling/Nurten İnce**, "Türk-Alman Hukukunda Temel Hakların Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi", Legal Hukuk Dergisi, C.12, S.137, 2014, s. 27; **GG Kommentar/Herdegen**, GG Art. 1 Abs. 3, Rn. 1.

²⁰⁴ **Belling/Herold/Kneis**, s. 62.

²⁰⁵ BVerfG, 28.4.1976 - 1 BvR 71/83, BVerfGE 42, 133 (141). Bkz. **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 10.

²⁰⁶ Andrew **Clapham**, Human Rights Obligations of Non-State Actors, Oxford University Press, New York 2006, s. 521-522. Yayılma etkisini gösterir örnek kararlar için bkz. BVerfG 11.4.2018, NJW 2018, Rn. 32, s. 813; BAG 10.11.2021, NJW 2022, s. 1558.

²⁰⁷ Boemke/Gründel, s. 251; **Belling/İnce**, s. 10; **Kılıçarslan İsfen**, s. 197.

²⁰⁸ BVerfG, 15.1.1958 - 1 BvR 400/51, BVerfGE 7, 198 (204) - *Lüth Kararı*. Karar metni için bkz. <https://www.servat.unibe.ch/dfr/bv007198.html>, E.T. 31.05.2022. Ayrıca bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 126, s. 89.

²⁰⁹ **Kanadoğlu**, s. 19; **GG Kommentar/Herdegen**, GG Art. 1 Abs. 3, Rn. 61; **Dieterich**, s. 18; **MHdB**

içeriği belirsiz ve genel olarak düzenlenmiş iyiniyet, ahlaka aykırılık, dürüstlük ilkesi, eşit davranma, ayrımcılık yapmama ve takdir hakkının hakkaniyete uygun kullanılması gibi kavramlar, temel haklar ışığında somutlaştırılarak özel hukuka aktarılmalıdır²¹⁰.

Öte yandan Türk hukukunda temel hakların özel hukuk ilişkilerine dolaylı yatay etkisi, çeşitli görüşler tarafından kabul edilmektedir. Bir görüşe göre temel haklar, özel hukuka doğrudan uygulamaya gerek olmaksızın dolaylı şekilde uygulanır. Temel hakların büyük çoğunluğu, özel hukuk alanındaki kanunlarla somutlaşarak uygulama gücü kazanmıştır. Anayasanın özel hukuk alanında (dolaylı da olsa) etkin hale gelmesi kaçınılmaz hale gelmiştir²¹¹.

Temel hakların özel hukuk alanına dolaylı yatay etkisi şu hallerde mümkündür. Bir kere özel hukuktaki boşluklar, Anayasaya uygun biçimde doldurulabilir²¹². Özel hukuktaki düzenlemelerin yetersiz kalması ihtimalinde hâkim, hukuk yaratma yetkisi çerçevesinde Anayasaya uygun biçimde işlem yapmalıdır²¹³. Kanun boşluğu niteliğini taşımayan, somut içeriğin belirlenmesi hâkime bırakılmış olan kanun içi boşluklarda, yahut takdir hakkının somutlaştırılmasında, Anayasadaki ilkelerin ve temel hakların ışığında hareket edilmesi gerekir²¹⁴. Eğer bir kişi kural yokluğundan faydalanarak başka birinin temel hakkını ihlal ediyorsa, bir anayasa ihlalinin varlığı sonucuna ulaşılmalıdır²¹⁵. Buna benzer olarak, Anayasaya uygun olarak özel hukuk kurallarının yorumlanması ve içeriğinin Anayasaya uygun biçimde oluşturulması, dolaylı etkinin bir uygulamasıdır²¹⁶. Birden fazla yorum yönteminden faydalanmak mümkün olsa da bunların içerisinde

ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 10; Jan **Schapp**, “Grundrechte als Wertordnung”, JZ 1998, 53. Jahrg., Nr. 19, s. 913; **Fedtke**, s. 141-142; **Belling/Herold/Kneis**, s. 64. Alman Anayasa Mahkemesi’nin Lüth Kararı, uygulamada dolaylı yatay etkinin ilk kez benimsenmiş olması noktasında önem arz etmektedir. Kararın ele alınması hakkında bkz. **Kılıçarslan İsfen**, s. 198 vd.; **Can**, s. 30.

²¹⁰ **Junker**, Rn. 46; **Ergül**, s. 451. Özel hukukta hâkimin takdir yetkisi için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 113; **Sümer**, Giriş, s. 40.

²¹¹ **Kanadoğlu**, s. 34.

²¹² **Ertürk**, s. 46.

²¹³ Bir Yargıtay içtihadı birleştirme kararına göre, hukuk boşluklarının doldurulmasında ve hakların sınırlandırılmasında anayasaya çizilen sınırların dışına çıkılmaması gerekmektedir. 18.11.1964, 2/4 sayılı İBK, R.G: 31.5.1963.

²¹⁴ **Kaneti**, s. 210; **Kanadoğlu**, s. 34.

²¹⁵ **Schwabe**, s. 442 vd.

²¹⁶ **Kaneti**, s. 200. Çünkü özel hukukun hiçbir konusu temel hakların bağlayıcılığından muaf değildir. Özel hukukta özgürlüklerin kısıtlanmasına müdahale yetkisi, hiçbir şekilde kamu hukukunda olanından daha az değildir. Bkz. Rudi **Müller-Glöge**/Ulrich **Preis**/Ingrid **Schmidt**, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, C.H. Beck, München 2023, Einleitung GG, Rn. 15.

den Anayasaya aykırı olmayanın tercih edilmesi gerekir²¹⁷. Bunun aksine bir yaklaşımın, yargı sistemi içerisinde bir içtihat uyumsuzluğuna yol açarak hukuk birliğini zedeleneceği ifade edilmiştir²¹⁸.

1.2.4.2.3. Temel Hakların Koruyucu Fonksiyonu

Günümüzde baskın olan görüş, temel hakların daha önce bahsedilen klasik savunma işlevine ek olarak koruyucu bir işleve de sahip olduğudur²¹⁹. Temel hakların bu koruyucu fonksiyonu devletin koruma yükümlülüğünü vurgulayarak, dolaylı etki teorisini pekiştiren özellik gösterir²²⁰. Devletin, hukuki ilişkide üstün iktisadi ve sosyal güçleri olan özel hukuk kişilerinin (örneğin işverenlerin) haksız müdahalelerine karşı zayıf olan bireyi (örneğin işçiyi), temel hakların objektif içeriğinden kaynaklanan koruma yükümlülüğü vardır²²¹. Birey, özgürlüklerin korunması için vazgeçilmez tedbirleri müdahalede bulunan taraftan talep edebilir²²². Çünkü mutlak eşitsizlik halinde özgürlükler, fiilen daha güçlü olanın hakkına dönüşür. Burada tahakküm ilişkisi ortaya çıkar ve temel haklar toplumun belli bir kesimi için etkisiz hale gelir²²³. Ancak unutulmamalıdır ki çoğu zaman kişiler arasında, özel hukuk alanına ait bir hukuki ilişki de bulunmaktadır. Koruma yükümlülüğü ileri sürüleceği zaman taraflar, aralarındaki ilişkinin (örneğin iş ilişkisinin) temel esaslarını mutlaka göz önünde bulundurmalıdır²²⁴.

Bu görüş, yasama faaliyetini de kapsamına alarak oluşturulacak hukuk kurallarının temel haklara zarar verici sonuç doğurmaması için devletin pozitif yükümlülüğü olduğunu vurgular²²⁵. Te-

²¹⁷ Ertürk, s. 44.

²¹⁸ Kaneti, s. 202.

²¹⁹ Zielke, s. 23; Boemke/Gründel, s. 252; Preis/Stoffels, s. 210; Mittelbach, s. 56.

²²⁰ Oya Boyar, Anayasa ve Özel Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 35 vd.; Belling/ İnce, s. 36. Temel hakların koruma işlevi konusunda ayrıca bkz. Kingreen/Poscher, s. Rn. 146, s. 96.

²²¹ Kingreen/Poscher, s. Rn. 154, s. 99; Kanadoğlu, s. 109; Ünsal, s. 164. Temel hakların koruyucu fonksiyonu için bkz. Fabisch, s. 62; Gamillscheg, s. 84; Mittelbach, s. 56. Özellikle işçi ve işveren ilişkisi, olası yatay ihlallerin gerçekleşebileceği ve bu nedenle mutlaka devlet tarafından düzenlenmesi gereken bir alandır. Bkz. Mehmet Akif Poroy, “Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük, İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 80, S. 3, 2006, s. 1008.

²²² MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 13.

²²³ ErfK ArbR/Schmidt, Einleitung GG, Rn. 35.

²²⁴ Zielke, s. 23; MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 13.

²²⁵ GG Kommentar/Herdegen, GG Art. 1 Abs. 3, Rn. 62. Yasama organı, mevcut hukuk sistemini temel hakları güvence altına alacak şekilde düzenlemelidir (Gamillscheg, s. 84). Yasama organı, özellikle feshe karşı korumaya ilişkin mevzuatı düzenlerken, özel hukuk ilişkilerinde temel hak ihlallerine karşı koruma görevini yerine getirmek adına, çatışan menfaatler arasında uygun bir denge kurmalıdır. Bkz. MHdB ArbR/Greiner, § 110, Rn.

mel hakları koruyucu düzenlemelerin varlığına rağmen özel hukuk ilişkisinde ihlalin gerçekleşmesi durumunda, yargılama faaliyeti çerçevesinde devletin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünün altını çizerek²²⁶. O halde yasama organı ve bağımsız mahkemelerin, özellikle iş ilişkisi açısından işverenin irade özerkliğini ve sözleşme özgürlüğünü gözeterek, işçinin temel haklarını ölçsüz müdahalelere karşı koruması gerekmektedir²²⁷. Temel hakların özel hukukta ihlali sonucunda, ölçsüz müdahaleye karşı devletin, asgari koruma görevine dayanan pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır²²⁸. Temel hakları gözetmekle bağlı olan mahkeme, özel hukuku temel haklara uygun olarak yorumlamak, geliştirmek ve korumakla yükümlüdür²²⁹.

Almanya Federal Anayasa Mahkemesi tarafından alınan bazı kararlarda, koruma yükümlülüğü teorisinin genel esasları ortaya konulmuştur²³⁰. Mahkemenin bir kararında, temel hakların yasama ve yargı organlarına yönelik koruma yükümlülüğü getirdiği belirtilmiştir²³¹. Mahkeme başka kararında, tarafların sözleşme özgürlüğünden faydalanırken objektif değerler sistemiyle bağlı olduklarının ve temel hakları dikkate almaları gerektiğinin altını çizmiştir²³². Mahkemeye göre sözleşme taraflarından birinin, temel haklarını koruyacak ekonomik güce sahip olmaması halinde bozulan dengenin düzeltilmesi, devlet için bir yükümlülüktür²³³.

Türk hukuku açısından ise koruma yükümlülüğünün hukuki dayanaklarını, Anayasanın 5., 12. ve 17. maddesinde bulmak mümkündür²³⁴. Anayasanın 5. maddesine göre devlete, “*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 sos-*

8; **Boemke/Gründel**, s. 252.

²²⁶ **Sunay**, Devletin Sorumluluğu, s. 32.

²²⁷ **Belling/Herold/Kneis**, s. 86.

²²⁸ **ErfK ArbR/Schmidt**, Einleitung GG, Rn. 38.

²²⁹ **Zielke**, s. 23; **Claus-Wilhelm Canaris**; “Grundrechte und Privatrecht”, Archiv für die Civilistische Praxis (AcP), 1984, s. 228; **Ergül**, s. 455; **Ünsal**, s. 164-165.

²³⁰ **GG Kommentar/Herdegen**, GG Art. 1 Abs. 3, Rn. 66. Örnek kararlar için bkz. BVerfG 16. 10. 1977 – 1 BvQ 5/77, BVerfGE 46, s. 160. Bu konuda bkz. **Dieterich**, s. 16; **Belling/Herold/Kneis**, s. 83 vd.

²³¹ BVerfGE 39, 1- *Schwangerschaftsabbruch I*, Kararın metni için bkz. <https://www.servat.unibe.ch/dfr/bv039001.html>, E.T. 06.06.2022. Kararın incelemesi için bkz. **Boyar**, s. 31 vd.

²³² **Dieterich**, s. 24-26. BVerfGE. 81, 07.02.1990 – *Handelsvertreter*. Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Boyar**, s. 35 vd.

²³³ **Dieterich**, s. 17; **Boyar**, s. 37.

²³⁴ Öğretide ayrıca, devletin koruma yükümlülüğü bağlamında, Anayasa m. 36 (hak arama özgürlüğü) ve m. 40’a (yetkili makamlara başvuru hakkı) dikkat çekilmiştir. Bkz. **Erdoğan**, s. 139-140.

yal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” şeklinde pozitif yükümlülük yüklemiştir. Bu yükümlülük, özel hukuk kişilerini birbirlerine karşı temel hakları hedef alan saldırılardan koruma sorumluluğunu içermektedir²³⁵. Ayrıca, kişileri başkalarının temel hak ve özgürlüklerine saygılı olmakla ve ihlal etmemekle yükümlü kılan Anayasanın 12. maddesi ile herkesin yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu işaret eden 17. maddesi de koruma yükümlülüğü teorisinin Türk hukukunda uygulanabilirliğini ortaya koymaktadır.

Bunlardan başka, Türk hukuku açısından temel hakların koruyucu fonksiyonu ile özel hukuk ilişkilerine yatay etkisini, devletin negatif yükümlülüğü vasıtasıyla açıklamak da mümkündür²³⁶. Nitekim devlet, kişilerin politik faaliyet özgürlüğünü ihlal etmemekle yükümlüdür²³⁷. Bu yükümlülük, devletin özgürlüğe müdahale etmemesi gereken alanın sınırlarını çizerken, temel hakların bireysel veya kolektif olarak kullanılmasına katlanma yükümlülüğünü ifade eder²³⁸. Devletin politik tarafsızlığı, düşüncelerin dışavurumunda objektif yaklaşım ile sağlanabilir²³⁹. Resmî ideolojinin belirlenmiş olması, buna karşı fikir sahiplerine ve eylemlerin mensuplarına ayrımcılık yapılmadığı yahut şiddet uygulamadığı sürece özgürlüklerin ihlali anlamına gelmez²⁴⁰. Devlet, kendisine yakın gördüğü politik değerlerin tutunmasını sağlarken rakip fikirleri sistematik biçimde karalamadığı, dışlamadığı ve gerçekliği kendi çıkarlarına uygun biçimde çarpıtmadığı sürece meşruluğunu kaybetmez²⁴¹. Tarafsızlığı gereğince belli bir ideolojiyi diğerleri aleyhine koruyup yüceltmez, hiçbir politik düşünceye ayrıcalık tanımaz. Eğer hukuka uygun ideolojik faaliyetleri destekliyorsa, hepsini eşit şekilde teşvik etmelidir. Devletin görevi herhangi bir görüşü veya inancı bireylere dayatmak olamaz²⁴². Onun yükümlülüğü, demokratik hoşgörü ve tolerans içerisinde, bireylerin kendi anlayışlarını geliştirip ifade edebilecekleri çoğulcu

²³⁵ Erdoğan, s. 204; Ünsal, s. 470.

²³⁶ Reyhan Sunay, “İnsan Haklarının Yatay Etkisi ve Devletin Sorumluluğu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 1, 2015, s. 27.

²³⁷ Erdoğan, s. 26 vd.

²³⁸ Eren, s. 490.

²³⁹ Zühtü Arslan, “Anayasal Devletin Normatif Temelleri: Siyasal Tarafsızlık (I)”, Liberal Düşünce Dergisi, C. 16, S. 2, 1999, s. 5; Sunay, Hukuk ve Siyaset, s. 111-112. Alman hukuku açısından bkz. Ünsal, s. 116.

²⁴⁰ İdeolojilerin resmileşmesi halinde baskıcı ve dışlayıcı olacağı kaygısından dolayı demokrasinin nötr olması gerektiği savunulabilir. Ancak liberalizm gibi bireysel özgürlüğü ve çoğulculuğu ön plana alan, empoze etmeyen ve insana çerçeve değerler sunarak tercih yelpazesi oluşturan düşünce sistemleri açısından bu söylenemez. Bkz. Yayla, s. 162.

²⁴¹ Atılğan, s. 296.

²⁴² Rössler, s. 220; Sunay, Hukuk ve Siyaset, s. 112.

hukuksal alanı korumaktan ibarettir²⁴³.

1.2.4.3. Teorilerin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Temel hakların özel hukuk ilişkisine etkisine ilişkin yukarıdaki teoriler iş hukuku açısından tartışılabilir²⁴⁴. İş ilişkisinde, işçi ve işverenin birbiriyle çelişen temel hak pozisyonları bir araya geldiğinde temel hak çatışması ortaya çıkar²⁴⁵. Böyle bir çatışma, temel hakların sadece devlete karşı ileri sürülebilecek savunma hakkı olmalarının dışında, kökeni özel kişiler arasında ihtilaf-larda yatan üç köşeli ilişkilerde de işleyecek koruma fonksiyonundan kaynaklanmaktadır. Temel haklar, bunların içerisinde politik katılım sağlayanları da dahil olmak üzere, iş ilişkisinde işçiyi koruma fonksiyonuna sahiptir. İş hukukunun kendine özgü yapısı, temel hakların yatay etkisi için en uygun fırsatı ortaya çıkarır²⁴⁶. İş ilişkisinde, özel hukukun liberal öğretisinin aksine, işçinin iradesi tam bir serbestlik içerisinde değildir. Bu nedenle bir ön kabul olarak, iş hukukun-da temel hakların salt dikey etkiye sahip olduğu söylenemez²⁴⁷.

Yatay etki teorilerinin iş hukuku açısından değerlendirilmesinde bazı tespitler yapmak gerekir. Birincisi, işçi ile birlikte işverenin de temel hak ve özgürlüklere sahip olduğu göz ardı edilemez²⁴⁸. Sözleşme özgürlüğü bağlamında, işverenin tasarruflarına saygı gösterilmelidir. Ancak

²⁴³ Devletin politik tarafsızlığıyla ilgili Amerikan Yüksek Mahkemesi'nin "*West Virginia State Board of Education v. Barnette*, 319 U.S. 624 (1943)" kararına göre, görüş açıklama meselelerinde bireyin inançlarını itiraf etmeye yahut eylemde bulunmaya zorlanamayacağı, anayasaların vazgeçilmez birer sonucudur (Arslan, s. 14). Alman hukukunda da devletin dini ve ideolojik bakımdan tarafsızlığı genel kabul görmekte ve bu durum, "*tüm vatan-daşların evi olarak devlet*" söylemi ile ifade edilmektedir. Alman hukukunda devletin tarafsızlığının dayanakları hakkında bkz. **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 53.

²⁴⁴ **Boemke/Gründel**, s. 253 vd.; **Preis/Stoffels**, s. 210; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 100 vd. Türk iş hukukunda, Fransız iş hukukundan farklı olarak, işçinin temel hakları koruyan özel hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık Türk iş hukukunda işçinin temel haklarının korunması, anayasal dayanaktan yoksun değildir. Fransız iş hukukundaki durum (L. 1121-1 düzenlemesi) hakkında bkz. **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, *Droits Fondamentaux*, s. 233.

²⁴⁵ Temel hakların özel hukuka (iş hukukuna) etkisi ile çatışma arasındaki ilişki için bkz. Sibel **Yılmaz Coşkun**, *Anayasal Hakların Çatışması*, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 108 vd. İşçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan temel hak çatışmaları hakkında bkz. **Yılmaz Coşkun**, s. 602. Ayrıca bkz. **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 11. İşçi ve işveren arasındaki hukuki ilişki özellikle çatışma oluşturmaya eğilimlidir (**ErfK ArbR/Schmidt**, *Einleitung*, Rn. 67).

²⁴⁶ **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 160, s. 101; **Zielke**, s. 23; **Eyrenci**, s. 165; **Vollmer**, s. 96; **Ünsal**, s. 482. Potansiyel olarak bütün temel haklar, iş hukuku ilişkileri için önemlidir (**Kanadoğlu**, s. 100). İş hukukunun, sözleşmeleri konu alan diğer hukuk dallarına kıyasla, bireyin kişisel alanıyla daha fazla temas noktası vardır (**Fabisch**, s. 89). Yargıtay'ın da belirttiği üzere "*İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır*". Bkz. Yarg. 9. HD., T. 06.12.2021, E. 2021/11887, K. 2021/16151, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

²⁴⁷ **Dieterich**, s. 17.

²⁴⁸ İşverenin temel hak ve özgürlüklere sahip olması, özellikle tüzel kişi işveren söz konusu olduğunda tartışma götürür. Özel hukuk tüzel kişileri, yapılarına uyan ve sadece insana has bir niteliğe bağlı olmayan temel haklara

sadece işçinin kendi kaderini tayin edebildiği hâllerde sözleşme özgürlüğünün sağlandığı kabul edilebilir. Bu nedenle temel hak çatışmasının “*pratik uyuşum*” (Praktischer Konkordanz) suretiyle çözümlenerek dengeye ulaştırılması icap eder²⁴⁹. Pratik uyuşumda çatışan temel hak pozisyonlarından hiçbirisi özel bir önceliğe sahip değildir²⁵⁰. Somut olayın koşulları belirleyicidir. Bunun için işçinin politik faaliyetlerinin kapsamına giren ifade özgürlüğü, inanç özgürlüğü, özel yaşamın gizliliğine saygı gibi temel haklarla, işverenin sözleşme ve girişim özgürlüğü arasında dengeyi sağlanması gerekir²⁵¹. Diğer bir deyişle iş hukukunda temel hak sorunları ancak uyumlaştırıcı bir tartım ile çözümlenir. İşveren, yönetim hakkını kullanırken ve talimatlar verirken, devlet tarafından alınan tedbirleri kendi eliyle ortadan kaldırmamakla, işçinin temel haklarını ihlal etmemekle yükümlüdür. Böylelikle işçinin irade özerkliğini korumak, temel hak ihlallerini tespit etmek, haksız müdahaleleri ortadan kaldırmak ve yaptırım uygulamak mümkün hale gelir²⁵².

İkinci olarak eğer bir temel hakkın özelliğinden, kişiler arası yatay ilişkilerde uygulanamayacağı, yani salt dikey etkiye sahip olduğu anlaşılıyorsa, işvereni söz konusu temel hakkın uygulanmasından sorumlu tutmak mümkün olmaz.

Üçüncüsü, İş Kanunu dışındaki hükümlerin uygulanması, iş hukukunun insicamına, tutarlılığına ve sistematığına zarar vermediği sürece mümkündür. İş hukukunun özel hukuk içerisinde kendine özgü konuma sahip olduğu göz ardı edilemez²⁵³. İşçinin anayasal haklarının sınırları belirlenirken, iş hukukunun kendine has niteliklerinin ve işçinin bağımlılık unsurundan kaynaklanan sır saklama, sadakat gibi yükümlülükleriyle, işverenin sahip olduğu yönetim hakkının gözetil-

sahip olabilir (Gören, Teori, s. 84). Temel haklar, doğası gereği kendilerine uygulanabilir oldukları ölçüde tüzel kişiler için de geçerlidir. Bu durum, tüzel kişi işverenleri de kapsar. Bkz. **ErfK ArbR/Schmidt**, Einleitung, Rn. 6.

²⁴⁹ **Zielke**, s. 36. Pratik uyuşum ve denge hakkında bkz. **Kanadoğlu**, s. 115; **Yılmaz Coşkun**, s. 418. İş hukukunda temel hak ve özgürlüklerin pratik uyuşumu hakkında bkz. Deniz **Ugan Çatalkaya**, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 37; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 250. Ayrıca bkz. BVerfG 25.2.1975, BVerfGE 39, 1 (43) - *Schwangerschaftsabbruch I*. Makul dengenin sağlanabilmesi için temel hakların somut olayın koşullarına göre birbirlerine yaklaştırılmaları gerekir. Bunun için çatışma vakıa bazında somutlaştırılarak işçi ve işverenin menfaatlerinin tartılması gerekir. Bir temel hakkın güvencesinden vazgeçilmesi, ancak diğerinin korunması için gerekli olduğunda mümkündür (**ErfK ArbR/Schmidt**, Einleitung, Rn. 68). Pratik uyuşum hakkında bkz. BVerfG 18. 10. 1993, BVerfGE 89, s. 214.

²⁵⁰ Boemke/Gründel, s. 268.

²⁵¹ **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 248. İşçi ve işveren arasındaki denge eksikliği, hâkime yasa koyucunun yerini alma yetkisi vermez (**MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 51). Politik faaliyet bağlamında işçi ve işverenin çıkarlarının dengelenmesi hakkında bkz. **Mittelbach**, s. 37 vd. Bu konuda ayrıca bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 106, s. 83.

²⁵² Nitekim *Gören*'e göre sosyal açıdan güçlü olanlar (işverenler) karşısında devlet, bu kişilerin özgürlüklerinin başkasına (işçiye) yük olmamasına dikkat etmek zorundadır (**Gören**, Teori, s. 54).

²⁵³ Günter **Schaub**, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage, C.H. Beck, München, 2021, § 3 Rn. 2, s. 6.

mesi ve işçi-işveren ilişkisinde dengenin sağlanması zorunludur²⁵⁴. Bu nedenle temel hakların doğrudan uygulanacağını kabul etmek, iş hukukunun karakterine aykırı pratiklerin ortaya çıkması tehlikesini barındırır²⁵⁵.

Görüleceği üzere dezavantajlarına rağmen, temel hakların iş hukukuna etkisini kabul etmek isabetlidir. *Kanaatimizce* temel hakların iş ilişkisine dolaylı yatay etkisinde en uygun yaklaşım, devletin koruma yükümlülüğü bağlamında, temel hakların işçiyi koruyucu fonksiyonudur²⁵⁶.

Sonuçta işçinin, temel haklarına ve insan onuruna uygun bir işte çalışma hakkı vardır. İnsan onuruna uygun bir işte çalışma hakkı, sosyal faydaların yanında bizzat işte çalışma yaşamını ilgilendiren kararlarla ilgili politik kaygıları serbestçe dile getirme ve gerektiğinde örgütlenerek eyleme geçme özgürlüğünü de içermektedir. İşçilerin bazı kaygılarını siyasi iktidara yönelik dile getirebilmeleri ve bunu yaparken kendi çalışma koşullarını etkileyen kararların alınmasına katılabilmeleri ve bu faaliyetlerinden dolayı da ölçsüz yaptırımlarla karşılaşmamaları, yeri geldiğinde politik unsur barındıran temel hakların iş ilişkisinde de bulunduğu kabulünü gerektirir²⁵⁷. İş mevzuatında temel haklar açıkça güvence altına alınmadığından, temel hakları iş ilişkisi düzeyinde uygulamada etkili kılabilecek yasayı oluşturmak yargıya bırakılmıştır. Devletin bu konuda koruma yükümlülüğünün bulunduğu açıktır²⁵⁸.

²⁵⁴ Zielke, s. 23-24; Erdoğan, s. 200.

²⁵⁵ Kılıçarslan İsfen, s. 197.

²⁵⁶ Aynı görüş için bkz. Zielke, s. 24. Koruma yükümlülüğü teorisi, İHAM tarafından benimsenerek yatay etkinin açıklanması noktasında uygulanmakta ve içtihatlarında pozitif yükümlülükler öğretisinin bir alt uygulaması olarak yorumlanmaktadır (Ergül, s. 457). Benzer şekilde Türk Anayasa Mahkemesi de kararlarında yatay etkiyi, devletin pozitif yükümlülüklerinin bir yansıması olarak ele almaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin yatay etki konusunda benimsediği temel ilkeler için bkz. Can, s. 31 vd.

²⁵⁷ Nitekim temel hakların iş ilişkisinin uygulanmasındaki etkisi, temel hakların soyutluğu ve genişliği kadar çok yönlüdür (Boemke/Gründel, s. 258).

²⁵⁸ İHAM'ın yaklaşımı bağlamında, iş ilişkisinde devletin koruma yükümlülükleri inceleme yöntemleri hakkında bkz. Çetin, s. 92 vd. İşçi-işveren-devlet üçlü ilişkisinde, devletin temel hakları koruma yükümlülüğüne ilişkin rolü, Abraham Lincoln'un meşhur sözüne atıfla açıklanmıştır: "*Bir çoban, kurdu sürüdeki koyunun boğazından kovar. Bunun için koyun, özgürleştiricisi olarak çobana teşekkür ederken, kurt aynı eylem için onu özgürlüğünün yok edicisi olarak suçlar*", (<https://www.lincolncottage.org/the-wolf-and-the-sheep/>), E.T. 21.11.2023. Bu konuda bkz. MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 15 ve 38. İşte bu nedenle işçi ve işverenin menfaatlerini gözetken denge arayışı zor, ancak kaçınılmazdır. Bu konuda ayrıca bkz. Sunay, Hukuk ve Siyaset, s. 99. Şüphesiz devlet bu koruma yükümlülüğünü, yasama faaliyetleri dışında yargı faaliyetleri ile de sağlayacaktır. Burada hâkim, temel haklara ilişkin çıkar çatışmasını dengelemek için ideal bir aktör olarak görülmektedir. Bu nedenle çıkar çatışmalarına vaka bazında yaklaşmak daha gerçekçi ve adildir. Bkz. Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 253.

1.3. POLİTİK FAALİYETİN İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLİŞKİSİ

1.3.1. Genel Olarak

Politik faaliyet ve iş sözleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koymadan önce şu soruyu sormak gerekir: İş hukukunu, sadece emek ve sermaye ilişkisinin hukuki tasarımı olarak mı görmek gerekir, yoksa iş hukukunun daha geniş bir işlevi var mıdır?

Bu soruya cevap verilirken söylenebilir ki, şüphesiz politika ve hukuk yakından ilişkilidir²⁵⁹. Politikanın giderek hukuku oluşturduğu söylenebilir. Hukukun, kapsamına girdiği ölçüde politika kavramını ele alması mümkündür²⁶⁰. Sosyal hukukun bir parçasını oluşturan iş hukukunun, sosyal adaleti gerçekleştirmeye yönelmiş politikalar çerçevesinde oluşup geliştiği dikkate alındığında, toplumsal ilişkileri temelden ilgilendiren politik faaliyetlere yabancı kalması beklenebilir²⁶¹. İş hukuku, politik katılım için önem arz eden sosyal sınıfı odağına alır²⁶². Bu noktada iş hukukunun salt özel hukuka ait olduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Yapısında kamu hukuku kodlarını taşıyan iş hukuku, ekonomik ve sosyal öneminin yanında, bu özelliği gereği mutlaka politik sistemle ilgilidir²⁶³.

²⁵⁹ Hukuk ve politik ilişkisi için bkz. **Akman**, s. 289. Özellikle iş hukuku ve politikanın birleşimi bakımından bkz. Wolfgang **Zöllner**, “Arbeitsrecht und Politik”, DB 1970, s. 55 vd.

²⁶⁰ **Picker**, Teil I, s. 317. Söylenebilir ki, çözüme kavuşturulamayan sosyal sorunlar karmaşıklaşıp çoğaldıkça, politika odaklı hukuk görüşlerinin etkinliği artmaktadır. Bkz. Makoto **Usami**, “Politika Olarak Hukuk: Adalet ve Yarar”, Çev. Şule Şahin Ceylan, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 61, S. 1, 2012, s. 431.

²⁶¹ İş hukuku kavramı için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 3. İş hukuku bağlamında sosyal hukukun temel özellikleri için bkz. Aydın **Başbuğ**/Mehtap Yücel **Bodur**, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayın, İstanbul 2021, s. 6 vd.; **Yüksel**, s. 92. İş hukukunun politik niteliği ve önemi hakkında bkz. Wolfgang **Däubler**, “Arbeitsrecht und Politik”, RdA 1999, s. 18; **Zöllner**, s. 54 vd. Politik faaliyetler ve katılım, sadece genel politikaların belirlenmesi açısından değil, çalışma ilişkisi açısından önemli olan politikaların oluşturulması ve etkinleştirilmesi için de gereklidir. **Uygun**, Demokrasi, s. 203. Alman iş hukuku literatüründe işçinin politik faaliyetlerine yönelik genel görüşler hakkında bkz. **Mittelbach**, s. 32 vd. belirtilen yazarlar. Bir devlet politikası olarak sosyal politikanın ortaya çıkışında işçi sınıfının mücadelesi, katılımcı demokrasi anlayışının gelişimi ve emeğin mücadelesinin siyasallaşması hakkında bkz. Gülay **Arslan Öncü**, Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 44.

²⁶² Sınıf kavramı için bkz. **Seifert**, s. 53. Sosyal sınıfı gelir, iş, meslek, hayat tarzı, statü ve prestij itibarıyla, toplumdaki diğer sınıflardan farklı olan gruplar şeklinde açıklamak mümkündür (**Daver**, s. 97). İş hukuku ile bağlantısı noktasında özellikle meslek olgusu, politik katılımın düzeyi noktasında özellik gösterir. İşçinin sosyal-ekonomik statüsü yükseldikçe, statüsünü koruyabilmek adına politikaya ilgisi artar. Kapsamlı katılım biçimleri yüksek statülü meslek sahiplerince, örneğin üst düzey yöneticiler tarafından kullanılır. Meslekte yükseldikçe politik etkinlik atmakta, siyasal bilgi ve ilgi çoğalmaktadır. Bkz. **Görücü**, s. 167; **Kalaycıoğlu**, s. 30 vd.

²⁶³ **Vollmer**, s. 96. Özel hukuk ve kamu hukuku ayrımı için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 58; **Sümer**, Giriş, s. 73-74. İş hukuku aynı zamanda kamu menfaatinin de ilgilendirmekte ve bu nedenle kamu hukuku ile yakın ilişki içerisinde kalmaktadır (**Erdoğan**, s. 200; **Sümer**, İş Hukuku, s. 8). Örneğin Alman hukuku açısından, politik aşırılığın iş hukukuna genel yansımaları hakkında bkz. **Picker**, Teil I, s. 318. İş hukukunun karma niteliği hakkında bkz. Tur-

İş hukuku, emeğin hukuku ve çıkar mücadelelerinin bir aracı olarak her zaman toplumun en varoluşsal zorluklarına cevap olarak yorumlanmıştır. İş hukukunda politik yaklaşımı sanayileşme sürecinde bulmak mümkündür²⁶⁴. Çünkü sanayileşme süreci içerisinde iş hukukuna ait sorunlar, ilk önce politik alanda fark edilmiştir. Burada, yani sosyal refah devletini ön plana alan mücadelede, işçi-işveren-siyasi iktidar olmak üzere üç taraf bulunmuştur. İşçiler sosyal-politik reform dürtüsü karşısında sendikalaşmak zorunda kalmışlar ve işverenle toplu pazarlığın yanında, siyasi iktidara yönelik baskılar da dikkat çekmiştir²⁶⁵. Bu baskılar sayesinde bir yandan işçiyi koruyan, diğer yandan işverene yaptırım getiren emredici hükümler, modern iş hukukunun düzenlenmesi için kitlelerin ayaklanmasının sonucu olarak ortaya çıkmıştır²⁶⁶.

Günümüze gelindiğinde ise iş hukukuna politik yaklaşımı, sanayi ötesi toplum içerisinde belirlemek mümkündür. Burada, sanayileşme sürecine benzer biçimde çalışma süreleri esnekleşmekte, iş hukukunun temel kavramları sınırlanmakta, yeni gri alanlar oluşmakta ve ekonomik krizlerle birlikte teknolojik işsizlik artmaktadır. Ortaya çıkan güncel ve politik sorunlar, sanayi ötesi toplumu sanayileşme sürecinde olduğu gibi derinden etkilemektedir²⁶⁷. İşçiler, politik katılımı elverişli faaliyet kanalları sunması gereken demokratik iş hukukunun insan onuruna uygun inşası konusunda, işverenle olduğu kadar siyasi iktidarla da karşı karşıya kalmaktadır²⁶⁸. İşçilerin

han **Esener**, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1973, s. 4; M. Fatih **Uşan/Canan Erdoğan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 42; **Sümer**, Giriş, s. 74.

²⁶⁴ **Mumcuoğlu**, s. 1 vd. Sanayi devrimi, çalışma koşulları ve iş hukukunun tarihsel gelişimi için bkz. Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 23. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 8 vd. Sanayileşmenin sonucu olarak, karar ve kontrol sistemlerinin tekel haline gelmesinin olumsuz etkilerini gidermek ve demokratik değerleri sürdürme aracı olarak politik katılımın kullanılması söz konusu olmuştur (**Bulut**, s. 71).

²⁶⁵ Sanayileşme döneminde politik haklar uğruna verilen mücadele ile sosyal haklar savaşımı aynı kaynaktan doğuyordu. Bu, iktisaden güçsüz durumdaki işçilerin, politik ve toplumsal eşitsizliklere karşı tepkisi olarak nitelendirilmiştir. Sanayi devrimi ve emek-sermaye ilişkisi hakkında bkz. **Kaboğlu**, s. 35. İş hukukunun tarihi ve emeğin mücadelesi hakkında bkz. Hamdi **Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal**, İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022, s. 34-35. Emeğin, sermaye üzerinde baskısını artırmasıyla elde ettiği siyasi pazarlık gücü hakkında bkz. **Arslan Öncü**, s. 41.

²⁶⁶ **Däubler**, s. 18; **Mumcuoğlu**, s. 2-3. Hukuk ve politika ilişkisi bağlamında, işçilerin bir mücadele aracı olarak hukuku kullanması hakkında bkz. **Akman**, s. 291 ve s. 378. İş hukukunda emredici hükümler, işçi ve işveren ilişkisinin ötesinde, toplumsal menfaati korumaya yönelmiştir (**Süzek**, s. 38; **Erdoğan**, s. 205). Emredici hükümler hakkında bkz. Ömer **Ekmekçi/Esra Yiğit**, Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 1. İş hukukuna egemen ilkeler hakkında bkz. İftar **Urhanoglu/Tuğba Hilal Köken**, Şemalarla Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 21. İş hukukuna devletin müdahalesi ve bunun önemi hakkında bkz. **Esener**, s. 55.

²⁶⁷ Esnek çalışma anlayışı sonucu silikleşen dayanışma ile kolektif harekete geçebilme kapasitesi önemli ölçüde azalmıştır. Sanayi ötesi toplumdaki güncel politik sorunlar hakkında bkz. Tevfik Can **Peker**, “Düşün İşçileri Açısından Sınıf Bilinci ve Örgütlenme Arasındaki İlişki”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, 2020, s. 247 vd. Günümüz (dördüncü) sanayi devrimi ve sonuçları hakkında bkz. **Yamakoğlu**, s. 25 vd.

²⁶⁸ **Däubler**, s. 19. İşçilerin kendilerine uygulanacak kuralların oluşumuna katılımı, kısmen de olsa sadece işyerinde değil, ekonomik ve sosyal konseyde temsili ve üçlü danışma kurulu (İŞK m. 114) ve Asgari Ücret Tespit Komis-

siyasi iktidarla karşı karşıya kaldıkları bu durumun özünde, temel hak ve özgürlükler bulunmaktadır. Çünkü işçiler, sosyal hukuk devletinin normatif çerçevesinin, temel hak ve özgürlüklerin gereklerine uygun biçimde oluşturmasını işverenden önce siyasi iktidardan talep etmektedirler.

Sonuçta modern devletin iktisadi ve sosyal yaşama artan ölçüde karışması, işçiler başta olmak üzere toplumsal grupları politik alanda örgütlenmeye yöneltmekte ve sosyal hareketlenmeyi hızlandırmaktadır. Salt temsili demokrasi modelleri, devletin karar alma sürecini etkileyen sosyal güçleri ihmal ettikleri için artık etkisiz kabul edilebilir. Bunun sonuçlarından birisi de işçilerin politik katılımının artması gereğidir. Böylelikle her zaman siyasi iktidarın kararlarından etkilenen işçilerin, temel hak ve özgürlüklerin sınırlarına uyulmasını devletten talep etmesi ve düşüncelerini gelecek nesillerin özgürlüklerini gözeterek ileri sürebilmesi, politik sistemin işleyişine meşru katılım işlevi görecektir.

1.3.2. İş Sözleşmesinin Temel Kavramları

1.3.2.1. İşçi Bakımından

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesini tanımlamıştır. Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden doğan sözleşmedir”. Bu tanım, iş sözleşmesinin üç temel sac ayağı olan iş görmeyi, ücreti ve bağımlılığı içermekte; tüm bunların merkezine işçiyi koymaktadır²⁶⁹.

İş sözleşmesinin tarafı ve politik faaliyetin öznesi olarak işçi, toplumsal sınıfın baş aktörlerinden birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Öncelikle işçinin vatandaşlık statüsüne sahip olması, onu politik faaliyetin öznesi haline getirir²⁷⁰. İşçi siyasi iktidara karşı çeşitli hak iddialarında buluna-

yonu (İşK m. 39) gibi yöntemlerle ulusal düzeyde de sağlanmaktadır. Bkz. Ercan **Akyiğit**, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 35.

²⁶⁹ İş sözleşmesinin tanımı ve unsurları için bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 2; **Sümer**, İş Hukuku, s. 37; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 25; Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**/Ercüment **Özkaraca**, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul 2023, s. 170; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 326 vd.; Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 95; Emine Tuncay **Senyen Kaplan**, Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, s. 127; **Urhanoglu/Köken**, s. 32; **Uşan/Erdoğan**, s. 47. İş hukukunun merkez kavramı olarak işçi için bkz. **Süzek**, s. 139; **Akyiğit**, s. 52; **Arslan Öncü**, s. 120. İşçi niteliğinin tayininde iş sözleşmesi kıstası için bkz. **Esener**, s. 74. İngiliz hukukunda işçi kavramı için bkz. Erkan **Küçükgüngör**/Şebnem **Akipek**, “İngiliz Hukukunda İşçilerin Haksız Fiilleri Dolayısıyla İşverenin Kusursuz Sorumluluğu”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 743. Ayrıca bkz. **Ekmekçi/Yiğit**, s. 36.

²⁷⁰ Schwarz/Breier/Nitschke, s. 19; Erdoğan, s. 199.

rak kişiliğini meydana getirebilmeli, kişiliğini özgürce gerçekleştirebilmeli ve kendi kaderini tayin edebilmelidir. Sahip olduğu bu konum, ona aynı zamanda muhalefet etme hakkı verir²⁷¹. Bu anlamıyla vatandaşlık, politik sistemi etkileme kapasitesini içermekte, işçinin kendisini ilgilendirecek politikalara katılmasını sağlamaktadır²⁷². İşçi bir yandan çalışma koşullarının korunması veya geliştirilmesi gibi sınıfsal çıkarının peşinde koşarken, diğer yandan toplumun genel çıkarlarının (örneğin çevrenin korunması gibi) zarar görmemesi ve ortak iyinin belirlenmesi için eylemde bulunur.

İş hukuku anlamında ise işçinin tanımına, 4857 sayılı İşK m. 2/1 ve iş sözleşmesini açıklayan İşK m. 8/1'den hareketle ulaşmak mümkündür²⁷³. Buna göre bir iş sözleşmesine dayanarak, serbest iradesiyle sahip olduğu emeğini ücret karşılığında işverene sunan, bu suretle iş görme borcunu üstlenen gerçek kişiye işçi denir²⁷⁴. İşçi, iş hukukunun korumayı amaçladığı asli süjedir²⁷⁵. İşçi statüsünün kazanılmasında işyeri ve edimin niteliği belirleyici değildir. İş görme ediminin, işyeri yahut işyerinin dışarısında gerçekleştirilmesi önem arz etmez. Ancak işçi üstlendiği işi bizzat yerine getirmek zorundadır. Bu nedenle onun kişisel özellikleri işveren açısından önem taşır.

İş sözleşmesinin temelini oluşturan unsur bağımlılıktır²⁷⁶. Bağımlılık, taraflar arasındaki güç ilişkilerinden, yani ilişkinin hiyerarşik yapısından kaynaklanır ve bu hiyerarşinin hukuki alanındaki görünümüdür²⁷⁷. Türk Borçlar Kanunu (TBK)²⁷⁸ m. 393/1 düzenlemesi, iş görme ediminin

²⁷¹ **Daver**, s. 70; **Lepke**, s. 1990; **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 166.

²⁷² **Schwarz/Breier/Nitschke**, s. 19. Bu konuda işçiyi, devletin yanı sıra işletmenin vatandaşı olarak gören yaklaşım için bkz. **Erdoğan**, s. 195 vd.; **Aydın**, s. 55.

²⁷³ İşçi kavramı için ayrıca bkz. **Narmanhoğlu**, s. 94 vd.

²⁷⁴ **Senyen Kaplan**, s. 79; **Sümer**, s. 2; **Uşan/Erdoğan**, s. 52. Alman hukukunda işçinin tanımı BGB § 611a'da yapılmıştır. Söz konusu tanıma göre işçi, iş sözleşmesiyle bağımlılık ilişkisi içerisinde işverenin talimatlarına göre iş görmekle yükümlü kişidir (**MHdB ArbR/Fischinger**, § 18 Rn. 16). Bir hukuki ilişkide işçiden bahsedebilmek için bazı koşulların yerine getirilmesi gerekir. Bunlar iş sözleşmesinin varlığı ve kişisel bağımlılıktır (**Schaub ArbR-HdB/Vogelsang**, § 8 Rn. 6, s. 42; **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 200). Uyuşmazlık durumunda, işçi statüsünün bulunup bulunmadığının tespiti hakkında bkz. Halük Hâdi **Sümer/Hasan Kayırgan**, İşçilik Alanları ve Hesaplamaları, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 22 vd.

²⁷⁵ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 165; **Sümer**, İş Hukuku, s. 15. İş hukukunun özelliklerinden, işçinin korunması hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 32.

²⁷⁶ Bağımlılık (tabiiyet) hakkında bkz. Abdullah **Erol**, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 73 vd.; Sevil **Doğan**, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 98 vd. Ayrıca bu konuda bkz. **Narmanhoğlu**, s. 167; **Arslan Öncü**, s. 117; **Sümer**, İş Hukuku, s. 38; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 174; **Süzek**, s. 235; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 27.

²⁷⁷ Hande **Heper**, İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 75; **Senyen Kaplan**, s. 127.

²⁷⁸ RG. 04.02.2011, S. 27836.

işverene bağımlı olarak yerine getirileceğini düzenlemiştir. İşçinin talimatlara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmesi bağımlılığa işaret eder²⁷⁹. Bağımlılık, görülecek işin tam bir serbestlik içerisinde belirlenmesini engeller. Bunun yerine görülecek işin içeriği, uygulanması, zamanı ve yeri ile ilgili işverenin belirleme yapması gerekir²⁸⁰. İş görme borcunun sözleşmeye uygun ifası ve iş organizasyonun bütünlüğünün sağlanabilmesi adına davranışların işveren tarafından kontrol edilebilmesi, bağımlılığın bir diğer sonucudur²⁸¹. Buna karşılık, tek başına ekonomik bağımlılık ve sosyal korunma ihtiyacı, taraflar arasında bir iş ilişkisinin varlığını ortaya koymaz²⁸². Gerekli olan, hukuki bağımlılıktır. İşçi, iş sözleşmesinin gerektirdiği işi, işverenin kontrol ve gözetiminde iken işin icrasına ilişkin olarak verdiği emirler doğrultusunda yapacaktır²⁸³.

İşgücünün işçinin kişiliğine ait olması ve bu yüzden kişiliğe ait değerlerin işveren açısından önem teşkil etmesi ise söz konusu bağımlılığın kişisel yönüne vurgu yapar²⁸⁴. Bazı spesifik durumlarda işçinin kişilik özelliklerinin ve giderek politik görüşü ile inancının ne olduğunun iş görme borcunun ifası açısından önem arz etmesi, işte bu bağımlılık unsurunun kişisel yönü ile ilgilidir.

1.3.2.1.1. İşçinin Temel Hak ve Özgürlükleri

İşçi, hem çalışma koşullarıyla ilgili konulara, hem de genel politikanın oluşumuna dahil olurken temel haklardan hareket eder. Temel haklar sayesinde yurttaş işçiler, anayasal olarak politik

²⁷⁹ Bağımlılık unsuru, iş sözleşmenin içeriğine göre çalışmaya sürekli hazır olma, iş organizasyonuna entegre olma ve bunların yanı sıra işverenin yönetim yetkisine rıza gösterilmesini temsil eder. BAG 19.11.1997, NZA 1998, s. 364; BAG 1.12.2020, NZA 2021, Rn. 33, s. 552.

²⁸⁰ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 33. Kişisel bağımlılık unsuru konusunda bkz. BAG 30.11.1994, NZA 1995, s. 622.

²⁸¹ İşveren, iş ilişkisinin türünü ve kapsamını kontrol edebilecek konumda ve iş organizasyonunu planlama yetkisine sahipse, bir iş ilişkisi var demektir. Bkz. **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 13. BAG 1.12.2020, NZA 2021, Rn. 31-35-39, s. 552.

²⁸² **Akyiğit**, s. 101. Özel hukukta çoğu sözleşme türünde var olan ekonomik bağımlılık, belirli bir sözleşme türünü nitelendirmez. Sosyal korunma ihtiyacı da sözleşmenin türüyle ilgili değildir. Bunlar gibi, bağımlılık unsurunun tespitinde önemsiz kriterler hakkında bkz. **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 49. Yargıtay'a göre de "İş sözleşmesi kazanç-ekonomik bağımlılık temeline değil, otorite-bağımlılık ilişkisine dayanır. İş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkı, emir ve talimat verme yetkisi, işçinin de bu emir ve talimatlar doğrultusunda iş görme borcunu ifa yükümlülüğü vardır". Bkz. Yarg. 9. HD., T. 22.06.2020, E. 2016/17641, K. 2020/6092, (legalbank), E.T. 09.10.2023.

²⁸³ **Narmanlıoğlu**, s. 169.

²⁸⁴ **Süzek**, s. 244. İşçinin kişilik değerlerinin iş sözleşmesi ile bütünleşmesi hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 272 vd.

sistemin müzakere arenalarında merkezi oyuncu rolü kazanır²⁸⁵.

Temel hakkın sahibi bireydir. Bireyin iş sözleşmesine taraf olması, ona işçi statüsünü kazandırırken temel hak sahipliğini ortadan kaldırmaz²⁸⁶. Hukuki açıdan bu, işçinin temel hakların taşıyıcısı olarak iş ilişkisinde muamele görmesi gerektiği anlamına gelir²⁸⁷. Bu konuda Alman Federal İş Mahkemesinin açıkça belirttiği üzere, bir iş sözleşmesine taraf olmak temel haklardan feragat anlamına gelmez²⁸⁸.

Temel haklar, iş ilişkisinin kurulması ile gözden çıkarılamaz. İşyeri temel haklardan arındırılmış bir alan değildir. Kural olarak işçiler temel haklarını istedikleri zaman kullanabilirler²⁸⁹. Dolayısıyla temel hakların kullanımı, işçiden kaynaklanan bir problem olarak görülemez. Bununla birlikte temel haklara saygı gösterilmesinin talep edilmesi ve işverenin özgürlüklerine bir müdahale olarak algılanması kritik önem taşır. Çünkü işveren de temel haklardan eşit biçimde yararlanma hakkına sahiptir²⁹⁰. Bağımlı çalışma olgusu, işçinin temel hak taşıyıcısı olmasından kaynaklanan devamlı bir çatışma hali doğurur. Bu çatışma hali işverence ölçsüz müdahale riskine neden olabilir. Temel hakların kullanımı, yasalara ve iş sözleşmesinde üstlenilen yükümlülüklerle uygun olarak kısıtlanmalıdır²⁹¹.

1.3.2.1.2. İşçinin Borçları

1.3.2.1.2.1. İş Görme Borcu

İş görme borcu, iş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borçtur. İş sözleşmesinin özelliğini ve

²⁸⁵ **Ugan Çatalkaya**, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, 270. İfade özgürlüğü sayesinde işçi, bir yandan işyerindeki, diğer yandan toplumsal yaşamdaki demokratik (politik) katılımı gerçekleştirir, (**Erdoğan**, s. 108).

²⁸⁶ Boemke/Gründel, s. 263.

²⁸⁷ Ufuk **Aydın**, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002, s. 13.

²⁸⁸ BAG 11.12.2014, NZA 2015, Rn. 32, s. 604. Winfried **Boecken**/Franz Josef **Düwell**/Martin **Diller**/Hans **Hanau**, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage, Nomos Verlag, Baden-Baden 2023, GG Art. 2 Rn. 20.

²⁸⁹ İşçilerin temel haklarını ileri sürmesi, gece çalışması içerisinde de söz konusu olabilir. Sırf çalışmanın gece gerçekleştiriliyor oluşu, temel haklara yönelik bir sınırlamanın gerekçesi olamaz. İş Hukukunda gece çalışması ve özellikleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Baki Oğuz **Mülayim**, İş Hukukunda Gece Çalışması, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 7 vd.

²⁹⁰ İşçinin yanı sıra işverenin temel haklarının da gözetilmesi gerektiği durumda, çatışan hakların dengelenmesi olarak kendisini gösteren bu hukuki sorun önem kazanır. Bkz. **Gamillscheg**, s. 18 vd.

²⁹¹ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 547; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3, Rn. 3.

amacını belirleyen asli edim yükümlülüğüdür. İşverenin ücret ödeme yükümlülüğünün karşısında konumlanır²⁹². İşin ifası için esas ölçü sonuç değil, belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatlarına karşı işgücünün hazır tutulmasıdır²⁹³.

TBK m. 395 hükmü gereğince iş sözleşmesinden veya durumun gereklerinden aksi anlaşılmadıkça, iş görme borcu işçi tarafından bizzat yerine getirilmelidir²⁹⁴. İşçi üstlendiği işi başkasına yaptırılmaz. Borcun konusunu oluşturan iş görme kavramı, işverenin menfaatlerini karşılamak adına işçinin ekonomik bakımdan gelir getirici olarak değerlendirilebilen bedensel, düşünsel, sanatsal, teknik vb. faaliyetini ifade eder²⁹⁵. Faaliyetin içeriği önemli değildir. Ekonomik değer taşıması ve işverenin gereksinimlerinin giderilmesine yönelik yapılması yeterlidir²⁹⁶.

Politik anlamda etki doğurması beklenen bir faaliyetin yahut davranışın, iş biçiminde tanımlanarak iş görme borcunun konusuna dahil edilmesi mümkündür. Kural olarak iş sözleşmesinin konusu her türlü işin görülmesi olabilir. Yapılacak işin konusu ve sınırlarını, taraflar aralarında anlaşarak tespit ederler²⁹⁷. Esasında tek başına politik faaliyetler iş sayılmaz. Fakat böyle bir iş, işverenin menfaatlerini karşılamak için serbest iradeyle, bağımlılık ilişkisi içerisinde ve ücret karşılığında yapılırsa durum farklıdır²⁹⁸.

İş görme yükümlülüğünün somut içeriği, iş sözleşmesinden kaynaklanır ve çalışan tarafından gerçekleştirilecek işin türünü ve işverenin yönetim hakkının kapsamını sözleşme koşulları belir-

²⁹² **Esener**, s. 161. “İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir.” Bkz. Yarg. 9. HD., T. 30.03.2021, E. 2020/8678, K. 2021/7172, (legalbank), E.T. 20.11.2023. İş sözleşmesinden doğan, işçinin iş görme (çalışma) borcu hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 177; **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 732; **Sümer**, İş Hukuku, s. 63; **Urhanoglu/Köken**, s. 49; **Süzek**, s. 353.

²⁹³ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 5; **Uşan/Erdoğan**, s. 115.

²⁹⁴ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 303; **Narmanhoğlu**, s. 250; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 584, **Senyen Kaplan**, s. 227; **Sümer**, İş Hukuku, s. 63. Alman hukuku açısından bkz. **MHdB ArbR/Reichold**, § 40 Rn. 7. Özellikle işçinin kişisel ayrıcalıklarının ve sübjektif niteliklerinin ön plana çıktığı işlerde, iş görme borcunun mutlaka işçinin şahsı tarafından yerine getirilmesi beklenir. Bkz. **Sema Deniz Özkan Koç**, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25, S. 2, 2019, s. 1213.

²⁹⁵ **Narmanlioğlu**, s. 99.

²⁹⁶ **Schaub ArbR-HdB/Vogelsang**, § 8, Rn. 9.

²⁹⁷ **Senyen Kaplan**, s. 231; **Sümer**, s. 141.

²⁹⁸ Burada belirleyici faktör, faaliyetin niteliğinden daha çok bir istihdam ilişkisinin bulunup bulunmadığıdır. Eğer iş organizasyonundan ve işverenin yönetim yetkisinin kararlı biçimde kullanımından bahsedilebiliyorsa istihdam ilişkisi mevcuttur (BAG 30.11.1994, NZA 1995, s. 622).

ler²⁹⁹. Dolayısıyla iş görme kavramı, işçinin iktisadi bakımdan gelir getirici fiziki çalışmasının yanı sıra fikri emeğini de kapsadığından, politik anlamda etki doğuracak bir faaliyet sözleşmede belirtilerek iş görme borcunun kapsamı içerisinde kabul edilebilir. Örneğin bir işçinin (propagandist), ücret karşılığında sahada çalışarak seçim ve kongre dönemlerinde politik kampanyada görev almasında durum böyledir³⁰⁰. İşçi böyle bir faaliyette, işverence belirlenen yerin sınırları içerisinde çalışıyor ve sonrasında detaylı bir rapor sunuyorsa, talimat ile bağlı olduğu söylenebilir. Ancak kampanya kapsamında işçi serbestçe hareket edebiliyor, ziyaret edeceği kişileri seçebiliyor ve çalışma süresini kendisi belirleyebiliyorsa, farklı bir yorum yapılabilir ve taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı ileri sürülebilir. Buna benzer olarak, eğer işçi politik amaçlı bir dernekte istihdam ediliyorsa, çalışmanın koşullarına göre karar vermek gerekir³⁰¹. İş ilişkisi, gönüllü çalışma veya dernek üyeliği adı altında sırf iş hukukunun koruyucu hükümlerini dolanmak maksadıyla gerçekleştiriliyorsa, iş hukuku kurallarına tabi olacağı sonucuna ulaşılmazdır³⁰². Dolayısıyla politik amaçlı dernek üyesinin, üyelik koşullarını aşacak düzeyde kişisel bağımlılık içerisinde çalıştırılması halinde iş ilişkisinin kabulü icap eder³⁰³.

İkinci olarak görülecek iş, açık ve somut bir şekilde belirlenmemiş, fakat politik alanda etki doğuran bir profesyonel mesleği işaret ediyor olabilir³⁰⁴. Bu duruma en iyi örnek, basın faaliyetleri çerçevesinde politik, ekonomik, sanatsal ya da diğer fikir ve sanat işlerinde çalışarak görüş

²⁹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 304; Sümer, İş Hukuku, s. 71; Akyiğit, s. 178; ErfK ArbR/Preis BGB, § 611a, Rn. 741; Uşan/Erdoğan, s. 116.

³⁰⁰ Politika bilimi anlamında “*propagandist*”, propaganda ile ilgili olan, kişilerin davranış ile tutumlarını etkilemeye ve düşünceyi yaymaya çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bkz. <https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/propagandist>, E.T. 24.09.2023. Bu durumda işçi, sahada çalışsa dahi işverenin talimatlarıyla bağlıdır. İşçi ifa yerini kendisinin belirleyemediği yerlerde çalışmak zorundaydı, taraflar arasında bir iş ilişkisi mevcuttur (BAG 6.5.1998, NZA 1999, s. 205).

³⁰¹ Bir derneğe üyelik temelinde hizmet sunan kişiler kural olarak işçi değildir. Bir derneğe üye olmak özel hukuk kapsamında hukuki işlem olsa da, bu tek başına üyelik hak ve görevlerine yol açar. Bkz. ErfK ArbR/Preis, BGB § 611a, Rn. 147.

³⁰² Alman hukukunda gönüllü çalışmalar bağlamında iş hukukunun koruyucu hükümleri objektif olarak çığneniyorsa, yükümlülüğün dayandığı hukuki ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (BAG 22.3.1995, NZA 1995, s. 823; BAG 26.9.2002, NZA 2002, s. 1412).

³⁰³ Bir dernek bünyesinde gerçekleştirilecek çalışmalar hakkında detaylı bilgi için bkz. Kübra Doğan **Yeni-sey/Mahmut Kabakçı**, Gönüllü Emeği ve İş Hukuku, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2017, s. 26. Böyle bir durumda derneğin üyelerine uygun bir ücret vermesi gerektiği hakkında bkz. BAG 21.2.2017, NZA 2017, Rn. 49, s. 662. Değerlendirme ölçütleri olarak faaliyetin süresi ve türü, sorumluluk düzeyi, fazla çalışma olup olmadığı, verilen talimatlar ve bir pozisyonun kalıcı olarak işgal edilip edilmediği ele alınabilir. Türk hukuku açısından siyasi partilerin işçi çalıştırması durumunda 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 71. maddesinin gözetilmesi gerekmektedir. Düzenlemeye göre işçilerin çalışmalarına yönelik olarak ilçe başkanlığına yetki verilip verilmediği, sözleşmenin parti genel merkezi tarafından sonradan alınan bir kararla onaylanıp onaylanmadığı hususlarının araştırılması gerekmektedir. Bkz. Yarg. 9. HD., T. 23.11.2020, E. 2016/32995, K. 2020/16343; Yarg. 9. HD., T. 06.10.2020, E. 2020/2563 K. 2020/10703, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

³⁰⁴ Sümer, s. 141.

açıklamalarında bulunulan gazetecilik mesleğidir³⁰⁵. Böyle bir mesleğin tanımına uyan siyasi konuda bir makalenin yazılması³⁰⁶ yahut televizyon ve radyolarda programın akışı ve içeriğinin biçimlendirilmesi gibi görüşlerin, uzmanlıkların, bireysel becerilerin ve ifade yeteneklerinin kullanıldığı alanlarda, gazeteciden unvanın gerektirdiği işin görülmesi talep edilebilir³⁰⁷.

Şu kadar ki iş sözleşmesinin tarafları, görülecek işin konusunda anlaşmakta serbest iseler de konusu suç teşkil eden ve hukuk ile bağdaşmayan faaliyetler, ekonomik değeri olup olmadığına bakılmaksızın bir iş olarak kabul edilemez. Bu sebeple olağanüstü (aşırılık/ekstremizm) faaliyetlerin kapsamına giren ve özünde siyasi iktidarı etkilemeye yönelik şiddet ve terör eylemleri iş olarak belirlenemez. Ayrıca sözleşmede kararlaştırılmamış veya icra edilen mesleğin gerektirmediği bir politik faaliyetin gerçekleştirilmesi işçiden talep edilemez. Bunun aksine bir davranış, çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelir ki işverenin söz konusu esaslı değişikliği yapabilmesi, işçinin İş Kanunu m. 22 gereğince onay vermesi ile mümkün olabilir³⁰⁸. Ayrıca bu durum işçinin iradesi dışı mobilize politik katılımı anlamına gelebilir ve bu halde işçinin temel hakları ihlal edilmiş olur³⁰⁹.

Belirtmek gerekir ki politik faaliyetlerin doğrudan iş görme borcunun kapsamına girmediği haller çoğunluktadır. Özel saik ile gerçekleştirilen, nitelikli emek ve zaman isteyen politik faaliyetlerin insan davranışları içerisinde özel bir uğraş alanı olduğu anlaşıldığından, bu durum işçinin zamanını ve emeğini harcaması bakımından iş görme borcuyla muhtemel çatışmayı ortaya

³⁰⁵ Basın İş Kanunu bakımından işçi (gazeteci) hakkında bkz. Ezel **Kurtişoğlu Yücel**, Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2022, s. 31; **Narmanhoğlu**, s. 101 vd.; **Sümer/Kayırgan**, s. 51 vd. Gazetecilik mesleğinin toplum içerisindeki politik önemi için bkz. Nuray **Gökçek Karaca**, Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2020, s. 48. Örneğin gazete editörlerinin iş görme borcu, basın işyerinin eğilimine bağlılık gerekliliği ile karakterize edilir. Eğilimle ilgili çerçeveyi ayrıntılı olarak tanımlamak, basın iş sözleşmesi sayesinde mümkün olur. Bunun yanında eğilimi belirleyen editoryal kılavuzlara veya editoryal tüzüklere atıfta bulunulması mümkündür (**ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 75).

³⁰⁶ **Gabriel**, s. 16.

³⁰⁷ **Schaub ArbR-HdB/Vogelsang**, § 8 Rn. 32, s. 50. İşçi aksi kararlaştırılmadığı müddetçe aynı işle meşgul diğer işçilerin gördüğü işleri yerine getirmekle yükümlüdür. Bkz. **Özkan Koç**, s. 1214. Örneğin politik içerikli haftalık dergilerin editörleri için, eğlence dergilerinin editörlerine kıyasla daha yüksek eğilim ve sadakat yükümlülüğü söz konusu olur (**MHdB ArbR/Giesen**, § 167, Rn. 26).

³⁰⁸ İşverenin yönetim hakkı ve çalışma şartlarının değiştirilmesi hakkında bkz. **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s. 31. Bu konuda ayrıca bkz. **Süzek**, s. 673; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 615; **Narmanhoğlu**, s. 253; **Senyen Kaplan**, s. 232. İşçinin işinin değiştirilmesi hakkında bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 586.

³⁰⁹ İş ilişkisinde işçinin, işverenin mobilize politik katılımına karşı korunması hakkında bkz. çalışmamızın 2. bölümü, § 5. başlık. Genel ahlak kurallarına aykırı sözleşmeler hakkında ise bkz. Derya **Ateş/Gülin Süleymanlar**, "Sözleşmelerde Amaç ve Genel Ahlakla Aykırılık Değerlendirmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 71, S. 4, 2022, s. 1646 vd.

çıkarr³¹⁰. Böyle bir çatışma, iş sözleşmesinin kurulmasındaki esas amaç olan iş görme borcunun ifasını olumsuz anlamda etkileyebilir³¹¹. İş görme borcunun ifası aksatılarak veya hiç yerine getirilmeyerek politik faaliyetler ön plana alınmıyorsa ve iş görme borcu ihlal edilmiş olur³¹². Bu nedenle, işçinin politik faaliyet özgürlüğüne rağmen iş görme edimini mutlaka sözleşmeye uygun şekilde ifa etmesi gerekir³¹³.

Bu noktada işçinin, iş görmesi açısından belli bir politik görüşe sahip olup olmamasının, özen derecesinin tayininde göz önüne alınıp alınamayacağı tartışılabilir. Çünkü işçi iş sözleşmesiyle üstlendiği işi özenle yapmalıdır³¹⁴. Özen borcu, Türk Medeni Kanunu³¹⁵ (TMK) m. 2/I ışığında güveni koruma ve işin en iyi şekilde ifasını sağlamaya yönelik olarak, iş görme borcunu tamamlayan, ona bağlı ve katkı sağlayan bir yan edim yükümlülüğü olarak ortaya çıkar³¹⁶. Özen borcunun tespitinde, TBK m. 396 ve 400. maddeleri esas alınır. İş sözleşmesinde özene ilişkin bir düzenleme varsa ona da bakılarak sonuca varılır³¹⁷. Eğer işin niteliği ve işçinin işyerindeki pozisyonu, belli bir politik görüşe veya inanca sahip olmayı gerektiriyorsa ve işçi böyle bir görüşe yahut inanca sahip olduğunu işverene önceden bildirmiş ya da işveren bu durumu önceden biliyorsa, (yukarıda örnek olarak gösterdiğimiz ve belirli bir görüşün sonucu olarak siyasi nitelikli makalenin yazılmasında olduğu gibi), işçinin işi görürken belli bir eğilimi içeren fikri kabiliyetini tam olarak kullanması ve işgücüne yansıtması gerekir. İşçinin düşünsel mahareti, onun işinin görürken göstereceği özenin sınırını teşkil eder.

İşçinin borcunu hiç ifa etmemesi yahut özen borcuna aykırı davranarak kötü ifa etmesi veya iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da işverene zarar vermesi sonucunda ise işverenin hukuki

³¹⁰ İşçi, emeğini işverenin emrine verir ve böylece kendisini bu zamanı temel haklarla ilgili diğer faaliyetler için kullanma imkanından mahrum bırakır (**Boemke/Gründel**, s. 258).

³¹¹ Özel yaşama ilişkin faaliyetlerde bulunmak amacıyla işe ara verilmesi, çalışma yükümlülüğünün ihlalini teşkil eder (**ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 738). Örneğin ifade özgürlüğü işçiyi çalışma görevinden muaf tutmaz (**Boemke/Gründel**, s. 263).

³¹² **Vollmer**, s. 111. İşçinin politik ifade özgürlüğünü kullanırken iş görme borcunu ihlal etmesi ve bu durumun giderek işyerinde çalışma barışını bozması halinde işveren müdahale edebilir (**NK-GA/Frieling**, GG Art. 5, Rn. 31). İşçinin çalışma süresi içerisinde politik içerikli broşür dağıtması hakkında bkz. **Zielke**, s. 125.

³¹³ İş görme borcunun politik faaliyet nedeniyle ihlali hakkında bkz. **Mittelbach**, s. 102 vd.

³¹⁴ İşin özenle yapılması hakkında bkz. **Narmanhoğlu**, s. 269; **Sümer**, İş Hukuku, s. 73; **Uşan/Erdoğan**, s. 118; **Esener**, s. 162-163; **Süzek**, s. 355; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 387.

³¹⁵ RG. 22.11.2001, S. 24607.

³¹⁶ Özenle ifa için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 587. Bu konuda ayrıca bkz. Recep **Makas**, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’na Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 4, 2012, s. 151-152.

³¹⁷ **Akyiğit**, s. 180; **Senyen Kaplan**, s. 233.

yaptırıma başvurması mümkün hale gelir. Bu yaptırımlardan en ağır ve en önemlisi fesihtir (İşK m. 18 vd. yahut somut olayın koşullarına göre İşK m. 25/II-1, TBK m. 435)³¹⁸. Fesih dışında işçi, duruma göre tazminat (İşK m. 26/II ve TBK m. 400/I ile 437), ücretinden yoksun kalma ve disiplin cezası yaptırımlarıyla karşı karşıya kalabilir³¹⁹.

1.3.2.1.2.2. Sadakat Borcu

İş sözleşmesi her iki tarafı tatmin edebilecek uzun süreli bir istihdam ilişkisi kurarken, taraflarca korunması gereken güven ilişkisini de ortaya çıkarır. Bu güven ilişkisi, iş görme borcunun tamamlayıcısı olarak belirir, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde dahi varlığını sürdürür³²⁰. Sadakat borcu ise söz konusu hukuki ilişkiyi garanti altına alma işlevine sahiptir³²¹. Güven ilişkisi temelinde sadakat borcu, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin kişiselliğinden kaynaklanan, iş ilişkisi süresince geçerliliğini koruyan ve TMK m. 2 dürüstlük kuralının tezahür şeklini oluşturan bir borç olarak kabul edilir³²².

İş sözleşmesi yalnızca ücret karşılığında iş görmeyi değil, işçi açısından işverenin menfaatine olan davranış yükümlülüklerini de kapsar³²³. Sadakat borcu kapsamındaki edimler, işte bu yan yükümlülük niteliğindeki fiillerdir³²⁴. İşçinin işverene içtenlikle bağlanması ve iktisadi, mesleki,

³¹⁸ **Özkan Koç**, s. 1219; **Akyiğit**, s. 180-181.

³¹⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 308 vd.; **Narmanhoğlu**, s. 270; **Senyen Kaplan**, s. 234. İş hukukunda disiplin cezaları hakkında bkz. Aydın **Başbuğ**, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara 1999, s. 52 vd.; **Yücel Bodur**, İşveren, s. 52; Baki Oğuz **Mülayim**, “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 46, 2021, s. 331 vd.; **Akyiğit**, s. 181. İşçinin iş sözleşmesini ihlal eden politik faaliyetleri sonucunda, disiplin yaptırımına ve para cezasına tabi tutulup tutulamayacağı hakkında bkz. **Zielke**, s. 169.

³²⁰ **Sümer**, İş Hukuku, s. 74. Askıya alınmış bir iş ilişkisinde de ilke olarak yan yükümlülükler mevcuttur. Bkz. BAG 27.11.2008, NZA 2009, s. 671. Dolayısıyla sadakat borcunun kapsamı sözleşmeyle daraltılabilir, fakat tamamen ortadan kaldırılamaz, (**Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 604).

³²¹ İşçinin sadakat borcu hakkında bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 600 vd.; **Akyiğit**, s. 182; **Urhanoglu/Köken**, s. 51.

³²² **Akyiğit**, s. 182 vd.; **Senyen Kaplan**, s. 241; **Sümer**, s. 119; **Esener**, s. 164; **Süzek**, s. 360. Öğretide, sadakat borcunun temelinde bulunan dürüstlük ilkesi gereğince, sadakat terimi yerine, “dürüstlük kuralına uygun davranma borcu” teriminin kullanılması gerektiği de ifade edilmektedir. Bkz. Gülsevil **Alpagut**, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, 2012, s. 23. Hakların kullanılmasında ve borçların yerine getirilmesinde dürüstlük ilkesi için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 229; **Sümer**, Giriş, s. 192.

³²³ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 471.

³²⁴ **Narmanhoğlu**, s. 271; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 2. İş hukukunda işçinin yan yükümlülükleri hakkında bkz. Orhan Ersun **Civan**, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, Nisan 2021, s. 10. Yargıtay’a göre işçinin asli yükümlülükleri yanında iş sözleşmesi, işyeri uygulaması veya yönetmelik hükümleri ile getirilen yan yükümlülükler uyma borcu vardır. Yan yükümlülere itaat borcu, TMK m. 2, yani dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. İş görme borcu, dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. Bkz. Yarg. 9. HD.,

manevi menfaatlerini koruması; ayrıca iş görme borcunu yerine getirirken, işyeri barışına zarar verici davranışlardan kaçınması gerekir³²⁵. Bir yan yükümlülük olarak, yakın ve öngörülebilir zararın önlenmesi söz konusu olduğunda, işçinin harekete geçme ve koruma yükümlülüğünü vurgular³²⁶. Bu bağlamda işçi, işverenin itibarını korumak için gerekenleri yapmalıdır³²⁷. Olumsuz davranışlardan kaçınma durumunda ise işyerindeki çalışma düzenini bozmama, işverenin kamuoyundaki bilinirliğine zarar verecek eylemlerden kaçınma, güveni kötüye kullanmama, kanun dışı greve ve eyleme katılmama, müşterilerle iyi geçinme gibi yükümlülükleri kapsar³²⁸.

TBK m. 396/1 düzenlemesi, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranılması gerektiğini kurala bağlarken, işçinin işverenin yararına ve iradesine uygun davranışta bulunma yükümlülüğüne açıkça işaret eder³²⁹. İşçinin bir davranışının sadakat borcuna aykırı olduğunu kabul edebilmek için, eylemin mutlaka zarara neden olması aranmaz³³⁰. Zarara yol açmayan ve suç teşkil etmeyen bir fiil, başkaları tarafından tasarlanıp yönlendirilmiş olsa dahi işçi açısından sadakat borcunun ihlaline neden olabilir. Şüphesiz ki suç teşkil eden bir eylem, örneğin olağanüstü politik faaliyetlerden terör eylemleri, işverenin haklı menfaatlerini (itibarını) etkilediği için sadakat borcunun da ihlalidir³³¹. İş ilişkisi dışındaki kişiler ise, örneğin işçinin akrabaları ve arkadaşları ile diğer üçüncü kişiler, iş sözleşmesi kapsamında herhangi bir yan yükümlülüğe tâbi değildir³³². Bu nedenle işçinin yakınlarının olağanüstü (aşırılık/ekstremizm) faaliyetle-

T. 01.02.2010, E. 2009/13572, K. 2010/1816, (legalbank), E.T. 20.11.2023. Bu konuda ayrıca bkz. **Ekmekçi/Yiğit**, s. 388; **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 231.

³²⁵ **Sümer**, İş Hukuku, s. 75; **Ünsal**, s. 504. Federal İş Mahkemesi, işçinin sadakat yükümlülüğünün işverene ve işyerine zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmasını gerektirdiğini açıkça belirtmiştir (BAG 16.8.1990, NZA 1991, s. 141; BAG 24.3.2010, NZA 2010, s. 693).

³²⁶ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 849; **Erdoğan**, s. 244; Genel sağlık hakkında bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 317.

³²⁷ Hasan **Kayrgan**, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 462; **Sümer**, s. 120. Bildirim yükümlülüğü gereğince işçi, işyerinde gerçekleşebilecek yakın ve öngörülebilir zararları derhal bildirmelidir (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 9, s. 578). İşçinin dürüstlük borcu hakkında bkz. **Narmanlioğlu**, s. 272.

³²⁸ **Zielke**, s. 33; Fevzi **Demir/Gönenç Demir**, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu-İş Dergisi, C. 11, S.1, 2009, s. 4 vd. Ölçülülük ilkesine uygun kolektif eylemler ve özellikle politik grev için bkz. çalışmamızın 3. bölümü § 6. başlığı. Müşterilere yönelik tutum ve davranışlar hakkında bkz. Baki Oğuz **Mülayim**, “İşçinin Müşteriye Yönelik Tutum ve Davranışları Nedeni ile İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi”, Necmettin Erbakan Hukuk Araştırmaları “Özel Hukuk” içinde, NEÜ Yayınları, Konya 2021, s. 96.

³²⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 601.

³³⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 318; Kayrgan, s. 463.

³³¹ **Meisel**, s. 43. Somut olayın koşullarına göre sadakat borcu, işverenin üstün çıkarları üzerinde zararlı etkilerden kaçınmak için işyeri dışında "doğru" davranmayı da içerir. Buna, (itibara zarar verici) politik faaliyetlerden kaçınmak dahildir. Bkz. **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 472; **Lepke**, s. 2037.

³³² **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 475.

re katılım gösteriyor oluşu, iş sözleşmesine bir etki yapmaz³³³.

Değerlendirilmesi gereken önemli diğer bir husus, alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışırken, asıl işverene zarar verebilecek politik faaliyetlerde sorunun nasıl çözümleneceği; yahut alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışırken, politik faaliyet özgürlüğünün nasıl korunabileceğidir. Bu noktada, asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında güven ilişkisinden kaynaklanan ve edim ilişkisinden bağımsız bir borç ilişkisinin varlığını belirten öğreti görüşünden hareket etmek gerekir³³⁴. Böyle bir hukuksal ilişki, hem işveren hem de işçiler yönünden TMK m. 2 gereğince yükümlülükler doğurmaktadır. Dolayısıyla asıl işveren, alt işveren işçilerinin politik görüşü gibi kişilik değerlerini korumak ile yükümlü iken; alt işveren işçileri de asıl işverenin işyerinin genel düzenine uymakla yükümlü olup, çalışma barışını ve asayışı bozabilecek politik faaliyetlerden kaçınmakla yükümlüdür.

Öte yandan sadakat borcu, işçiye işletmenin manevi amacını gerçekleştirme ve amaca uygun davranışlarda bulunma yükümlülüğü yükler. Bu özellikle, belli bir eğilime aitliğiyle tanınan (siyasi parti gibi) işletmeler bakımından önem taşır³³⁵. Eğilim taşıyıcılarının iş sözleşmesinden kaynaklanan artırılmış sadakat borcu bulunur. Bu, eğilimin gerçekleştirilmesinde aktif davranışı gerekli kılar. Eğilim taşıyıcısı olmayanlara ise sadece işletmenin eğilimine zıt davranışlardan kaçınma borcu yüklediği, ölçülülük ilkesi gereğince söylenebilir³³⁶.

Sadakat borcu, işçinin davranışlarına yönelik sınırları müphem ve mutlak bir çerçeve çizmez. Çoğu kez işveren, haklı menfaatlerini kolayca belirleyebileceği ve ileri sürebileceğinden, olabilecek her durumda işçinin sadakat borcunun varlığını kabul etmek isabetli olmaz³³⁷. Ölçülülük

³³³ Bu konuda Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin vermiş olduğu karara katılmak mümkün değildir. Söz konusu karara göre işçinin eşinin ve babasının terör örgütü ile bağlantılı olmasından dolayı iş sözleşmesinin şüphe ile geçerli sebeple feshi mümkündür. Güven ilişkisinin somut biçimde zedelenmiş olduğunu ortaya koyamamış bu karar için bkz. Ankara BAM. 7. HD., T. 22.12.2021, E. 2021/3654, K. 2021/3558, (lexpera), E.T. 15.12.2023.

³³⁴ Asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında TMK m. 2 bağlamında oluşan edimden bağımsız borç ilişkisinin özellikleri ve sonuçları için bkz. Aydın **Başbuğ**, "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", Kamu-İş, C. 4, S. 3, 1998, s. 73-74.

³³⁵ **Zielke**, s. 100; **Akyiğit**, s. 186. Siyasi parti dışında, gazete işyerleri açısından bkz. **Kurtişoğlu Yücel**, s. 231-232.

³³⁶ Karşı görüş için bkz. **Akyiğit**, s. 186. Yazara göre siyasi parti eğilimli işletmesinde çalışan ve eğilim taşıyıcısı olmayan bir işçinin, zıt politik görüşe sahip işverenle çalışmasında sorun yoktur. Ancak *kanaatimizce* eğilim taşıyıcısı olmayan işçilerin, sadakat borcu gereğince en azından eğilime zıt faaliyetlerden kaçınma borcu bulunmaktadır. Bu konuda bkz. **Mittelbach**, s. 138.

³³⁷ Her durumda işverenin haklı menfaatleri uğruna işçiye temel haklarını feda etme yükümlülüğü yüklenemez (**Akyiğit**, s. 182; **Aydın**, s. 57).

ilkesi gereğince işverenin menfaatlerinden daha üstün bir menfaatin işçide bulunması halinde, sadakat borcuna uyma yükümlülüğünün bulunmadığı kabul edilmelidir³³⁸. İşçinin haklı menfaatlerine zarar verecek düzeyde yan yükümlülüğe sahip olduğu söylenemez³³⁹. Özellikle işçinin temel hak kullanımları bu şekilde korunabilir.

Sadakat borcunun ihlali ise disiplin cezasının uygulanması, tazminat (İşK m. 26/II) ve sözleşmenin derhal feshi (İşK m. 25/II-e) yaptırımlarına yol açar. Sadakatsizlik düzeyine ulaşmayan, fakat işverene bağlılığın yeterli olmadığını gösteren davranışlar ise İşK m. 18 vd. uyarınca geçerli fesih nedeni olarak kabul edilir³⁴⁰.

1.3.2.1.2.3. İşverenin Emir ve Talimatına Uyma Borcu

İş sözleşmesinde taraflar, belirli bir hukuki hiyerarşik düzen içerisinde, fakat farklı amaçlar doğrultusunda çalışarak mutlak eşitlik dışında faaliyet gösterir³⁴¹. Kontrol ve denetim yetkisi işverende toplanmış olup, her şeyden önce o, iş sözleşmesi uyarınca işçiden işin ifasını talep edebilen taraftır. İşverenin işyerinin yönetici olması, ona talimatlar verme ve düzenlemelerde bulunma hakkı verir. İşçi de buna uygun hareket etmekle yükümlüdür³⁴². İş görme edimi yerini getirilirken, yetki verilmediği sürece işçi karar alma hakkına sahip değildir. İşçinin çalışma koşullarını belirlemesi ve iş görme edimini talimatlara bağlı kalınmaksızın takip edip sonuçlandırması, taraflarca aksi kararlaştırılmadığı sürece söz konusu olmaz³⁴³.

Bu çerçevede işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu, bir yandan işverenin otoritesi altındaki işçinin iş görme edimini somutlaştırır, diğer yandan davranışların sınırlarını çizer³⁴⁴. İşveren,

³³⁸ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 371; **Alpagut**, s. 31; **Zielke**, s. 100.

³³⁹ Kural olarak işverenin menfaatleriyle örtüşmese bile, işçinin hukuka uygun yollarla meşru çıkarımı takip etmesi engellenemez. Bu bağlamda işçiler, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için işyerinde birlik oluşturabilirler ve özel yaşamlarında serbestçe hareket edebilirler (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 4, s. 577).

³⁴⁰ Sadakat borcunun ihlalinin sonuçları hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 187.

³⁴¹ İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 590; **Urhanoglu/Köken**, s. 49. İşverenin emir ve talimatına uyma borcu ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ilişki için bkz. Sevgi **Dursun Ateş**, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 198.

³⁴² Savaş **Taşkent**, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 44 vd.; **Dursun Ateş**, s. 198; **Akyiğit**, s. 181; **Sümer**, İş Hukuku, s. 14; **Uşan/Erdoğan**, s. 119; **Esener**, s. 166; **Süzek**, s. 86.

³⁴³ **Akyiğit**, s. 181; **Senyen Kaplan**, s. 239.

³⁴⁴ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 313. İş hukukunda talimat kavramı için bkz. Berna **Öztürk**, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 66; **Süzek**, s. 87.

işçinin emir ve talimatlara uyma borcunu tek taraflı irade beyanlarıyla somutlaştırır³⁴⁵. Bu yüzden işçi, iş görme borcunun ifasının her aşamasında, işverenin talimatlarına uymakla mükelleftir³⁴⁶.

Alman hukukunda işverenin talimat verme hakkı, GewO (Gewerbeordnung) § 106’da düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre “işveren iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut kanun hükmüyle düzenlenmemiş olması kaydıyla iş görme ediminin içerik, yer ve süresini hakkaniyete uygun biçimde belirleyebilir. Bu, işçinin işyerindeki davranışları için de geçerlidir”. Buna göre işçiler, hakkın sınırlarına riayet edildiği sürece talimatlara uymak zorundadır³⁴⁷. İşveren bu hakkı ile iş sözleşmesinde öngörülen iş görme edimini somutlaştırır. Ancak bu ona sözleşmenin içeriğini değiştirme hakkı vermez. İşveren bir talimatı verdikten sonra onu geri alabilir veya değiştirebilir³⁴⁸.

Türk hukukunda ise TBK m. 399’a göre işveren, “işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar”. Düzenlemeden anlaşılacağı üzere, işçinin talimatlara uyma borcu çift görünümlüdür³⁴⁹. Birincisi, iş görme borcunun ifasını ilgilendirecek biçimde işin görülmesine ilişkin talimatlardır³⁵⁰. İş görme borcunun ifasına ilişkin talimatlara işçinin uymaması, iş görme borcunun da ihlaline sebep olur. İkincisi, işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar olup işin görülmesiyle doğrudan bir bağlantısı bulunmaz ve işyeri düzeninin sağlanmasına yöneliktir³⁵¹.

İlk olarak işveren, talimat verme hakkına dayanarak iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirtilen ifa yükümlülüğünü zaman, yer ve kapsamına göre detaylandırabilir. Böylelikle işin yürütümü belir-

³⁴⁵ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 16, Rn.1.

³⁴⁶ **Dursun Ateş**, s. 199; **Sümer**, İş Hukuku, s. 76.

³⁴⁷ **ErfK ArbR/Preis**, GewO § 106, Rn. 1. Hakkın tanımı için bkz. BAG 23.09.2004, NZA 2005, s. 359.

³⁴⁸ Alman hukukunda yönetim ve talimat verme hakkının kapsamı için bkz. BAG 18.10.2017, NZA 2017, Rn. 71, s. 1452 71; BAG 15.6.2021, NZA 2021, s. 1625. Ayrıca bkz. **Öztürk**, s. 191 vd. Alman hukukunda işverenin yönetim hakkında “makul değerlendirme” ve bu ilkenin Türk hukukunda uygulanabilirliği hakkında bkz. **Civan**, s. 27.

³⁴⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 590; Senyen Kaplan, s. 238.

³⁵⁰ **Narmanlıoğlu**, s. 253 vd.

³⁵¹ **Dursun Ateş**, s. 199; **Süzek**, s. 87.

lenmiş olur³⁵². Görülecek iş sözleşmede ne kadar genel olarak düzenlenirse, işverenin işin içeriğine, zamanına ve yerine müdahale yetkisi o kadar artar³⁵³. Bunun tersi de geçerlidir. Dolayısıyla çalışma süresinin belirlenmesi, dinlenme süresinin kullanılması, çalışma koşullarına ve iş güvenliğine ilişkin talimatlar işe ilişkin olanlardır. Bu bağlamda işçinin, temel haklarını ileri sürerek politik faaliyetlerde bulunurken her zaman çalışma koşullarını dikkate alması gerekir. O, işyerinde güvenliği tehdit eden eylemlere girişmemeli ve işyeri düzenine ilişkin emir ve talimatlara uymalıdır. Aksi durumda iş sözleşmesine uymama, yani işin gereği gibi yerine getirilmediği anlamına gelir.

İkinci olarak işveren, işçinin davranışlarına yönelik düzenlemeler yapabilir. Bunların işin görülmesiyle doğrudan bir bağlantısı yoktur, ancak işyeri düzeninin sağlanmasına yöneliktir³⁵⁴. İşveren, iş organizasyonu kapsamında işçilerin birlikte yaşama ve iş birliği içerisinde çalışmalarını güvence altına almak amacıyla işyeri düzenine ilişkin kurallar koymaktadır³⁵⁵. Davranışlara ilişkin talimatlara uyulmaması iş görme borcunun değil, bağımsız bir borç olarak talimatlara uymamanın, yani itaat borcunun ihlali anlamına gelir³⁵⁶. İşyeri düzenine ilişkin talimatlar, temel haklarla yakından ilgilidir. Bu türdeki talimatlara işyerinde iletişim araçlarının (özel ve politik amaçlı) kullanımı, dış görünüş ve kıyafet ilkeleri ve işyerine giriş çıkış kontrolleri; ayrıca ifade özgürlüğü ile işyerinde propaganda yapılıp yapılamayacağı yahut bunun düzeyi veya işçilerin birbirleriyle olan iletişimlerine ilişkin talimatlar örnek gösterilebilir³⁵⁷. Bu örnekleri faaliyetin türüne göre çoğaltmak mümkündür.

İşçinin, işverenin emir ve talimatlarına uyma borcunun sınırları bulunmaktadır³⁵⁸. Çünkü işverenin işi insancıl biçimde organize etme görevi, aynı zamanda işçinin onurunu korumaya hizmet eder³⁵⁹. Bu nedenle iş sözleşmesine ve eğer varsa toplu iş sözleşmesine aykırı emir ve talimatlar

³⁵² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 591.

³⁵³ **ArbR-HdB/Linck**, § 45, Rn. 13; BAG 26.1.2012, NZA 2012, Rn. 19, s. 856.

³⁵⁴ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 592.

³⁵⁵ **Öztürk**, s. 169.

³⁵⁶ **Dursun Ateş**, s. 202-203.

³⁵⁷ **Öztürk**, 169-170. İşçinin davranışlarına ilişkin talimatlar çerçevesinde, işyerinde politik propaganda yapılması hakkında bkz. **Taşkent**, s. 69. Ancak *kanaatimizce* işyerinde barışı bozmayan politik propagandanın her durumda yasaklanması mümkün değildir. Bunun için işyeri barışında somut bozulmanın varlığı gerekir.

³⁵⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 313; **Akyiğit**, s. 181-182; **Süzek**, s. 88-89. İşçinin kişilik hakları açısından emir ve talimata uyma borcunun sınırları hakkında bkz. **Aydın**, s. 59-60.

³⁵⁹ **Erdoğan**, s. 252.

ileri sürülemez. TBK m. 27 ile TMK m. 23-25 arasında düzenlenen kişilik haklarına ve yatay etki gereğince temel haklara aykırı talimatların, işveren tarafından işçiye yöneltilmesi mümkün değildir³⁶⁰. Örneğin, işçinin politik görüşünü değiştirene kadar kötü koşullar altında çalıştırılması yahut kendisine dezavantajlar dayatılması mümkün değildir. Temel haklara aykırı talimatlar, TMK m. 2 bağlamında dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşır³⁶¹. TBK m. 399 gereğince işçiler ancak işverenin dürüstlük kuralına uygun emir ve talimatlarına uymak zorundadırlar. Dürüstlük kuralına uygun takdir yetkisi kavramı belirsizlik taşısa da somut olayın koşullarına göre emir ve talimatın temel haklara aykırı olup olmadığına ilişkin takdir yetkisi, TMK m. 4 gereğince hâkime aittir. Bu aynı zamanda temel hakların koruma fonksiyonu gereğince hâkime yüklenmiş bir görevdir³⁶².

1.3.2.2. İşveren Bakımından

1.3.2.2.1. İşverenin Yönetim Hakkı

İşveren, işçiye karşı iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarının ifasını malvarlığı ile yüklenen taraftır. Kapitalist bağlamda iş ilişkisinin belirleyici gücü ve egemenlik yetkisini kullanandır³⁶³. Tıpkı işçide olduğu gibi işveren kavramı da kanun ile tanımlanmıştır. İşK m. 2/T'e göre işveren, “işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara” denir. İşverenden bahsedebilmek için işveren yetkileri olan düzenleme, yönetme ve disiplin yetkilerinin aynı elde toplanması gerekir³⁶⁴. Bu yüzden işverenin en önemli yetkisi, yönetim hakkıdır³⁶⁵.

³⁶⁰ Öztürk, s. 170. Alman hukukunda yönetim hakkının adil bir şekilde kullanılması gerektiği ifade edilmiştir. Buna göre işverenin talimatları hukuka uygun bir amaç gütmeli, bu amaca ulaşmak için elverişli ve gerekli olması ve işçinin temel haklarına orantısız bir müdahale teşkil etmemelidir, (MHdB ArbR/Reichold, § 40 Rn. 28).

³⁶¹ ArbR-HdB/Linck, § 45 Rn. 13; Boemke/Gründel, s. 259.

³⁶² BAG 18.10.2017, NZA 2017, Rn. 46, s. 1452.

³⁶³ İş Kanunu bakımından işveren kavramı için bkz. Yücel Bodur, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, Beta Basım Yayım, İstanbul 2018, s. 7; Narmanhoğlu, s. 108 vd.; Akyiğit, s. 55; Urhanoğlu/Köken, s. 24; Uşan/Erdoğan, s. 52-53; Esener, s. 93; Ekmekçi/Yiğit, s. 38.

³⁶⁴ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 184; Senyen Kaplan, s. 86; Sümer, s. 6; Sümer, İş Hukuku, s. 16.

³⁶⁵ Yönetim hakkının hukuksal niteliği hakkında bkz. Aydın Başbuğ, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Alter Yayıncılık, Ankara 2008, s. 10 vd.; İşverenin yönetim hakkının gerekliliği hakkında bkz. Taşkent, s. 5 vd. Yönetim hakkı, işçi üzerinde bizzat işverenin otorite kurmasını tanımlar (Akyiğit, s. 56). Bu konuda ayrıca bkz. Uşan/Erdoğan, s. 50-51; Süzek, s. 85; Yücel Bodur, İşveren, s. 23.

Yönetim hakkının hukuki temeli iş sözleşmesidir³⁶⁶. İşçinin iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak iş görmeyi, yani işverenin otoritesi altında çalışmayı kabul etmesiyle yönetim hakkı ortaya çıkar³⁶⁷. İşçinin işverene kişisel ve hukuki bağımlılığı, işverenin yönetim hakkını belirler. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru, işverenin yönetim hakkı ile birlikte bir bütünlük arz eder.

Genel olarak işverenin yönetim hakkı, Anayasa, emredici hükümler, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarına aykırı olmamak koşuluyla, işçinin iş görme borcunun somutlaştırılması ve işyerinde düzenin sağlanabilmesi adına işçiye talimatlar verebilme, düzenlemelerde bulunma ve işin yürütümü ile işçinin davranışlarını düzenleyebilme hakkıdır³⁶⁸. Hukuksal dayanağı, işçinin emir ve talimata uyma borcunda olduğu gibi TBK m. 399'dur.

Yönetim hakkı aynı zamanda işçinin temel hak ve özgürlükleri, dolayısıyla politik faaliyetleri ile de ilişkilidir. Öğretide, politik konulardaki kamusal tartışmalarda yer almak isteyen işçilerin bu nedenle karşılaşabilecekleri baskı ve cezalara karşı, işverenin yönetim hakkı karşısında korunmasının önem taşıdığı isabetli olarak belirtilmiştir³⁶⁹.

Özellikle iki farklı durumda işverenin yönetim hakkı, çalışmanın konusu bakımından önem gösterir. Birincisi, işverenin politik tercihi doğrultusunda eyleme geçmek istemesi ve politik katılımında işçileri araç olarak kullanmasıdır. "*Politik hareketlilik*" (Mobilizasyon) olarak ifade edilen bu durum, hukuka aykırı olarak iradeleri dışında işçilerin politik faaliyete yönlendirilmesi anlamına gelir. Uygulamada böyle bir yönlendirme, işçinin aleyhine olacak şekilde, temel haklara aykırı talimatlar ile yapılmaktadır³⁷⁰.

³⁶⁶ Öztürk, s. 26; Senyen Kaplan, s. 25; Süzek, s. 86.

³⁶⁷ Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 9; Dursun Ateş, s. 201.

³⁶⁸ İş hukuku açısından işverenin yönetim hakkı için bkz. Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 25; Dursun Ateş, s. 34, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 313; Yücel Bodur, İşveren, s. 26. İşverenin yönetim hakkını yapay zekâya devretmesi hakkında bkz. Däubler, Digitalisierung, Rn. 10, s. 298.

³⁶⁹ Vollmer, s. 150; Ünsal, s. 509; Çetin, s. 370. Yargıtay'ın bir kararında ifade ettiği gibi işverenin "işçinin ... siyasi sembolleri kullanmasına ilişkin vereceği talimatlar Anayasa'da düzenlenmiş eşitlik ilkesi, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklere aykırı, belirtilen hak ve özgürlükleri sınırlayıcı nitelikte olmamalıdır. Yönetim hakkı, düzenlenen dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır". Bkz. Yarg. 9. HD., T. 07.10.2020, E. 2020/3027, K. 2020/10966, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

³⁷⁰ İş ilişkisinde işçinin, işverenin mobilize politik katılımına karşı korunması hakkında bkz. çalışmamızın 2. bölümü, § 5. başlık. Hukuka aykırı işveren talimatları ve bunun sonuçları hakkında bkz. Dursun Ateş, s. 146 vd.

İkincisi ise işçinin, politik inanç düzeyine ulaşan ifadeleri doğrultusunda işverenin bazı talimatına karşı çıkmasıdır. Başka bir deyişle, işverenin talimatı ile işçinin inancının, “*vicdan çatışması*” (Gewissenkonflikte) yaratmasıdır³⁷¹. Bu durumda işçi, işverenin talimatını reddetmekle kalmaz, ayrıca iş görme borcunu yerine getirmekten de kaçınır. Derhal feshe kadar varabilecek işten çıkarılma riskini ve ücret kaybını, sivil itaatsizlik ve vicdani ret bağlamında üstlenir. Ancak işçi böyle bir talimata, haksızlığına ilişkin ciddi bir vicdani karara varana kadar uymak zorundadır³⁷². Aksi durumda onun sorumluluğu doğar. Vicdani ret ile açıklanabilecek bu ihtimal, işçinin iradesine ve temel haklarını ihlale yönelmiş işveren talimatlarından kaynaklanmakta ve işverenin yönetim hakkını sınırlamaktadır³⁷³. Çünkü işçinin temel hakları, ciddi vicdani çatışmalar söz konusu olduğunda, talimat verme hakkı ile bağlantılı olarak gözetilmeli ve iş sözleşmesinden kaynaklanan karşılıklı pozisyonlar, temel haklara uygun olarak dengelenmelidir³⁷⁴.

Görüleceği üzere kural olarak işveren, yönetim hakkını kullanarak iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleriyle işçinin politik faaliyetlerini tamamen ortadan kaldıramaz. İşçinin hiçbir şekilde politik faaliyette bulunamayacağı, örneğin sözlü veya yazılı olarak politik açıklamalar yapamayacağı, görüşlerini ileri süremeyeceği veya herhangi bir derneğe, siyasi partiye, enstitüye üye olamayacağı, eğer üye olunursa sözleşmenin sona ereceği gibi kaçınma borçları, işverenin yönetim hakkıyla düzenlenemez³⁷⁵.

Bunlarla birlikte iş ilişkisinin uyumlu biçimde yürütülebilmesi için bazı düzenlemeler yapılabilir. Örneğin dürüstlük kuralına uygun biçimde işçilerin sosyal ağ hesaplarından politik paylaşımlar yaparken iş ilişkisine somut atıf yapmamalarının istenmesi gibi. Dolayısıyla işveren, kendisine atfedilme tehdidi oluşturan ve giderek işyeri barışını bozabilecek davranışları önceden yasaklayabilir. Ancak böyle bir düzenlemenin yapılabilmesi için, bu tür faaliyetlerin iş ilişkisi üzerinde etki doğurabilecek potansiyele sahip olmaları gerekir. Bu durum işyerinde politik görüşün ve inancın herhangi bir şekilde açıklanmasını sınırlandıran “*tarafsızlık düzenlemeleri*”

³⁷¹ **MHdB ArbR/Reichold**, § 40 Rn. 29. Aksi görüş için bkz. **Mittelbach**, s. 4-5.

³⁷² BAG 22.2.2012, NZA 2012, s. 858.

³⁷³ İş hukukunda vicdan özgürlüğüne aykırı talimatlar hakkında bkz. **Heper**, s. 413 vd.

³⁷⁴ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Betül **Erkanlı Başbüyük**, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 350 vd. İşçinin temel haklarının, işverenin talimat verme hakkı ile çatışması halinde karşıt pozisyonların dengelenmesi hakkında bkz. BAG 10.10.2002, NZA 2003, s. 483; 24.2.2011, NZA 2011, s. 1087; 25.9.2013, NZA 2014, s. 41; BVerfG 30.7.2003, NZA 2003, s. 959. Bu hususun detayları çalışmanın ikinci bölümünde ele alınacağından, burada sadece ilgili kısma atıf yapmak yeterli olacaktır. Bkz. çalışmamızın ikinci bölümü, § 5. başlık, iş ilişkisinde politik inanç bağlamında vicdan çatışması kısmı.

³⁷⁵ **Vollmer**, s. 150; **Lepke**, s. 2040; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 249.

(Neutralitätspolitik) açısından önem arz eder³⁷⁶. İşçinin kılık kıyafetinde politik sembollerin kullanımı ile ilgili olan bu sınırlandırmalar, çalışmamızın ikinci bölümünde ele alınacaktır. Bundan başka, baskın unsur olarak kâr amacı gütmeyen işletmelerde ve bunlara bağlı işyerlerinde açıkça ifade edilen manevi değeri korumak için gerekli olduğu ölçüde çalışanların politik faaliyetlerine ilişkin hükümler, işverenin yönetim hakkına istinaden konulabilir³⁷⁷.

İşveren genel olarak, örneğin işyeri iç yönetmeliğinde, çalışanların özgür demokratik temel düzene aykırı aşırılıkçı politik örgütlere katılımını yasaklayabilir mi? Buradaki esas sorun, neyin aşırı olacağına kim tarafından ve neye göre karar verileceğidir. Bu noktada neyin kabul edilmez olduğunu işveren tek başına şekillendiremez. İşveren sadece kendi politik görüşü veya inancına göre karar veremez³⁷⁸. Ancak Alman hukuku öğretisinde, ulusal düzeydeki temel değerlere işverence atıfta bulunulması kabul edilebilir görülmektedir. Bu çerçevede Anayasayı, insan onurunu ve demokrasiye olan inançları ortadan kaldırmak isteyen veya hayırseverliğe düşman faaliyetlerin yasaklanması mümkündür³⁷⁹. Bunlar dışında iş sözleşmesi devam ettiği sürece işçilerin politik görüş açıklamaları, sözleşmenin somut amacının ışığında ve sadakat yükümlülüğünün ihlal edilmesi halinde yaptırıma tabi tutulabilir.

Öte yandan yönetim hakkının iş sözleşmesi ile genişletilmesi mümkündür³⁸⁰. Ancak işçinin temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayan bir yasağın, düzenleme yetkisi ve sözleşme özgürlüğüne dayanılarak bireysel iş sözleşmesinde veya işyeri iç yönetmeliklerinde düzenlenmesi halinde işçinin meşru politik faaliyetlerinin engellenmesi sonucu doğabileceğinden, makul olmayan kısıtlayıcı sözleşmesel kayıtlar, TBK m. 27 gereğince içerik denetimine tabi tutulmalıdır³⁸¹.

³⁷⁶ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 366. İş hukukunda işverenin tarafsızlık politikası hakkında bkz. Claudia **Schubert**, “Neutralitätspolitik privater Unternehmen in den Grenzen des Antidiskriminierungsrechts Besprechungsaufsatz zum EuGH-Urt. v. 15.7.2021 - C-804/18, C-341/19”, ZFA 2022, s. 441 vd.; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 95, s. 75-76. İş hukukunda sosyal ağ yönergeleri hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 149. İşçinin işyerindeki politik propagandasının sınırlarının işverenin yönetim hakkıyla düzenlenebilmesi hakkında bkz. **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s. 25. İşveren, işçilerin müşterilere olan ilişkisini düzenleyebilir, onlarla sert politik tartışmalara girilmesini yasaklayabilir. İşyeri iç yönetmelikleriyle müşterilere yönelik davranışların düzenlenebilmesi hakkında bkz. **Mülayim**, Tutum ve Davranışlar, s. 109.

³⁷⁷ **Preis/Stoffels**, s. 212.

³⁷⁸ İşçinin ifade özgürlüğü karşısında işyeri iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamaları hakkında bkz. **Erdoğan**, s. 255.

³⁷⁹ Christian **Picker**, “Politischer Extremismus als Herausforderung für Gesamtrechtsordnung und Arbeitsrecht – Teil II, RdA 2021, s. 33.

³⁸⁰ **Taşkent**, s. 27. İşverenin yönetim hakkının genişletilmesi hakkında bkz. **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s. 18-19.

³⁸¹ **Erdoğan**, s. 255; **Sümer**, s. 133. İşverenin yönetim hakkının sınırları hakkında bkz. **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s.

TBK m. 27/I hükmüne göre emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı sözleşmeler kesin hükümsüzdür. TBK m. 27/II gereğince sözleşmenin yalnızca bazı hükümleri ihlal niteliği taşıyor ve geçersiz olduğu anlaşılan hükümler olmaksızın sözleşme yapılabiliyorsa, sadece ihlal edici hükümler kesin hükümsüz kabul edilecektir. Şu kadar ki TMK m. 23/II hükmü uyarınca kimse temel haklarından vazgeçemez, özgürlüklerini hukuka ve ahlaka aykırı sınırlayamaz³⁸². Türk Medeni Kanununun bu hükmü, özgürlük sahiplerini kendi elleriyle söz konusu özgürlüklerini sözleşme yoluyla elden çıkarmalarına karşı korumaktadır³⁸³. Sonuçta hem TBK m. 27 hem de TMK m. 23/II birlikte ele alındığında, iş sözleşmesinin özgürlükleri hukuka aykırı olarak sınırlıyor olması, sözleşmenin tamamının veya ilgili hükümlerinin kesin hükümsüz olmasına neden olacaktır. Böyle bir yasağın “*genel iş koşulu*” olarak kabul edilecek bir metinde bulunması halinde ise, temel hak ve özgürlükleri kısıtlayan hüküm(ler), TBK m. 20 ilâ 25. maddeleri arasında öngörülen üç aşamalı (kapsam-yorum-içerik) denetimine tabi olur³⁸⁴.

1.3.2.2.2. İşverenin Borçları

1.3.2.2.2.1. İşçiyi Koruma Borcu

İşçinin sadakat borcunun karşısında, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu bulunur³⁸⁵. İşçiyi

27. Alman hukuku açısından Anayasal normlara aykırılık iş sözleşmesinin geçersizliğine neden olur. Bkz. **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 182 ve ahlaka aykırılık hakkında bkz. Rn. 186. Aksi bir görüş için bkz. **Boemke/Gründel**, s. 263. Ayrıca iş sözleşmesinde işçinin politik faaliyetlerini sınırlayıcı açık düzenlemelerin bulunması hali için bkz. **Mittelbach**, s. 98-99; **Zielke**, s. 55. İHAM'ın yaklaşımı bağlamında, iş sözleşmesi ile işçinin temel haklarından genel olarak feragat edemeyeceği hakkında bkz. **Çetin**, s. 50. İşçinin iş sözleşmesi ile politik faaliyet kapsamındaki haklarından feragat etmesi hakkında bkz. **Vollmer**, s. 98.

³⁸² **Ayan/Ayan**, s. 33. İşçinin kişilik haklarının kendisine karşı korunması hakkında bkz. **Aydın**, s. 26 vd. Kesin hükümsüzlük hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 168.

³⁸³ Temel hak ve özgürlüklere ilişkin koruma için bkz. **Heper**, s. 219; **Erdoğan**, s. 253; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 277. Bir temel hakkın, kamusal karar alma süreci için önemli olması vazgeçmenin geçersiz olduğunu gösterir. Bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 220, s. 120.

³⁸⁴ Genel iş koşulları hakkında bkz. **Civan**, s. 25 vd.; **Heper**, s. 105 vd.; **Dursun Ateş**, s. 131; **Erdoğan**, s. 256; **Sümer**, s. 133; **Süzek**, 70. “*Tip iş sözleşmesi*” olarak isimlendirilen bu metinler, ileride yapılacak çok sayıda iş sözleşmesi için aynı şekilde önceden tasarlanmış sözleşme koşullarını içerir. Bkz. **Süzek**, 64. Alman hukuku açısından işçinin temel hak ve özgürlüklerini fazla sınırlayan genel iş koşulları ve içerik denetimi hakkında bkz. **Dieterich**, s. 35; **MHdB ArbR/Benecke**, § 37 Rn. 19; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 35, Rn. 4. İşçi tarafından açıkça kabul edilen sözleşme koşullarının kararlaştırılması durumunda ise genel ilkelerin (Türk hukuku açısından TBK m. 27 ve TMK m. 23/II) ötesinde bir içerik incelemesine gerek yoktur (**ErfK ArbR/Preis**, BGB, § 611a, Rn. 234). Eğilimli işletmeler bakımından sözleşmeler ile işçinin politik ifade özgürlüğünü sınırlayıcı hükümlere yer verilebilmesi hakkında bkz. **Zielke**, s. 55. Genel iş koşulları bağlamında zayıf (işçiyi) koruyan yorum yöntemi için bkz. Aydın **Başbuğ**, Hukukta Yöntem, Beta Basım Yayım, İstanbul 2020, s. 176.

³⁸⁵ İşverenin işçiyi koruma borcu hakkında bkz. **Narmanhoğlu**, s. 320 vd.; **Senyen Kaplan**, s. 275; **Sümer**, İş Hukuku, s. 89; **Urhanoglu/Köken**, s. 60; **Uşan/Erdoğan**, s. 138; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 366; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 327.

koruma borcu, insan yaşamının üstün bir değer olarak savunulmasından doğar³⁸⁶. Bu borç, işçinin işyerine entegre olması nedeniyle önem arz eder³⁸⁷. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ulaştığı son nokta dikkate alınarak, işçinin korunması için gerekli olan bütün önlemlerin işveren tarafından alınmasını sağlar. Borcun kapsamı, mevzuat hükümlerinin yanı sıra TMK m. 2 bağlamında dürüstlük kuralı ile belirlenir³⁸⁸.

Alman hukukunda ise işçinin korunması BetrVG § 75'te düzenlenmiştir. Bu koruma, özellikle temel hak ve özgürlükler ile ayrımcılık yasağını kapsar. İşveren, “*işyerinde herkese hukuk ve hakkaniyet ilkelerine göre muamele edilmesini; özellikle de ırk veya etnik köken, milliyet, din veya inanç, engellilik, yaş, sendikal veya ‘politik faaliyet’ ve görüş yahut cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmamasını sağlar*” (f.1). Ayrıca işveren, “*işyerinde işçilerin kişiliklerinin özgürce gelişmesini korur ve teşvik eder*” (f.2). Aynı zamanda bu düzenleme, işyerinde Anayasal özgürlüklerin korunmasına hizmet etmekte ve işçinin işveren tarafından saygı gösterilmesi gereken idealist çıkarları ile işyerindeki iletişimini içermektedir³⁸⁹.

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması, işverenin işçiyi koruma borcunu beraberinde getirir³⁹⁰. Çünkü iş sözleşmesi işçinin kişiliğini kapsar, yaşamını şekillendirir ve dolaylı olarak onu belirler. Bu nedenle işverenin, işçiyi hukuka uygun olarak istihdam etmeksizin sadece ücretini ödemeye devam etmesi, kişilik hakkına aykırıdır. TBK m. 417/I düzenlemesine göre işveren, “*hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*”. İşçinin kişiliğinin korunması onun yaşamını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü, kişisel ve mesleki saygınlığı ile şeref ve haysiyetini, özel ve kamusal yaşamını, ahlaki değerlerini ve her türlü özgürlüğünün korunması anlamına gelir³⁹¹. Politik faaliyette bulunma özgürlü-

³⁸⁶ **Erdoğan**, s. 203. İşçinin kişiliğinin iş ilişkisinde tanınması hakkında bkz. **Aydın**, s. 54.

³⁸⁷ **HK-ArbR/Boemke**, BGB § 611a, Rn. 401.

³⁸⁸ İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamını her iş ilişkisinde ayrıca değerlendirmek gerekir. Bkz. **Narmanhoğlu**, s. 321.

³⁸⁹ Kişilik hakkı kavramı ve iş ilişkisine yansımaları hakkında bkz. **Civan**, s. 29 vd.; **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 37.

³⁹⁰ **Narmanhoğlu**, s. 320; **Akyiğit**, s. 205; **Sümer**, İş Hukuku, s. 90. Kişiyi saygı ve kişiliğinin korunması ilkesi için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 33.

³⁹¹ **Süzek**, s. 413; **Erdoğan**, s. 279; **Senyen Kaplan**, s. 279; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 367. İş hukukunda işçinin kişiliğinin korunmasının önemi hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 34; Seracettin **Göktaş**, “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, s. 13. Kişilik

ğünün korunması da bu kapsamda değerlendirilebilir.

İşçinin kişiliğinin korunması, kişilik değerlerinin içerisine giren bütün hakların ve özgürlüklerin korunması anlamına geldiği için, işçinin manevi değerlerine saygı gösterilmesini gerektirir³⁹². Kural olarak işçinin politik düşüncelerinin ve inançlarının dış dünyaya yansıtılmasına işverenin katlanması gerekir. Bu tür faaliyetlerin, işyerindeki çalışma barışını bozmadığı sürece herkese karşı korunuyor olması icap eder. İşveren, sağ veya sol eğilime sahip radikal olanlar da dahil olmak üzere, hukuka aykırı düzeyde aşırılık göstermediği sürece, işyerindeki politik görüş açıklamalarına tahammül etmek zorundadır³⁹³. Ayrıca işçinin özel yaşamında gerçekleştirdiği faaliyetlerin, kişilik hakkı kapsamına girmesi sebebiyle, iş dışındaki bilgilerin korunması ve başkalarıyla paylaşılmaması, bu yükümlülüğün bir parçasıdır³⁹⁴. Koruma borcu geniş kapsamlı olup işçinin bilgilendirmesini, iş ilişkisi sebebiyle işçi hakkında öğrenilen politik görüşü ve katıldığı faaliyetler gibi hassas bilgilerin saklanması³⁹⁵ ve işçinin işyerine getirdiği şahsi eşyaların, örneğin mülkiyeti işçiye ait ve bir politikacının elinden çıkmış yazılı eserlerin korunmasını da içerir.

İşçiyi koruma borcunun kapsamında üçüncü kişilerden, örneğin diğer çalışanlardan ve müşterilerden gelebilecek müdahalelere karşı önlemlerin alınması gerekmektedir³⁹⁶. Bazı işçilerin işyerinde politik nedenle diğer işçilere tacizde bulunmaları, bir grup işçinin farklı dünya görüşüne sahip diğer işçileri dışlayarak işyerinde çalışma barışını bozmaları yahut ifade özgürlüğünü aşan nefret söyleminin işçiler arasında cereyan etmesi gibi temel haklara zarar verici eylemler önlenmeli; eğer eylemler gerçekleşmiş ise eylemleri gerçekleştirenler hakkında yaptırım uygulan-

hakkının konusu için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 99 vd.

³⁹² **Süzek**, s. 413; **Aydın**, s. 13; **Akyiğit**, s. 206; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 367. Kişisel ilişki kuran iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin kişiliğini korumak ve kişilik hakkına saygı göstermekle yükümlüdür (**Narmanhoğlu**, s. 320). Bu konuda ayrıca bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 276. Kişilik hakkının manevi değerleri için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 101 vd.

³⁹³ **Zielke**, s. 105-106 ve s. 141; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 33. Söz konusu sınıra ancak işverenin imajına yönelik somut bir tehlike söz konusu olduğunda ulaşılır. Bu durumda bile yaptırımlar ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır (BAG 10.12.2009, NZA 2010, s. 698).

³⁹⁴ **HK-ArbR/Boemke**, BGB § 611a, Rn. 410; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 235; Özel yaşama ait olan alan için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 108.

³⁹⁵ Kişisel verilerin korunması, işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme borcunun özel bir görünümüdür. İşçinin politik görüşü, inancı ve faaliyetleri özel (hassas) nitelikte kişisel veridir. Bkz. **Miray Özer Deniz**, “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 45, 2021, s. 372.

³⁹⁶ **Narmanhoğlu**, s. 321; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 368.

malıdır³⁹⁷. Bu gibi eylemleri önleyici elverişli tedbirler, TBK m. 417/I düzenlemesi gereğince işveren tarafından alınmak zorundadır. Aksi halde işçiden, hukuka uygun olmayan çalışma koşulları içerisinde iş görmesini beklemek ve apolitik kalmak isteyen işçinin işyerinde yalnız kalma hakkına saygı duymamak, TBK m. 435/II hükmüne aykırı olacaktır³⁹⁸.

İşyeri barışının korunması açısından, politik faaliyet özgürlüğüne ilişkin koruma sınırsız değildir. İşverenin, işyerindeki diğer çalışanların ya da üçüncü kişilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak gibi üstün bir yararın, yahut emredici yasa hükmünün bulunduğu hallerde veya işyerinin bir politik kampanyaya destek için forum olarak kullanılması gündeme geldiğinde, temel haklara müdahale edilebilir³⁹⁹. Bunun için müdahalenin kapsam ve sınırları önceden belirlenmeli, tedbirin özelliklerine göre işçi bilgilendirilmeli, müdahalenin meşru bir amaca dayanıp dayanmadığı ve gerekli olup olmadığı, şayet gerekli ise uygulanan yöntemin ölçülü olup olmadığı ortaya konulmalıdır.

1.3.2.2.2.2. Eşit Davranma Borcu

İş ilişkisinde adaletin sağlanabilmesi, eşitliğin tesisi ve ayrımcılık yasağının kabulü ile mümkündür⁴⁰⁰. Eşitlik ve ayrımcılık kavramlarının tanımlarının net bir şekilde ortaya konulması güçlük barındırmaktadır⁴⁰¹. Eşitlik ilkesi, benzer durumdaki kişiler arasında objektif ve haklı sebepler olmaksızın farklı muamele edilmesini engelleyen bir ilke olarak tanımlanır⁴⁰². Özünde

³⁹⁷ Mittelbach, s. 40.

³⁹⁸ Alman hukuku açısından bkz. Gamillscheg, s. 56; Meisel, s. 43.

³⁹⁹ Robert von Steinau-Steinrück, "Wahlkampf im Arbeitsverhältnis?", NJW-Spezial 2017, s. 626; Hanns Prütting, "Schutz und Förderung von Arbeitnehmerinteressen durch das Grundgesetz", Arbeitnehmerinteressen und Verfassung (hrsg. von Klaus Grupp und Stephan Weth), Duncker und Humblot, Berlin 1998, s. 18; AP BGB § 626 Nr. 73; MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 57.

⁴⁰⁰ İş hukuku bakımından eşitlik ilkesi ve işverenin eşit davranma borcu hakkında bkz. Ertuğrul Yuvalı, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 33 vd.; Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum, 2021/2, s. 859 vd.; Sümer, İş Hukuku, s. 91; Urhanoğlu/Köken, s. 61; Uşan/Erdoğan, s. 141.

⁴⁰¹ Aydın, s. 62. Kavramlar için bkz. Ekmekçi/Yiğit, s. 372 vd. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, eşitlik ve ayrımcılık kavramları arasındaki ilişki şu şekilde kurulmuştur. "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, bazen yan yana ve bazen de aynı şeyi ifade etmek üzere kullanılabilen kavramlardır. Günümüzde eşitlik ilkesi insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ayrılmaz parçasıdır. Başka bir deyişle eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, uluslararası hukukun en üstünde yer alan temel hukuk normu olarak kabul edilmektedir. Bu itibarla eşitlik ilkesi hem başlı başına bir hak hem de diğer insan hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına hâkim, temel bir ilke olarak kabul edilmelidir". (AYM., Başvuru No. 2014/256, K. 25/06/2014).

⁴⁰² Genel olarak eşitlik ilkesi hakkında bkz. Heper, s. 142 vd. İş hukuku kapsamında eşit davranma ilkesi, pozitif hukuku aşan adalet idealine dayanmaktadır (BAG 3.9.2015, NZA 2015, s. 222).

eşit olana eşit davranılmasını, özünde eşit olmayana ise farklı davranılmasını gerektirir. Özel hukukta taraflar arasında hukuki ve fiili denge bulunuyorsa, eşit davranma ilkesine başvurmaya gerek yoktur⁴⁰³. Fakat işveren tek taraflı kurallar koyabildiği ve bunları işçilere karşı uygulayabildiği ölçüde, makul olmayan çalışma koşullarının belirlenebilmesi için işveren tasarruflarının objektif olarak değerlendirilmesi gerekir⁴⁰⁴.

İş hukukunda eşitlik ilkesi, kanun önünde eşitliği düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesinde dayanağını bulur⁴⁰⁵. Bu durum, Anayasal temel ilkelerin özel hukuka yatay etkide bulunuyor oluşu ve iş ilişkisinde devletin bireyleri (eşitsizliğe karşı) koruma yükümlülüğüne sahip olduğu teoriyle bağdaşmaktadır⁴⁰⁶. Söz konusu düzenlemeye göre herkes “*dil, ırk, renk, cinsiyet, ‘siyasi düşünce, felsefi inanç’, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz*”. Anayasa'nın 10. maddesi tüm hukuk sistemi açısından geçerlidir. İş hukukunun öznesi ve politik faaliyetin aktörü işçiler bakımından da uygulanması gerekir.

Öte yandan ayrımcılık, kişinin sahip olduğu özelliklerden ötürü diğer kişilerden farklı davranılarak mağdur edilmesini ifade eder. İş hukuku, iktisadi yönden zayıf işçinin, işverenin keyfi davranışlarına karşı korunması ihtiyacından doğan bir hukuk dalı olduğundan, ayrımcılık yapmama anlayışının mutlaka iş yaşamında uygulamaya geçirilmesiyle ilişkilidir⁴⁰⁷. İş Hukukunda ayrımcılık yasağı kapsamında “*dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, ‘siyasal düşünce, felsefi inanç’, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağına*” ilişkin temel kural, İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında ifade edilmiştir. Bu ifadenin ayrımcılık yasağının dışında, genel anlamda eşit davranma borcunu düzenleyip düzenlemediği tartışmalıdır⁴⁰⁸. *Kanaatimizce* eşitlik ilkesinin ve Anayasa'da düzenlenen temel hak ve özgürlüklerin, iş ilişkisini dolaylı da olsa etkilediği kabul edildiğinde, söz konusu düzenleme sadece ayrımcılık yasaklarını ortaya

⁴⁰³ BAG. 21.5.2014, NZA 2015, s. 115; BAG. 15.4.2015, NZA 2015, s. 1388.

⁴⁰⁴ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 666.

⁴⁰⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 432; **Sümer**, s. 101; **Senyen Kaplan**, s. 344; Aziz Can **Tuncay**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 108; **Heper**, s. 148; **Yuvalı**, s. 70; **Ugan Çatalkaya**, s. 862-863; **Süzek**, s. 468.

⁴⁰⁶ İşverenin, buyruğunda çalıştırdığı işçilere eşit davranması, onlar arasında keyfi ayırım yapmaması, genelde Anayasal temele dayanan temel ilkenin somut iş ilişkisine yansımaları anlamındadır (**Narmanlioğlu**, s. 323). İş hukukunda işverenin eşit davranma ilke ve temel hakların yatay etkisi ilişkisi hakkında bkz. **Tuncay**, s. 71 vd.

⁴⁰⁷ İş hukukunda ayrımcılık hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 141.

⁴⁰⁸ Tartışmalar için bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 175.

koyuyor izlenimini veriyor olsa da, Anayasa m. 10 hükmünün özel hukuk ilişkilerine yatay etkisi gereğince, işverenin genel anlamda eşit davranma ilkesine tabi olması icap eder.

İşK. 5. maddesinin 1. fıkrasındaki “ve benzeri” sebepler işçinin temel hak ve özgürlükleri çerçevesinde değerlendirilmelidir⁴⁰⁹. Bu bağlamda işveren, genel anlamda eşit davranma borcu açısından, benzer durumdaki işçiler arasında haklı ve objektif nedenler yokken, haklı görülemeyecek ve dürüstlük kuralına aykırı keyfi nedenlerle farklı işlem uygulayamaz⁴¹⁰.

İş ilişkisinde eşit davranma borcuna aykırılık ve ayrımcılık politik görüş nedeniyle ortaya çıkabilir⁴¹¹. Bu durumda politik görüş temelinde ayrımcılık söz konusu olur. Politik düşünce ve politik kimlik, ancak işçinin arzu ederse değiştirebileceği, rızası dışında değiştirmesi işveren yahut işyerinde çalışan diğer kişiler tarafından talep edilemeyecek bir kişilik özelliğidir⁴¹². Bu yüzden politik görüş açısından da işverenin eşit davranma borcu, çoğu zaman ayrımcılık yasağı açısından gündeme gelir⁴¹³.

İşçinin politik görüşü temelinde ortaya çıkan farklı bir muameleyi, önemsiz görmemek gerekir. Genel olarak politik nedenle ayrımcılık, bireyin sahip olduğu düşünce ve inanç bağlamında tutumları da dahil olmak üzere; demokratik, sosyalist, cumhuriyetçi, milliyetçi, muhafazakâr gibi bir kimlik ya da üyesi oldukları herhangi bir siyasi parti ya da dernekten dolayı farklı davranılmasını tanımlar. Bu durum, bir işçinin veya işçi grubunun, hukuksal geçerliliği bulunmayan nedenlerle politik düşünceleri ve inançlarına göre kategorize edilmesi anlamına gelir. Fakat ayrımcılık temelini doğrudan işçinin şahsında gerçekleşmesi gerekmez⁴¹⁴. Mesela yakın akra-

⁴⁰⁹ Yargıtay’a göre de düzenlemede sayılan hâller sınırlı olmayıp bu hâllere benzer nedenlerle de işveren ayırım yasağını ihlal edemez. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan siyasi ve dünya görüşü gibi sebepler, benzeri sebepler kapsamında değerlendirilebilir. Yarg. 9. HD., T. 16.05.2023, E. 2023/160, K. 2023/7165, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁴¹⁰ **Narmanlıoğlu**, s. 323; **Senyen Kaplan**, s. 347 vd.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 92.

⁴¹¹ Anayasa m. 10, İHAS ve 111 sayılı UÇÖ hükümleri uyarınca, bir kimsenin sahip olduğu politik düşünce ve kanaatleri, çalıştırmaya ilişkin konularda ayırım yapılmasına kesinlikle neden olamaz. Bu konuda bkz. **Tuncay**, s. 126.

⁴¹² Kişinin değiştirmesi kendisinden beklenemeyecek ve özgürlükler kapsamında koruma altına alınan özellikler hakkında bkz. **Yuvalı**, s. 84. Bu özellikler içerisinde politik dünya görüşünün yeri hakkında bkz. **Yuvalı**, s. 160 vd.

⁴¹³ **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 247. Sırf işçinin hâkim olan politik görüşe katılmaması, işverenden farklı görüşe sahip olması nedeniyle ayrımcılığa uğraması, temel hakların ihlali anlamına gelir (**Civan**, s. 268). İş sözleşmesinde haksız (keyfi) ayırım yasağı hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 207. Ayrıca bkz. **Sümer**, İş Hukuku, s. 92.

⁴¹⁴ Schaub ArbR-HdB/Ahrendt, § 36, Rn. 3.

basının politik düşünceleri yahut faaliyetleri sebebiyle farklı işleme tabi tutmak ayrımcılık kabul edilmelidir. İşverenin işyerinde sadece tasvip ettiği görüşlere serbestlik tanınması, buna karşılık politik faaliyetleri bazı görüşler için yasaklaması halinde de politik nedenle ayrımcılıktan söz edilmelidir.

Karşılaştırmalı iş hukuku açısından ise Fransız İş Kodu'nda L. 1132-1 hükmü ile politik ayrımcılık yasağı, ayrımcılık yapılamayacak halleri düzenleyen iki kategori içerisinde, işçinin davranışlarından hareketle düzenlenmiştir⁴¹⁵. Buna göre işçinin politik düşünceleri kriterler alınarak yapılacak farklı bir uygulama, işçinin temel haklarını kullanmasının ihlali sayılacaktır⁴¹⁶.

Bunlarla birlikte işverenin işyerinde partizan bir uygulama tesis etmesi de söz konusu olabilir. İşyerinde partizanlık (kayırmacılık), işverenin kendi politik görüşünün destekçisi işçi veya işçi gruplarına ayrıcalıklı işlemler yaparak, bu kişilere bazı menfaatler sağlamasıdır. Başka bir deyişle işverenin, farklı muamele uygulayabilmek maksadıyla, işçi veya işçi gruplarına karşı politik görüş benzerliklerinden faydalanması, partizanlık olarak adlandırılır⁴¹⁷. Bu kapsamda eşit davranma borcunun ihlalinin tespiti için işyerinde karşılaştırılabilir bir işçi grubunun bulunması gerekir⁴¹⁸. Çünkü eşit muamele ilkesi, işverenin tek tek işçileri ya da işçi gruplarını objektif bir neden olmaksızın, genelin lehine olan muamelenin dışında bırakması ve onları karşılaştırılabilir durumdaki diğer çalışanlardan daha kötü bir konuma yerleştirmesi halinde ihlal edilmiş olur. Yeterince açık ve şeffaf olması gereken objektif nedenlerin varlığı, somut olayın koşullarına göre belirlenir⁴¹⁹.

İşveren yönetim hakkını kullanırken, eşit davranma borcunun nispi özelliği gereğince işçiler arasında farklı davranabilir. Bunun için işverenin hukukun genel ilkelerine uygun hareket etmesi beklenir⁴²⁰. Hakkaniyete uygun yönetim yetkisinin kullanımı, eşit davranma borcunun ihlal

⁴¹⁵ Fransız İş Kodunun bahsedilen L. 1132-1 hükmü ile ilgili açıklamalar için bkz. **Ugan Çatalkaya**, s. 869.

⁴¹⁶ **Ugan Çatalkaya**, s. 869.

⁴¹⁷ Örneğin işverenin sadece belli bir politik görüşte olan işçilere zam yapılmasına yönelik bir talimatı, ayrımcılık talimatı olarak değerlendirilir. **Öztürk**, s. 263.

⁴¹⁸ **Narmanhoğlu**, s. 326.

⁴¹⁹ Alman hukukunda eşit davranma ilkesinin koşulları hakkında bkz. BAG 6.12.1995, NZA 1996, s. 531; 27.10.1998, NZA 1999, s. 700; BAG 19.8.2008, NZA 2009, s. 197.

⁴²⁰ **Sümer**, s. 103; **Süzek**, s. 474. Bu konuda ayrıca bkz. BAG 23.8.1995, NZA 1996, s. 829.

edilmemesi ve haklılaştırılabilir farklı muamele için objektif nedenlerin bulunması gerekir⁴²¹. Yani ayrımcılık yapmama ilkesine gereken saygı gösterilerek rasyonel bir farklılaştırma söz konusu olabilir⁴²². Böylelikle işveren, politik görüşleri farklı olan işçiler arasında kıdemden, eğitimden, performanstan, tecrübeden, çalışkanlığından veya görülen işin niteliğinden kaynaklanacak objektif nedenlere dayanarak farklı muamele yapabilir. Aksi durumun kabulü, işverenin sözleşme özgürlüğünün ortadan kaldırılması anlamına gelir. Burada önemli olan, işçiler arasındaki farklı işlemin meşrulaştırılması ve hakkın keyfiyete varacak düzeyde kötüniyetli kullanılmamasıdır⁴²³.

1.3.2.2.3. Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli borcu, iş sözleşmesinin olmazsa olmaz koşuludur. Ücret, işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturur. Ücret ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı bir ilişki, başka türde hukuki bir ilişki kurmuş olsa bile, iş sözleşmesi ilişkisi olarak kabul edilmez⁴²⁴. Bu nedenle ücret, iş sözleşmesi bakımından kurucu unsurdur. TBK m 401'e göre işveren, işçiye iş sözleşmesinde yahut toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş ücreti ödemekle yükümlüdür. Ödenecek ücretin, asgari ücretin altında olmaması ve sözleşmede ücrete dair bir anlaşma olmaması halinde emsal ücretin ödenmesi gerekir⁴²⁵.

İşK m. 32/I gereğince genel anlamda ücret, *“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutardır.”* şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre iş hukuku anlamında ücret bir işin karşılığıdır, nakdi bir ödemedir ve kural olarak dönemsel biçimde ifa edilmelidir. Ödemeyi yapan kişinin kimliği ise önemsizdir⁴²⁶.

İşçinin politik faaliyetleri ile işverenin ücret ödeme borcu etkileşim içerisine girdiğinde ele

⁴²¹ Narmanlıoğlu, s. 327; Sümer, İş Hukuku, s. 93.

⁴²² Öztürk, s. 269; Senyen Kaplan, s. 348. Uluslararası hukuk açısından da politik görüşe dayalı ayrımcılık yasasına yapılan atfın, mutlak bir ayrımcılık yasağı getirmediği söylenmelidir (Rössler, s. 276).

⁴²³ Tuncay, s. 136; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 438-439.

⁴²⁴ Narmanlıoğlu, s. 173; Akyiğit, s. 103; Esener, s. 167.

⁴²⁵ İşverenin ücret ödeme borcu hakkında bkz. Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 617; Senyen Kaplan, s. 248; Sümer, İş Hukuku, s. 76; Uşan/Erdoğan, s. 123; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 334; Süzek, s. 390; Ekmekçi/Yiğit, s. 293. Ücretin belirlenmesi hakkında bkz. Sümer/Kayırgan, s. 84 vd.

⁴²⁶ Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 618-619; Urhanoğlu/Köken, s. 54.

alınması gereken bazı hususlar söz konusu olabilir⁴²⁷. Bu hallerin birincisi, işçinin genel ve yerel seçimlerde oy kullanmak için çalışma süresi içerisinde işyerini kısa süreli terk etmesi halidir. Oy verme faaliyeti, bir vatandaşlık görevi olarak ortaya çıktığından, işçinin bunu başka bir gün yahut boş zamanında gerçekleştirmesi mümkün olmayacağından ve bu faaliyeti nedeniyle işçiye bir kusur atfedilemeyeceğinden, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Burada iş sözleşmesi ile orantılı olarak nispeten önemsiz bir süre için ifadan vazgeçilmektedir. TBK m. 409 gereğince işveren, uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve “benzeri sebeplerle” kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörmeye borcunu ifa edemezse, başka yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür⁴²⁸. Menfaatlerin tartılması bağlamında işveren, işçinin Anayasa md. 67’de düzenlenmiş seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunma temel hakkını dikkate almalıdır.

Alman hukukunda da BGB § 616 düzenlemesine göre işçi, sorumlu olmadığı kişisel bir nedenden ötürü nispeten önemsiz bir süre için hizmeti yerine getirmekten alıkonulursa, ücret alma hakkını kaybetmez. Öğretide, işçinin vatandaşlık görevini ifa ettiği durumlarda da bu maddeden yararlanabileceği belirtilmiştir⁴²⁹.

Yukarıda ifade edildiği gibi iş sözleşmesiyle yüklenilen yükümlülüklerle orantılı olarak önemsiz bir süre için çalışmayan işçiye ücretinin ödenmesine devam edilmesi mümkün görülebilir fakat işçinin memleketine oy kullanmak için gitmesi makul durumu aşmaktadır. Her ne kadar somut olayın koşullarına göre ücret ödenmeye devam edilmesi, işçinin politik katılımını ve temel haklarını korumak noktasında isabetli olacağı savunulabilirse de, kural olarak ücret çalışma karşılığı ödenir⁴³⁰. Çalışılmadığı halde ücrete hak kazanılacak haller kanunda belli edilmiştir. Bu durumlar dışında işçiye ücret ödenmesi mümkün olmaz. Tarafların sözleşmeye böyle bir yükümlülük öngörmeleri ise söz konusu olabilir. Ancak işçi bu hakkını kullanmadan önce işverene bil-

⁴²⁷ Bu tür hallere uygun örnekler için bkz. **Zielke**, s. 164 vd.

⁴²⁸ Ücrete ilişkin bu hükmün, iş hukukunda uygulanmayacağına dair görüşler için bkz. **Senyen Kaplan**, s. 272, dn. 57.

⁴²⁹ **HK-ArbR/Waas/Palonka/Hlava**, BGB § 616, Rn. 5. Buna karşılık 616. madde kapsamındaki talepler, belediye başkanı veya meclis üyesi gibi kamu görevlerine adaylık veya bu görevlerin ifası için reddedilmektedir. Çünkü böyle bir görev her vatandaşı etkilemez, sadece bu göreve gönüllü olarak başvuran kişiyi etkiler. Bkz. **HK-ArbR/Waas/Palonka/Hlava**, BGB § 616, Rn. 6.

⁴³⁰ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 364; **Narmanlioğlu**, s. 280. Alman hukukunda uzun süreli iş ilişkileri söz konusu olduğunda, somut koşullara göre uzun süreler de nispeten önemsiz olarak kabul edilebilmektedir. İçtihat hukukunda, devamsızlık süresi ile iş ilişkisinin (planlanan) süresi arasındaki orantı dikkate alınmakta ve menfaatlerin dengelenmesi yoluna gidilmektedir.

dirmelidir.

Değerlendirilebilecek hâllerden bir diğeri ise, işçinin çalışma süresi içerisinde, toplantıya/gösteri yürüyüşlerine veya bunlara benzer etkinliklere katılması hâlidir. Bu tür politik faaliyetler, kural olarak işçinin boş zamanında gerçekleştirilmesi ve özel yaşam alanına tahsis edilmesi gereken etkinliklerdendir⁴³¹. İşçinin, doğası gereği uzun süren bu tür etkinlikleri çalışma dışı günlerde gerçekleştirilmesi mümkündür⁴³². İşçi, çalışma süresi içerisinde toplantıya, eyleme veya tartışmaya izinsiz katılma hakkına sahip değildir. İşverenin bu tür durumları engellemek maksadıyla verdiği talimatlara işçinin temel haklarını öne sürerek uymaması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmediği söylenebilir⁴³³. Dolayısıyla işverenin bu gibi hallerde ücret ödemesi gerektiği kabul edilmez⁴³⁴.

Buna benzer olarak kamusal faaliyetlerin de değerlendirilmesi mümkündür. *Kanaatimizce* kamusal bir görevin yerine getirilmesinden kaynaklanan yükümlülükler söz konusu olduğunda da gönüllü olarak üstlenilen bir görevin (örneğin yerel yönetim organlarında gerçekleştirilecek bir faaliyetin) yerine getirilmesi ücret ödenmesine neden olmaz. Bunun nedeni, işçinin yalnızca kişisel alanına tahsis edilmesi gereken bu tür politik faaliyetleri finanse etmesinin yasal olarak işverenden beklenememesidir.

1.3.2.3. İşyeri Bakımından

1.3.2.3.1. Genel Olarak

Genel olarak işyeri, iş hukukunun yer bakımından uygulama alanıdır⁴³⁵. Bir işyerinin varlığı hâlinde, İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulur. İşK m. 2/I düzenlemesi işyeri kavramını,

⁴³¹ Bir Alman Eyalet Mahkemesi kararına göre işveren, çalışma saatleri içinde politik gösterilere katılıma izin vermek zorunda değildir. İşçinin temel hak kullanımı, her durumda zorunlu bir izin hakkı vermez. Aksi bir durumda iş sözleşmesine aykırı davranış için işçiye uyarıda bulunulmalıdır (LAG Schleswig-Holstein, 18.01.1995 - 3 Sa 568/94, NZA 1995, s. 842).

⁴³² **HK-ArbR/Waas/Palonka/Hlava**, BGB § 616, Rn. 6; **Lepke**, s. 2040.

⁴³³ **Dursun Ateş**, s. 645; **Sezgi Öktem Songu**, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S., 2013, s. 628; **Mittelbach**, s. 48.

⁴³⁴ **Zielke**, s. 164. Ayrıca bu şekilde iş görme borcunun işe gelmeyerek hiç yerine getirilmemesi, işverene sözleşmeyi bu yüzden derhal feshetme yetkisi verir (İşK m. 25/II-g, h). Bkz. **Akyiğit**, s. 180.

⁴³⁵ **Narmanhoğlu**, s. 136; **Akyiğit**, s. 45, **Senyen Kaplan**, s. 107; **Esener**, s. 107.

işveren tarafından mal veya hizmet üretiminin gerçekleşmesi için işçinin, maddi ve maddi olmayan unsurlarla birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlamıştır⁴³⁶. İşgücü de işyerinin parçasıdır. Emeği temsil eden bedensel ve düşünsel her türlü insanî faaliyeti kapsayan işgücü, diğer unsurlarıyla birlikte işyerinin bir unsurudur⁴³⁷. Buna göre işveren, yönetim hakkı sayesinde işyerinin tüm unsurlarını iş organizasyonu altında birleştirmeye, işletmenin ve işyerinin iktisadi yahut manevi kuruluş amacını devamlı suretle gerçekleştirmeye çalışır⁴³⁸.

İşyerinin belirlenmiş teknik amacı, kâr elde etmenin ötesinde olup üretim veya hizmeti ortaya çıkarmaya yönelmiştir. Bu yönüyle işyeri, kâr odaklı üretim ya da hizmet sağlamaya yönelmiş işletme kurumundan farklılaşır. Dolayısıyla iş hukuku açısından işletmelerde ve işyerlerinde gerçekleştirilen faaliyetin vasfı önem arz etmez. Sınai ve ticari bir faaliyetin yanı sıra kültürel, sosyal hatta siyasi partilerde olduğu gibi politik faaliyetlerin yapılması mümkündür. Ancak türü ne olursa olsun, icra edilen faaliyetlerin hukuk kuralları ile yasaklanmamış olması gerekir⁴³⁹.

Diğer yandan işyeri, insanların birlikte yaşadığı bir sosyal yapı olup, meşru ölçülerde kaldığı sürece politik faaliyetin alanlarından birisidir⁴⁴⁰. Çünkü demokrasinin yaşam tarzı haline gelmesi, işyerindeki ilişkilerde demokratik düşünce izlerinin bulunması anlamına gelir. Katılımcı toplumun inşasında, işyerinin demokratikleşmesinin önemi vardır⁴⁴¹. Bu önemin nedeni, bireyin yaşamının büyük bölümünü, kısmen kamusal alana ait işyerinde geçirmesidir⁴⁴². İşçi, bir yandan

⁴³⁶ İşyeri kavramı için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 241 vd.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 22, **Süzek**, s. 196.

⁴³⁷ Kübra Doğan **Yenisey**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 22-23.

⁴³⁸ Canan Albayrak **Zincirlioğlu**, “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.34, 2018, s. 433. Yargıtay’ın ifade ettiği üzere işçi açısından bir işyeri veya işletmenin bağımsız işveren sıfatından söz edilebilmesi için; hukuki ve ekonomik açıdan bağımsız olması, yani karar mekanizmasının kendinde bulunması ve bağımsız bir organizasyona sahip olması gerekir. Yarg. 9. HD., T. 27.10.2020, E. 2017/17883, K. 2020/13703, (legalbank), E.T. 20.11.2023. İşyeri aynı zamanda mesleki bir faaliyetin görüldüğü yerdir. Bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 1031, s. 433.

⁴³⁹ İşletmenin, fikri (ideal/manevi) amaç doğrultusunda örgütlenmesi mümkündür. Fikri amaç, organizasyonun kendisinden ziyade onun sahibi ve yönetenin amacını işaret etmektedir. Bu itibarla organizasyonu yönetene, diğer bir deyişle işverene atıf yapılmaktadır. Bkz. **Yenisey**, s. 67.

⁴⁴⁰ **Meisel**, s. 43; **Vollmer**, s. 6-7. İşyeri, işçilerin ülkenin toplumsal sorunlarını tartıştıkları yer konumundadır. Zeki **Okur**, “İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü”, Kamu-İş, C. 8, S. 4, 2006, s. 3. İşyerlerinden başlayarak, toplumun çeşitli kademelerinde vatandaşları yönetime katılmaya çağırmanın, onların kişisel sorumluluk duygularını geliştirebileceği gibi, siyasal eğitim ve bilinçlenme yönünden olgunlaşmalarına da yardımcı olacağı ifade edilmiştir, (**Bulut**, s. 65 ve dn. 323).

⁴⁴¹ **Erdoğan**, s. 304-305.

⁴⁴² **Lepke**, s. 2040; **Erdoğan**, s. 119. Gelir seviyesinde artışın, özellikle vasıfsız işlerden vasıflı işlere doğru geçişin sağlanmasının politik faaliyetleri olumlu etkilemesi, çalışma yaşamında bulunmanın politik katılımı desteklediğini ortaya koymaktadır (**Daver**, s. 259). İşçinin işyerinde insan ve yurttaş olmasından kaynaklı haklarını kullanabileceği anlayış mevcuttur. Hande **Heper**, “Düşüncüyü Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 74, 2022, s. 1902.

geçimi için gerekli olan ekonomik kazancı sağlarken diğer yandan düşüncelerini, bilgisini ve yeteneklerini geliştirme olanağını işyerindeyken bulur⁴⁴³. İşçilerin işyerinde bir arada yaşaması ve sürekli etkileşim içinde olması, işyerini toplumsal yaşamın odak noktası haline getirir. İşyeri giderek toplumsal süreçlere ve devletin genel politikasına katılım için fırsat sunar. Aynı zamanda çatışmaların ve fikir oluşturma süreçlerinin de kaynağıdır⁴⁴⁴. Bu durum, kamuoyunun oluşumuna yardımcı olur ve özgürlükçü politik kültüre zemin hazırlar. Aslında işyerinin işçiler arasında etkileşim sağlaması, siyasi iktidar ile işçiyi yakın ilişki içerisine koyar⁴⁴⁵. İşçi, etkileşimde bulunduğu diğer çalışanlarla birlikte çalışma süresi içerisinde (bazen de çalışma süresi dışında, işyerini aşan dostluklarla özel yaşamında) düşüncelerini ifade etme, bilgiye ulaşma, dünya görüşü oluşturma ve siyasal örgütlenme imkânına kavuşur. Vaktinin büyük kısmını çalışırken geçiren işçi için ilk politik eylem alanı çoğu zaman işyeridir⁴⁴⁶.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, politik katılımcı kültürün yerleşmesi ve giderek işletmenin ve işyerinin demokratikleşmesinin ilk aşaması, işçilerin politik faaliyet özgürlüğünün sağlanarak, işyerinde politik katılım kanallarını açan çalışma koşullarının uygulanıyor olması ve katılım imkanlarını engelleyen müdahalelerin ortadan kaldırılmasıdır. Bu sebeple politik yönden özellik gösteren işletmeler ve bu tür işletmelere bağlı işyerleri için daha detaylı bir değerlendirme yapmak gerekir.

1.3.2.3.2. Politik Açıdan Özellik Gösteren Bir Alan: Eğilimli İşletme ve İşyeri

1.3.2.3.2.1. Eğilimli İşletme ve İşyeri Kavramı

Bir işletmenin, kâr amacı dışında bir faaliyeti yahut iktisadi hedeflerin yanında, baskın unsur olarak belli bir idealin gerçekleştirilmesini hedef olarak belirlemesi halinde, “*eğilimli işletme*”

⁴⁴³ Siyaset bilimci *Inkeles*'e göre, bilgisi sayesinde toplumsal değişime önyak olan ve farklı düşüncelere saygılı modern insanın ortaya çıkışında, işyerinde elde edilen tecrübelerin büyük önemi vardır. Bu konuda bkz. Alex *Inkeles*, “Becoming Modern: Individual Change in Six Developing Countries”, *Ethos*, C.3, S.2 1975, s. 333. Ayrıca bkz. *HK-ArbR/Kreuder*, BGB § 611a, Rn. 549. (İşyerinde) politik toplumsallaşma, bireylerin politik sistem ile ilgili tutum ve davranışlarını geliştirmesi, politik kültürü meydana getiren inançların benimsenmesi ve sürdürülmesidir. Bkz. *Erdoğan*, s. 251; *Daver*, s. 221. Bunlarla ilişkili olarak, bireylerin politik katılımı, sosyo-ekonomik kaynaklara erişimleri ve sosyal entegrasyonları ile arttığı varsayılmaktadır (*Gabriel*, s. 143).

⁴⁴⁴ *ErfK ArbR/Schmidt*, GG Art. 5, Rn. 28. İşyerinde ifade özgürlüğü ve sınırları hakkında bkz. *Öktem Songu*, s. 626.

⁴⁴⁵ İşyerinin demokratikleşmesi hakkında bkz. *Uygun*, *Demokrasi*, s. 204 vd.

⁴⁴⁶ *Meisel*, s. 43; *Vollmer*, s. 6-7. Katılımcı demokrasi anlayışında işyerinin önemi için bkz. *Elstub*, s. 190.

(Tendenzbetrieb) olarak tanımlanan spesifik bir işletme türü ortaya çıkmış olur⁴⁴⁷. Bu tip işletmeler, Anayasal temel haklara dayanan ve ekonomik olmayan hedefleri nedeniyle ayrıcalıklı bir statüde bulunabilirler⁴⁴⁸. Kural olarak işletme kavramı, iktisadi anlamda geliri ön plana alan yerler için kullanılsa da, iş hukuku bakımından manevi bir amacın takipçisi konumunda olan yerler için de kabul edilebilir⁴⁴⁹. İşletme birden fazla işyerini işletebilir. Bu işyerlerinden bazılarının ekonomik amaçlara özgülenmesi, kalan kısmının ise manevi amaca hizmet etmesi mümkündür.

Eğilim sözcüğünü, manevi anlamda varlığa, eyleme ve belirli bir şekilde davranmaya yol açan temayül şeklinde açıklamak mümkündür. Bu anlamıyla eğilim, belli bir konuya özenin, dikkatin ve ilginin sağlanması anlamına gelir. Nasıl ki bireylerin kişilikleri çerçevesinde belli bir eğilime sahip olmaları mümkünse, işletmelerin de kuruluş ve faaliyet amaçları özel bir temayülü kapsayabilir. Fakat burada işverenin kişisel motivasyonu değil, işletmenin gerçekten bir manevi/ideal/tinsel amaca hizmet etmesi önemlidir⁴⁵⁰. Bir idealin gerçekleşmesini hedefleyen ve özel bir temayülü kapsayan vakıf, dernek, sendika, siyasi parti, gazeteler ve benzerleri tarafından işletilen işyerleri, işletmenin eğiliminden etkilenmektedir. İşletme bünyesinde farklı işyerleri bulunabileceği gibi birden fazla eğilimin gerçekleştirilmesi de söz konusu olabilir⁴⁵¹.

Bunlarla birlikte eğilimli işletmelerde işçilerin bir kısmı işletmenin idealini savunmak, geliştirmek ve yaymak ile görevli kişi anlamında, “*eğilim (manevi amaç) taşıyıcısı*” (Tendenzträger) konumunda bulunmaktadır⁴⁵². Eğilim taşıyıcısı konumundaki işçilerle örgütlenmiş eğilimli iş-

⁴⁴⁷ **MHdB ArbR/Temming**, § 23, Rn. 9; **Boemke/Gründel**, s. 264; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 212. Fransız hukuku açısından eğilimli işletmeler hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 283.

⁴⁴⁸ Bu tür işletmelere özel statü tanınmasının, Avrupa hukukunun gerekleriyle uygun olduğu belirtilmiştir. 2002/14/EC sayılı Direktifin 3(2) maddesi, üye devletlerin politik, sendikal, dini, hayırsever, eğitsel, bilimsel veya sanatsal amaçlara hizmet eden teşebbüs veya kuruluşlar için özel hükümler koyabileceğini açıkça öngörmektedir (**MHdB ArbR/Vogt**, § 351 Rn. 4). İşletme ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olduğunda da kendini ifade etme ve kişisel verileri kullanma hakkı bakımından, niteliğine uygun temel haklara sahiptir. Dolayısıyla tüzel kişilerin amacı dini veya ideolojik ise korunmaya muhtaçtırlar. Bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 235, s. 123. İdeal amaçlı tüzel kişiler hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, s. 240.

⁴⁴⁹ İşyeri ve işletme ayrımının detayları için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 244; **Akyiğit**, s. 51. İş hukuku bakımından işletme kavramı için bkz. **Esener**, s. 110.

⁴⁵⁰ İşverenin aynı zamanda gelir elde etmek ile ilgileniyor olması önemsizdir (**MHdB ArbR/Vogt**, § 351 Rn. 42).

⁴⁵¹ BAG 14. 11. 1975 – 1 ABR 107/74, JZ 1976, s. 519.

⁴⁵² **Zielke**, s. 39. Eğilim (manevi amaç) taşıyıcısı sadece entelektüel bir işi görme amacı içerisinde olmaz. Onların, takip edilen manevi amaca uygun dünya görüşüne sahip olmaları da gerekir (**MHdB ArbR/Benecke**, § 33 Rn. 102). Bir işçi, eğilimli işletmenin faaliyetlerini şekillendiriyorsa, kendisi de eğilime sahip kabul edilir. Bir sendikanın genel sekreteri, gazetede editörler, hayır kurumunun çalışanları, eğitim kurumunda öğretmenler, sanatsal alanda senfoni orkestrasının solistleri, orkestra müzisyenleri, müzikal tiyatronun aktörleri, dansçıları ve şarkıcıları eğilim taşıyıcısıdır (**MHdB ArbR/Mestwerdt**, § 116 Rn. 71). Basın sektöründe çalışanlar bakımından bkz.

letmeler, bazı türleri açısından politik faaliyetlerin yoğunlaştığı işyerlerinin başında gelir. Menşei Alman hukuku olan bu kavramı Türkçede karşılamaya yönelik olarak çeşitli tanımlar kullanılmıştır⁴⁵³. Eğilimli işletmeler konusunda tanımlar benzer olmakla birlikte, Alman ve Türk hukukundaki uygulama farklılık içermektedir.

1.3.2.3.2.1.1. Alman Hukukunda

Alman hukukunda eğilimli işletme kavramı, İşyeri Teşkilat Yasası'nın (Betriebsverfassungsgesetz) eğilimli işletmeler ve dini topluluklar (Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften) başlığı altında, belli başlı türleri listelenerek § 118'de sınırlı sayı prensibine göre tanımlanmıştır. Hükmün amacı eğilimli işletmelerin kapsamını belirlemek, Yasanın hangi hükümlerinin⁴⁵⁴ işletmenin manevi amaçlı faaliyetlerinin kısıtlanmaması için sınırlı olarak uygulanacağını ortaya koymak ve eğilimli işletmelerin sahip olduğu düşünce, ifade ve basın özgürlüklerinin korunmasını (Tendenzschutz) sağlamaktır. Düzenlemeye göre doğrudan yahut ağırlıklı olarak politik, dini, eğitsel, sınıfsal, bilimsel, sanatsal işletmeler veya Alman Anayasası'nın 5. maddesi gereğince ifade özgürlüğü, basın özgürlüğü, radyo ve film aracılığıyla bir düşüncenin açıklanmasına, yayınlanmasına ve savunulmasına hizmet eden işletmeler ve onlara bağlı işyerleri eğilimli kabul edilir⁴⁵⁵. Böylece faaliyetlerinde temel haklar odaklı hedef benimseyen işletmeler vurgulanır. Temel haklar kapsamındaki bu güvence, içerik açısından manevi amacı sürdürme veya bunu değiştirerek farklı bir amacı gerçekleştirebilme hakkını da içerir⁴⁵⁶.

Söz konusu işletmelere örnek olarak, politik alanda siyasi parti genel merkezleri, parti ve enformasyon büroları, siyasi parti gazeteleri, kadın ve gençlik örgütleri, vakıflar ve dernekler (seçmen dernekleri, çevre koruma dernekleri, insan hakları örgütleri, toplumsal cinsiyetle ilgili

Kurtişoğlu Yücel, s. 231.

⁴⁵³ Dilek Dulay **Yangın**, "İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum, C. 62, S. 3, 2019, s. 2064.

⁴⁵⁴ Eğilimli işletmeler, Alman İşyeri Teşkilat Yasası'nın ekonomi konularındaki düzenlemelerinin bir kısmından (§ 106-109 BetrVG; § 118 Abs. 1 BetrVG; § 110 BetrVG) hariç tutulmaktadır.

⁴⁵⁵ **MHdB ArbR/Temming**, § 23 Rn. 9; **Mittelbach**, s. 118. Yasal düzenleme için bkz. § 118 Abs. 1 Stz. 1 Nr. 1 BetrVG. Eğer bir işletme, kamu yararını sağlamak amacıyla demokratik devletin karar alma sürecini etkilemeye çalışıyorsa politik amaç peşindedir. BAG, 21.07.1998-1 ABR 2/98, NZA 1999, s. 277. Politik faaliyetin aktörleri olarak siyasi partiye bağlı vakıflar, ekonomik ve sosyal-politik dernekler, kadın kolları, insan hakları örgütleri ve çevre koruma dernekleri sayılmaktadır (BAG, 28.08.2003-2 ABR 48/02, NZA 2004, s. 501; **Çetin**, s. 342 vd.).

⁴⁵⁶ **MHdB ArbR/Mestwerdt**, § 116, Rn. 69.

olanlar) ve vatandaş girişimleri gösterilmektedir⁴⁵⁷. Politik amaçlı bir işletme olarak sınıflandırılmanın ön koşulu, kamusal söyleme ve politik görüşlerin oluşumuna katkı sağlama hedefidir⁴⁵⁸. Bu, sadece parti-politik hedefleri değil, ekonomik ve sosyal-politik çabaları da kapsar⁴⁵⁹. Bunların dışında iktisadi olanları hariç işveren dernekleri, sendikalar ve sendikaların eğitim kurumları; dini alanda misyoner dernekleri; hayırsever kurumlardan Kızıl Haç gibi engelliler ve yaşlılara yönelik kâr amacı gütmeyen kuruluşlar; eğitim alanında özel okullar, kreşler, anaokulları, mesleki eğitim enstitüleri; sanat alanında tiyatro ile orkestralar ve iletişim alanında haber ajansları, gazeteler ve diğer basın işletmeleri eğilimli işletmelerin kapsamındadır⁴⁶⁰.

Söz konusu eğilim, iktisadi özellik gösteren hedeflerden açıkça baskın olmalıdır⁴⁶¹. Doğrudan yahut ağırlıklı manevi amaç taşımayan, faaliyetleri bakımından manevi amacın gerçekleşmesine etkisi bulunmayan işletmeler eğilim kapsamına girmez. Her şeyden önce işçilerin eğilimi fark etmeleri ve uygulanmasını katılabilmeleri gerekir. İşletmede gizli bir eğilimden söz edilemez. Bu durumun tespiti için, tek başına ciro ve kâr düzeyi dikkate alınmaksızın, manevi hedefe ulaşmak için personel ve diğer kaynakların ne ölçüde kullanıldığına bakılır⁴⁶². Eğilim taşıyıcısı niteliğinde olmasa bile bütün işgücünün toplam çalışma süresine göre manevi amacın gerçekleşmesi için ne kadar emek harcadığı değerlendirilerek, işletme ve işyeri hakkında bir karar verilmektedir. Şüphe durumunda öncelikle mahkemenin işletmenin ve işyerinin niteliğini netleştirmesi gerekmektedir⁴⁶³.

Bir işletmenin eğilime sahip olup olmadığının tespiti kadar, o işletmede çalışan işçinin eğilim

⁴⁵⁷ **Boemke/Gründel**, s. 264; **Lepke**, s. 2038. Eğilimli işletmeler bağlamında siyasi partilerin özel konumu için bkz. **Zielke**, s. 39.

⁴⁵⁸ Alman hukukunda, politik eğilime sahip işletmelerin kapsamının genişletilmesi yönünde çaba bulunmaktadır. Buna göre yabancılara ve engellilere yönelik dernekler de siyasi iktidarı etkilemeye yöneldikleri sürece kapsam içerisinde kabul edilmektedir (**MHdB ArbR/Vogt**, § 351 Rn. 16).

⁴⁵⁹ Burada politika kavramı geniş yorumlanmaktadır. Kavram mümkün olan en geniş anlamıyla, toplumsal düzenin şekillenmesini etkileyebilecek bütün faaliyetleri kapsar. Dar anlamda parti-politik hedefler güden girişimlerle sınırlı olması gerekmez. Politika kavramının sadece parti-politik olarak anlaşılması gerektiğine karar verilmiştir (BAG 21.7.1998 – 1 ABR 2/98, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 63; 23.3.1999 – 1 ABR 28/98, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 66). Buna karşılık kamuoyunu şekillendirmeyi amaçlamayan bazı kuruluşlar (örneğin kalkınma ajansları) politik amaç gütmeyiz. Kamu görevlilerinin devlet makamları adına ve onların gereklerine uygun olarak faaliyet göstermesi de politik bir amaç değildir.

⁴⁶⁰ **MHdB ArbR/Temming**, § 23 Rn. 9; Tobias **Grambow**, “Mitbestimmung im Tendenzbetrieb”, Arbeit und Arbeitsrecht, 4/15, s. 219; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 213.

⁴⁶¹ **Mittelbach**, s. 124-125.

⁴⁶² Önem arz eden, eğilim taşıyıcısı işçilerin çalışma sürelerinin dağılımı değil, tüm çalışanların amaca yönelik çalışmalarının düzeyidir. Bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Vogt**, § 351 Rn. 43.

⁴⁶³ BAG, 22.05.2012-1 ABR 7/11, NZA 2013, s. 78; BAG, 31.10.1975-1 ABR 64/74, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 3.

taşıyıcısı olup olmadığının araştırılması da önem arz etmektedir. Bir işçi ancak işletmenin manevi amacının gerçekleşmesi üzerinde biçimlendirici etkiye sahip ise eğilim taşıyıcısı olarak kabul edilebilir⁴⁶⁴. Federal İş Mahkemesi'nin görüşüne göre işçinin eğilime yönelik faaliyetler konusunda karar alabilecek bir konumda bulunması ve manevi amacını etkileme fırsatına sahip olması gerekmektedir⁴⁶⁵. Ne var ki bir çalışanın önemli yetkileri olmaksızın, sadece eğilime yönelik faaliyetlere katılması yeterli değildir⁴⁶⁶. Bir siyasi partinin veya sendikanın üst düzey yöneticileri, özel okul öğretmenleri, gazete editörü, orkestra müzisyenleri, hayır amaçlı işyerlerinde istihdam edilen bakım çalışanları veya sosyal hizmet uzmanları Alman hukuku uygulaması bakımından bu kapsamda kabul edilmektedirler⁴⁶⁷. Bunun önemli sonucu, eğilim taşıyıcılarının gerek işletme içerisinde, gerek özel yaşamlarındaki davranışlarından, işverenlerine karşı sadakat borcu bakımından artırılmış sorumluluklarının bulunmasıdır⁴⁶⁸. Alman hukukunda böyle bir sorumluluğun esas kaynağı, söz konusu işletmelerin sahip olduğu eğilim özerkliği (Tendenzaautonomie) ile Anayasal koruma altında olmaları ve işçinin temel haklarına karşı üstün menfaatlerini ileri sürebilmeleridir⁴⁶⁹.

Alman hukukuna göre işletmenin eğilimli, işçinin ise bir eğilim taşıyıcısı olduğu tespit edildikten sonra, BetrVG § 118 gereğince iş konseyinin (Betriebsrat) katılım hakkı, manevi hedefin gerçekleştirilmesini olumsuz etkileyebileceği düşüncesiyle somut zarar tehlikesi karşısında sınırlandırılmaktadır⁴⁷⁰. İşyeri konseyinin izin verilen kararları ve ortak belirlemeleri, işletmenin manevi değerinden bağımsız ve eğilimiyle ilgisiz olması gerekmektedir. Örneğin bir işletme, takip ettiği manevi amacın korunmasına yönelik ve personeli ilgilendiren işletmesel kararları tek başına alabilir. Takip edilen amacın gerçekleştirilmesi için işe alımda, işin dağıtımında ve işyerinin değiştirilmesinde politik tutumuna güvendiği çalışanlara öncelik tanıyabilir. Bu gibi hususlarda işverenin, işyeri konseyini bilgilendirmesi yeterli olup, ayrıca onun onayını alması gerek-

⁴⁶⁴ Grambow, s. 221.

⁴⁶⁵ Grambow, s. 221; BAG 13.02.2007 - ABR 14/06, NZA 2007, s. 1121.

⁴⁶⁶ MHdB ArbR/Benecke, § 33 Rn. 102; BAG, 14.09.2010-1 ABR 29/09, NZA 2011, s. 225.

⁴⁶⁷ BAG, 12.11.1991-1 ABR 4/91. Örneğin Alman hukukunda gazete editörlerinin iş görme borcu, eğilime bağlılık ile karakterize edilir ve bireysel iş sözleşmesi ile detaylandırılır. Bu çoğu zaman iş görmenin eğilimini belirleyen editöryal kılavuzlara veya editöryal tüzüklere atıfta bulunarak yapılır. Bunlar işverenin kendisini de bağlar. Bu yüzden editör, sözleşme çerçevesini aşan eğilime aykırı talimatlara uymak zorunda değildir. Bu konuda bkz. **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 75.

⁴⁶⁸ Boemke/Gründel, s. 264; Vollmer, s. 144; Lepke, s. 2037; Aydın, Sosyal Medya, s. 213.

⁴⁶⁹ MHdB ArbR/Fischinger, § 6 Rn. 10; Grambow, s. 221; Gamillscheg, s. 39.

⁴⁷⁰ MHdB ArbR/Vogt, § 352 Rn. 1 vd. BetrVG § 106 ile § 110 arasındaki hükümlerinin eğilimli işletmeler hakkında uygulanmayacağı, § 111 ile § 113 arasındaki hükümlerin ise işletmelere kısmen uygulanacağı yönünde bkz. BAG, 11.02.1992-1 ABR 49/91, NZA 1992, s. 705.

mez⁴⁷¹. Şu kadar ki bir manevi amaç taşıyıcısı olan işçinin iş ilişkisi sonlandırılırken, fesih sebebi eğilime ilişkin değilse, örneğin performans düşüklüğü fesih sebebi olarak ileri sürülmüşse, işyeri konseyinin feshe itiraz hakkı sınırlanmayacaktır (BetrVG § 102/III). Buna karşılık salt eğilime ilişkin fesih nedenleri bulunduğu, işyeri konseyinin etkinliği, bilgilendirilmiş olmakla sınırlanmaktadır (BetrVG § 102/II)⁴⁷². Dolayısıyla işletmenin eğiliminden bağımsız oldukları için bütün çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel önlemler ile mesleki eğitim meseleleri hakkında işyeri konseyinin etkinliği bâki kalmaktadır⁴⁷³.

1.3.2.3.2.1.2. Türk Hukukunda

Türk hukukunda, Alman hukukunda olduğu gibi eğilimli işletmelerin ve bunlara bağlı işyerlerinin Anayasadan kaynaklanan haklı çıkarlarını koruyan düzenlemelerin yokluğu, önemli bir eksiklik olarak dikkat çekmektedir.

Eğilimli işletme kavramı, Türk hukukunda bulunmamaktadır. Sadece 06.04.2016 tarihli 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)⁴⁷⁴, bazı manevi özelliklere sahip işyerlerine özel konum vermeye çalışmıştır. Kanun'un Ayrımcılık İddiasının İleri Sürülemeyeceği Haller başlıklı 7. maddesinin (d) fıkrasına göre "*bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı*" ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir. Bu düzenleme neticesinde din veya mezhepsel yönde manevi amaç güden işletmeler, belirlenmiş dini inançlara sahip olmayan kişilerle iş sözleşmesi kurmaktan kaçınabileceklerdir. Böyle bir durumda ayrımcılık iddiası, aday işçi tarafından ileri sürülemeyecektir⁴⁷⁵.

Görüleceği üzere bu düzenleme, Alman hukukundan farklı olmak üzere, odağına yalnızca dini eğilimi almıştır. Politik, eğitsel, bilimsel ve sanatsal işletmeleri dışlamıştır⁴⁷⁶. Bu durum, Türk

⁴⁷¹ BAG, 27.07.1993-1 ABR 8/93, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 51; BAG, 31.05.1983-1 ABR 57/80, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 27.

⁴⁷² 28.08.2003 BAG-2 ABR 48/02, NZA 2004, s. 501

⁴⁷³ Örneğin yayınevi genel müdürünün gazeteciye "*fazla politik*" yazmaması yönündeki talimatı eğilimle ilgilidir. Gazeteciye getirilecek sigara yasağı ise eğilimle ilgili bir önlem değildir (BAG, 30.01.1979-1 ABR 78/76, AP BetrVG 1972 § 118 Nr. 11).

⁴⁷⁴ RG. 06.04.2016, S. 29690.

⁴⁷⁵ **Yanğın**, s. 2067; **Senyen Kaplan**, s. 352; **Sümer**, s. 114; **Sümer**, İş Hukuku, s. 94.

⁴⁷⁶ **Civan**, s. 173; **MHdB ArbR/Temming**, § 23 Rn. 9.

hukukunda eğilimli işletmelere gerekli kapsayıcılıktan uzak bir yaklaşım gösterildiği anlamına gelmektedir. Kapsamın öncelikle politik, eğitsel, bilimsel ve sanatsal bağlamda genişletilmesi gerekmektedir⁴⁷⁷. Bu konuda iş hukuku açısından ele alınmamış olan siyasi partilerin ve bunların işlettiği işyerleri başta olmak üzere, düşünce kuruluşu niteliğindeki politik danışmanlık ve planlama kurumlarının (think tanklar), kamuoyu araştırma şirketlerinin, fikir ajanslarının ve ideolojik misyona sahip organizasyona yahut enstitüye ait işyerlerinin vurgulanması uygun olur⁴⁷⁸. Daha geniş çerçevede eğilimli işletmelerin tespitinde açık yarar bulunmaktadır. Bunların kapsamının dar kurgulanması, işletmelerde çatışan menfaatleri dengelenmesi noktasında, işçi ve işveren aleyhine adaletsiz sonuçlar doğuracaktır⁴⁷⁹.

Konuyla ilgili öğretide dile getirilen bazı görüşler, Alman hukukuna benzer bir gelişimin Türk hukukunda da sağlanabileceğine işaret etmektedir⁴⁸⁰. *Baysal*'a göre Türk İş Hukuku açısından eğilimli işletme kavramı, vakıf ve derneklere ait işyerleri ve basın sektöründeki işletmeler bakımından da önem arz edebilecektir⁴⁸¹. Manevi amaçlı işletme kavramını kullanan *Birben*'e göre de 6701 sayılı Kanun ile belirli dini inanca sahip kişiler tarafından meydana getirilen kurumların, din hizmeti ya da söz konusu dine ilişkin çeşitli faaliyetler gerçekleştirirken iç işleyişlerini düzenleyebilme özerkliği getirilmiştir⁴⁸².

Son olarak vurgulamak gerekir ki, yukarıda belirtilen düzenlemenin (e) fıkrasına göre “*dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları*”, ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği istisnalar içerisindedir. Her ne kadar hükümle dini kurumların dışında diğer eğilimli işletmeleri düzenliyor izlenimi verilmiş olsa da, burada sadece

⁴⁷⁷ Eğilimli işletmelerin sadece dini kuruluşlar olarak görülmemesi gerektiği hakkında bkz. **Civan**, s. 173.

⁴⁷⁸ Özellikle bilginin hizmete dönüşümünde ileri bir aşamayı temsil eden ve “*think tank*” olarak isimlendirilen düşünce kuruluşları, politik danışman istihdam ettikleri sürece eğilimli işletmeler arasında kabul edilebilir. Nitekim birer düşünce üretim merkezi olarak think tanklar, bilimsel araştırmalar ve politik kararlar arasında bağ kurmayı ve politik yetki sahiplerine danışmanlık hizmeti vermeyi amaç olarak benimsemektedirler. Bu tür işyerleri hakkında yurt dışında ve yurt içinde çeşitli kategoriler oluşturulmuştur. Bu konuda bkz. Fatih **Keskin**, “Modern Demokrasilerde Yeni Politik Seçkinler: Think Tanklar ve Politikadaki Roller”, *Sosyoekonomi*, C. 1, S. 1, 2005, s. 52 vd.

⁴⁷⁹ **Civan**, s. 173.

⁴⁸⁰ **Ugan Çatalkaya**, *Ölçülülük İlkesi*, s. 283.

⁴⁸¹ Ulaş **Baysal**, *İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi*, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s. 130.

⁴⁸² Erhan **Birben**, “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 145-146.

üyelik konusu ele alınmış olup işyerlerindeki istihdamdan bahsedilmemiştir. Bu nedenle daha önce savunduğumuz gibi, Türk hukuku bakımından eğilimli işletmelerde ve bunlara bağlı işyerlerindeki çalışma koşullarının iş mevzuatıyla ilişkilendirilerek düzenlenmesi gerekmektedir.

1.3.2.3.2.2. Çatışan Menfaatlerin Dengelenmesi

Eğilimli işletmeler bakımından işverenlerin menfaatlerini her durumda üstün kılmak, temel hakları ihlal edici uygulamalara izin vermek anlamına gelir. Bu nedenle taraf menfaatlerinin dengelenmesine özen gösterilmesi gerekir⁴⁸³.

Menfaatlerin dengelenmesi noktasında, eğilimli işletmelerde çalışan işçilerin sadakat borcu özellikle önem arz eder. İlke olarak, işletmenin ve işyerinin niteliği özel sadakat gereksinimlerine yol açabilir⁴⁸⁴. İşletmenin belli bir eğilime sahip oluşu, işçinin sadakat borcunun kapsamını, eğiliminin korunması çerçevesinde genişletecektir⁴⁸⁵. Dolayısıyla manevi amacın gerçekleşmesini engelleyecek bazı faaliyetlerin eğilim taşıyıcısı tarafından gerçekleştirilmesi, yahut kendisini manevi amacın başarısı noktasında somut bir çelişki içine düşürmesi veya onu açıkça reddetmesi, işverenin menfaatlerini etkileyeceğinden sadakat borcuna da aykırılık taşır⁴⁸⁶. Örneğin bir siyasi partide üst düzey konumda çalışan işçinin çalıştığı partinin politik görüşüne aykırı ifadelerde bulunması, yahut hakkında kesinleşmiş mahkeme kararı ile terör faaliyetlerine katılmış olduğunun anlaşılması gibi hallerde, sadakat borcuna aykırılığın gerçekleştiği kabul edilebilir⁴⁸⁷.

İşçinin korunmaya değer menfaatleri, temel hak ve özgürlükler ışığında belirlenmelidir. Eğilimli işletmelerde sadakat borcu, işçinin temel hak ve özgürlüklerini feda etmesi anlamına gelmez⁴⁸⁸. İşçinin kişiliğini geliştirebilmesi ve politik faaliyet özgürlüğünü kullanabilmesi gibi menfaatler söz konusu olduğunda, sadakat borcu sınırlanır. Sınırın belirlenmesinde, somut olayın koşulları

⁴⁸³ Zielke, s. 75; Civan, s. 172 vd.

⁴⁸⁴ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 3, Rn. 22.

⁴⁸⁵ Zielke, s. 38. Eğilimli işletmelerde politik görüş açıklamalarının ve faaliyetlerinin, menfaatlerin tartılması noktasındaki durumu hakkında bkz. MHdB ArbR/Benecke, § 33 Rn. 12; Boemke/Gründel, s. 264-265.

⁴⁸⁶ MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 57.

⁴⁸⁷ Lepke, s. 2038. Eğilimli işletmelerde sadakat borcunun ihlaline yönelik bazı örnekler için bkz. Kayırgan, s. 474; Mittelbach, s. 126 vd.; Vollmer, s. 146.

⁴⁸⁸ Akyiğit, s. 182.

ve çalışma yaşamının gerekleri belirleyicidir⁴⁸⁹.

Bu noktada eğilimli işletmelerde çalışanların eğilim taşıyıcısı olup olmadıklarının tespiti, Alman hukukuna paralel olacak şekilde Türk hukuku açısından da benimsenmelidir. Uyuşmazlık halinde, yani işçinin eğilim taşıyıcısı olup olmadığının tespiti aşamasında, işveren tarafından aksi ispatlanabilir karine söz konusudur. Çünkü sonuçta eğilim taşıyıcısı statüsü istisnai bir nitelik taşımakta ve işletmede istihdam edilen belli bir çalışan azınlığına ait olmaktadır.

Karşılaştırmalı hukukta eğilimli işletmelere yönelik düzenlemelerin esas amacı, işyerlerinin gerçekleştirmeye çalıştığı manevi amacın anayasal gerekçelerle korunmasında yatıyor olsa da, işyerinde çalışan işçilerin tamamının temel hak ve özgürlüklerini kısıtlamak için yeterli olmaz⁴⁹⁰. Somut olayın koşulları ve ispat araçlarına göre işçinin eğilim taşıyıcısı olduğu yönündeki işveren savunmasına itibar edilebilir. İşçinin işletmedeki faaliyetlere yön verebilecek ve onu etkileyici bazı kararlar alabilecek konumda olduğunun ispatlanması gerekir. Bu yüzden işvereni kamuoyunda temsil eden ve idari kadrolarda görev alan siyasi parti ve sendika yöneticileri, hukuk müşavirleri ve redaktörler gibi üst düzey unvanları taşıyanların, isabetli olarak eğilim taşıyıcısı konumunda çalıştıkları belirtilmiştir⁴⁹¹.

Sonuç olarak *kanaatimizce* bir uyuşmazlık durumunda temel hak ve özgürlükleri korumakla yükümlü mahkeme, davaya taraf işçinin eğilimli işletmedeki ve ona bağlı işyerindeki konumunu, şüpheden uzak bir biçimde tespit etmelidir. Bunun için yargılamada ön mesele yapılarak, işletmenin veya işyerinin eğilimli olduğuna kanaat getirilmesi gerekir. Eğer bir eğilimli işletme yoksa, manevi amaç taşıyıcısının varlığından evleviyetle söz edilemez. İşletmenin durumu tespit edilirken, işgücü ve kaynakların hangi manevi amacı gerçekleştirmeye yönelik kullanıldığı ve işyerlerindeki işçilerin toplam çalışma sürelerinin hangi ölçüde manevi amacın gerçekleştirilmesi için harcandığı dikkate alınmalıdır.

⁴⁸⁹ Mittelbach, s. 125; Alpagut, s. 31.

⁴⁹⁰ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 3, Rn. 32.

⁴⁹¹ Civan, s. 173; Yangın, s. 2065; Birben, s. 147 vd.; Lepke, s. 2038.

2. BÖLÜM: İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNE MÜDAHALENİN SINIRLARI

2.1. İŞÇİNİN POLİTİK GÖRÜŞÜNÜN ARAŞTIRILMASI

2.1.1. Genel Olarak

İşveren, iş imkânı oluşturup oluşturmama ve mevcut iş pozisyonlarını istihdam ile doldurup doldurmama konusunda özgürdür¹. Fakat her durumda bu, iş sözleşmesinin ilk kez kurulabilmesi yahut süresi biten iş sözleşmesinin yenilenmesi aşamasında, tarafların birbirleri hakkında güven verici bilgi düzeyine erişmeleri ile mümkün olur. İşçi açısından iş sözleşmesinin kurulmasını ve sürekli oluşunu riske atmamak, işveren açısından ise aday hakkında gerekli bilgiyi elde etmek, iş sözleşmesinin “*intuitu personae*” niteliği bakımından önem taşır².

İşçilerin işe alınması birçok şekilde gerçekleştirilebilir. İşe alımda işverenin bilgi toplama hakkı, sözleşme özgürlüğünden kaynaklanır. Bilgi toplama faaliyeti hem aday hem de işyerinin hali hazırdaki işçisi açısından söz konusu olabilir. Önemli olan, temel hakların aday yahut işçi ayrımı yapılmaksızın herkes açısından korunuyor olmasıdır³. Çünkü sözleşme görüşmeleri aşamasında her iki taraf hareket serbestisine sahip olsa da, aday işçi bakımından ekonomik gereksinim ve zayıf müzakere gücü iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuruna benzer sonuç doğurur⁴. Bu bakımdan bilgi toplama faaliyetinin hukuka uygunluğu aynı zamanda kişisel verilerinin elde edil-

¹ İşverenin işe alma özgürlüğünün anlamı ve kapsamı için bkz. Gökhan **Türe**, İş Sözleşmesinin Kurulması, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2021, s. 18 vd.; sözleşme özgürlüğü ve sınırları hakkında bkz. Derya **Ateş**, “Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları”, TBB Dergisi, S. 72, 2007, s. 76 vd.; Uşan/Erdoğan, s. 96. Genel olarak işverenin soru sorma hakkı için bkz. Yücel **Bodur**, Mehtap: “İşverenin İş Görüşmelerinde Soru Sorma Hakkı ve Bunun Sınırları”, Legal Hukuk Dergisi, C. 19, S. 218, 2021, s. 651 vd. Sözleşme serbestisi ve iş hukukundaki sınırı hakkında bkz. **Esener**, s. 48. İşverenin işe alma yetkisi için bkz. Yücel **Bodur**, İşveren, s. 36. İşverenin işe alma yetkisinin karşısında işçinin de iş gücü piyasasına erişim ve işvereni seçme hakkı bulunmaktadır. Bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 1031, s. 433.

² **Ertürk**, s. 64. Olağanüstü politik faaliyetler (örneğin terör faaliyetleri) açısından işçinin geçmişinin araştırılmasının, Amerikan hukuku bakımından değerlendirilmesi ve bunun işverenler için önemi hakkında bkz. Robert J. **Mignin**/Bart A. **Lazar**/Josh M. **Friedman**, “İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar: 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı”, Çev. K. Ahmet Sevimli, A. Can. Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 361. Bu konuda etkileyici bir örnek olay için bkz. **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 362-363.

³ Bu konuda bkz. **Türe**, s. 27. Kişilik haklarıyla ilişkisi için ise bkz. **Süzek**, s. 413; **Güzel/Ugan Çatalka-ya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 236.

⁴ Ahmet **Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 146; Manfred **Rehbinder**, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, (Çev.) Ömer Erdoğan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 45, S. 1-4, 1982, s. 745; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 12, Rn. 33; Yücel **Bodur**, s. 653.

mesi anlamına geleceğinden, temel hakların gözetilmesi gerekir⁵.

İşçi ve aday hakkında bilgi toplanması, genellikle sorular ve testler aracılığıyla gerçekleştirilir. Sorular ve testlerin amacı, işe talip olanlar arasında en uygun olanını seçmektir⁶. Uygulamada testler doğrudan kişiye yönelik yapılırken sorular, hakkında bilgi toplanacak kişiyi tanıyan üçüncü kişilere, eski işverene ve referans gösterilmiş kişilere yöneltilebilir. Hem sorular hem de testler, adaylar ve işçiler hakkında olağan bilgileri öğrenme aracı olurken, aynı zamanda hassas bilgilerin öğrenilmesine yol açabilir. İşverenin hakimiyet alanına geçebilecek hassas bilgilerin başında, işçinin yahut adayın politik görüşü ve inancı gibi eğilimini yansıtan bilgiler gelir. Bu, teorik olarak politika kavramının ampirik ölçüm prosedürüne dönüştürülmesi anlamına gelir⁷. Bu tür bilgilerin bir işe alım sürecinde rıza dahilinde karşı tarafa verilecek bilgilerden olmadığı şüphesizdir. Bununla birlikte politik görüş ve inanç, doğrudan veya bağlantılı sorularla işveren tarafından öğrenildiğinde, işe alım anında yahut iş sözleşmesi kurulduktan sonra farklı işleme tabi tutmaya ve ayrımcılığa neden olabilecek hassas bilgilerdendir.

Öte yandan önemli bir istisna olarak, eğilimli işletmelerin ve burada görülecek işlerin niteliği açısından işverenin üstün menfaatleri söz konusu olduğundan, adayın politik görüşünün ortaya çıkarılmasına ve bu tür bilgilerin toplanmasına izin verilebilir⁸. Çünkü taraflar, iş sözleşmesinin akdedilebilmesi için özel öneme sahip olduğu kabul edilen noktalar hakkında birbirlerini bilgilendirmekle yükümlüdürler⁹.

Sonuçta işçinin politik görüşünün tespitine ilişkin soruların ve olası testlerin özellikleri değerlendirilmeli, işverenin bilgi toplama faaliyetlerinin işçi yahut adayın temel haklarına ve giderek politik faaliyet özgürlüğüne ne ölçüde müdahale teşkil edebileceği ortaya konulmalıdır¹⁰.

⁵ **Sevimli**, s. 145. Alman hukuku açısından bkz. BAG 5.10.1995, NZA 1996, s. 371.

⁶ **Aydın**, s. 166.

⁷ **Gabriel**, s. 24.

⁸ **MHdB ArbR/Benecke**, § 33 Rn. 102.

⁹ Kural olarak işçi, iş sözleşmesinin kurulması için gerekli olduğunu bildiği yahut bilmesi gerektiği bir hususu gizleyemez. İşçi iş sözleşmesinin kurulmasını ve devamını tehlikeye atacak, sözleşmenin amacı ile bağdaşmayacak durumları işverene bildirmek zorundadır (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26 Rn. 4, s. 171). Bu konuda ayrıca bkz. **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 362.

¹⁰ **ErfK ArbR/Franzen**, BDSG § 26, Rn. 15; **Zielke**, s. 157.

2.1.2. İşçinin Politik Görüşünü Belirlemeye Yönelik İşverenin Bilgi Toplaması

2.1.2.1. Soruların Kapsamı ve Sınırı

2.1.2.1.1. İşçi ve Adaya Yönelik Olanlar

İş hukukunda soru sorma hakkının sınırlı oluşu, bir yandan işçinin özel ve kamusal yaşam alanlarını korur, diğer yandan temel haklarının güvence altına alınmasını sağlar¹¹. İşin veya işyerinin niteliğinin gerektirdiği ve işverenin üstün menfaatlerinin söz konusu olduğu hallerde işçi ve adaya gerekli görülen sorular yöneltilebilir¹². İşveren, ancak soruların doğru cevaplanmasında korunmaya değer ve karşı tarafın çıkarlarının ikinci planda kalması gereken haklı bir menfaati varsa soru sorabilir¹³. Böyle bir menfaat, sorunun cevabı yapılacak işin başarısı için önemliyse varsayılabilir. Dolayısıyla soru sormanın bir sınırı ve meşruluk ölçütü vardır. Bu ölçüt, görülecek işin ve işyerinin özellikleridir¹⁴.

Hem iş ilişkisi kurulmadan önce (iş görüşmesinde soru sorma hakkının kısıtlanması şeklinde) hem de iş ilişkisinin devamında bilgi toplama olanakları sınırlıdır. İşverenin muhataba karşı ileri sürdüğü sorular, işin niteliğini belirleme özgürlüğü karşısında gerekli olmalıdır¹⁵. Soru sormanın sınırı, işin özellikleriyle bağlantılı olup olmadığı, sözleşmenin kurulması ve edimlerin yerine getirilmesi için bir gereklilik oluşturup oluşturmadığına göre belirlenir. Söz konusu bağlantının zayıflığı, soruya şüphe ile yaklaşılmasının gerekçesidir¹⁶. Soruların geçerliliği, işçinin ya da adayın işgal edeceği pozisyona göre belirlenebilir. İş başvurusunda bulunan bir kişinin şartları karşılayıp karşılamadığını tespit etmeye yarayan sorular, kabul edilebilir olarak değerlendirilmelidir. Kimlik bilgileri, eğitimi, mesleki deneyimi gibi genel sorular ve ölçülü olmak kaydıyla yaşam hakkını korumaya yönelik sağlıkla ilgili sorular yöneltilebilir¹⁷. Fakat bazı sorular için

¹¹ **Erdoğan**, s. 257-258. İleri sürülen soru temel hakları etkiliyorsa, görülecek iş ile ne kadar az ilgiliyse ve kişinin kendisini ne kadar detaylı araştırılmasına neden oluyorsa, o düzeyde kabul edilmezdir (BAG 7.6.1984, NZA 1985, s. 57). İşverenin soru sorma hakkı için bkz. **Yücel Bodur**, s. 663 vd.

¹² Gerlind **Wisskirchen**/Alexander **Bissels**, "Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG", NZA 2007, s. 169; **Okur**, s. 11.

¹³ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 311; **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 294. Örnek kararlar için bkz. BAG 7.6.1984, NZA 1985, s. 57; 5.10.1995, NZA 1996, s. 371; **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 31.

¹⁴ **Ertürk**, s. 64; **Rehbinder**, s. 753; **Yücel Bodur**, s. 653.

¹⁵ **Civan**, s. 278; **Ünsal**, s. 491.

¹⁶ **Wisskirchen/Bissels**, s. 169.

¹⁷ Soru türleri için bkz. **Yücel Bodur**, s. 667 vd.

görülecek iş ile ilgili sıkı bir bağlantıyı tespit etmek zor olabilir. Hassas, duyarlı veya özel olarak nitelendirilen bilgileri içeren sorularda durum böyledir.

Kural olarak işçi veya adaya yönelik onun politik görüşünü, siyasi parti üyeliğini, adaylığını, danışmanlığını, oy verme davranışını ve temel hakkın kullanımını olarak katıldığı politik faaliyetleri, kişinin eğilimini belirlemeye yönelik bilgi sağlayabilecek potansiyele sahip oldukları süreçte sorulamaz¹⁸. İş başvurusunda bulunanlar, bir siyasi parti apoletine sahip olsalar bile politik faaliyetlerine ilişkin sorulardan ayrımcılık yasağı ve düşünce özgürlüğü kapsamında korunurlar¹⁹. Nitekim Anayasa, m. 25 ile düşünce ve kanaat özgürlüğünü güvence altına almış, 68. madde ile de siyasi parti kurma, partilere girme ve partilerden çıkma özgürlüğünü düzenlemiştir. 25. maddenin ikinci fıkrası gereğince de kimsenin düşünce ve kanaatlerini açıklanmaya zorlanamayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla bir kişi, politik görüşü hakkında işverenin dikkatini çekerek onu uyarmak ve bilgilendirmekle yükümlü tutulamaz. Ayrımcı seçim kararının göstergesi olabilecek bir soruda, işverenin meşru çıkarı olmaz²⁰. Politik görüş, politik eğilimli işletmeler ve onlara bağlı işyerleri söz konusu olmadığı sürece, iş görme borcunun ifasını olanaksız kılan veya onu önemli ölçüde aksatacak bir olgu değildir²¹.

Haksız sorulara karşı bir savunma aracı geliştirilmiştir. Öğretide işçinin ve adayın temel haklarını koruyabilmeleri ve işe alınma imkânına sahip olabilmeleri için, işverenin bilgi edinme konusundaki meşru menfaatinin ötesine geçen sorular için “*yalan söyleme hakkına*” (Recht zur Lüge) sahip olduğu belirtilmektedir²². Görülecek iş ile bağlantı olmayan ve politik görüşü sorulan işçinin, işvereni yanıltma nedeniyle iş sözleşmesinin ihlaline olanak sağlamayacak şekilde,

¹⁸ Ünsal, s. 177; Steinau-Steinrück, s. 626; Wisskirchen/Bissels, s. 172-173; NK-GA/Hanau, GG Art. 2, Rn. 32.; Sevimli, s. 157; Civan, s. 310; Türe, s. 328; Erdoğan, s. 258; Yiğitcan Çankaya, İş İlişkisinde Özel Yaşamın Gizliliği, Beta Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2021, s. 150; Öktem Songu, s. 634; Okur, s. 12; Zielke, s. 157; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 322; Yücel Bodur, s. 671.

¹⁹ Akyiğit, s. 105; HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 132; ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 2, Rn. 92.

²⁰ Ayrımcılık teşkil eden sorular hakkında bkz. Heper, s. 191; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 322.

²¹ Civan, s. 279.

²² Akyiğit, s. 105; Türe, s. 182 vd.; Aydın, s. 198; Öktem Songu, s. 635; Stefan Müller, Die Lüge im Arbeitsrecht, NZA-RR 2023; Yücel Bodur, s. 685. Aday işçinin kabul edilemez bir soruya susması, işverenden saklayacak bir şeyi olduğu şüphesini uyandırır ve sözleşmenin kurulmasını tehlikeye atabilir. Bu nedenle başvuru sahibi sadece susma seçeneğine sahip olmamalı, yalan da söyleyebilmelidir (Schaub ArbR-HdB/Linck, § 26, Rn. 21; Civan, s. 281). Susma hakkı ile yalan söyleme hakkı arasındaki fark için bkz. Müller, s. 231. İşçinin veya adayın temel haklarını ilgilendiren bilgiler söz konusu olduğunda, eski işverenin de yalan söyleme hakkının bulunduğu belirtilmelidir. Fakat bu hak dar yorumlanmalı, eğer yeni işverenin haklı menfaatleri söz konusu ise veya bilgi tereddütlü ise ya da yapılacak iş ile ilgisi yoksa, eski işverenin bunu bilerek yanlış veya gereğinden fazla bilgiyi kapsayacak şekilde aktarması, hem yeni işveren açısından hem de aday açısından hukuki sorumluluğun doğmasına neden olacaktır (NK-GA/Hanau, GG Art. 2, Rn. 32; Wisskirchen/Bissels, s. 170).

yanlış bilgi verme yetkisi olduğu anlaşılmaktadır²³. Bu anlamıyla yalan söyleme hakkını, işsiz kalma riski karşısında temel haklarını koruma çabasında olan işçinin sahip olduğu bir savunma aracı olarak görmek gerekir²⁴. Böyle bir aracın kullanımının, işverenin sözleşme özgürlüğü alanına yapılmış ölçülü bir müdahale niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

İşçinin politik görüşüne yönelik soruların sorulması kural olarak yasak olsa da, hukuka uygunluk nedenlerinin varlığına kanaat getirildiğinde, örneğin eğilimli işletme söz konusu olduğunda, manevi amacın başarıyla gerçekleştirilebilmesi adına söz konusu genel kurala istisna getirilmesi kaçınılmazdır²⁵. Çünkü bu ihtimalde önceden tanımlanmış, objektif olarak anlaşılabilir, makul bir gereklilik barındıran ve görülecek faaliyetin profili ile ilgili sorular söz konusudur²⁶.

Eğilimli işletmelerde işverenin güvenceye muhtaç üstün menfaatleri ve genişletilmiş soru soru hakkı bulunmaktadır²⁷. İşyerinin bir eğilimli işletmeye, örneğin siyasi partiye veya parti politikasına bağlı bir yayınevine ait olduğu durumlarda, çalışan işçiye veya adaya politik görüşle ilgili sorular sorulabilmesi mümkündür²⁸. Böyle bir koşul altındaki işçinin sorulara yalan söylemesi kabul edilmez²⁹. Çalışmaya başlamasıyla eğilime muhatap olacak adaydan “*rengini göstermesi*” (Farbe bekennen) beklenir³⁰. Aksi durumda, iş hukuku açısından işçilerin işvereni bilgilendirme yükümlülüğünü düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II-a bendi gereğince, haklı nedenle derhal fesih yaptırımını gündeme gelebilir. Düzenlemeye göre iş sözleşmesinin yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisin-

²³ **Steinau-Steinrück**, s. 626; **Heper**, s. 195; **Zielke**, s. 158.

²⁴ **Türe**, s. 184; **Ertürk**, s. 74; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 314.

²⁵ **Zielke**, s. 158; **Ünsal**, s. 178-179; **Okur**, s. 13; **Civan**, s. 310-311; **Çankaya**, s. 150; **Ünsal**, s. 492; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 84. Örneğin siyasi partiye işçi olarak girmek isteyen bir adaya hangi politik düşünceye mensup olduğuna dair soru yöneltmesi böyledir. Bkz. **Akyiğit**, s. 106; **Öktem Songu**, s. 635. Eğilimli işletmeler, kamuoyundaki imajlarına dayalı olarak başvuru sahipleri için özel gereklilikler formüle etme hakkına sahiptir (**ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 307; **Rehbinder**, s. 753; **Sevimli**, s. 157).

²⁶ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 315; **Türe**, s. 299-300. Bazı beceriler (ve bunlara ilişkin sorular), politik faaliyetin iyi belirleyicileri olabilir. Söz konusu beceriler, ifade ve anlama gibi dilsel yetkinliklerin yanı sıra örgütlenebilmeyi de içerir. Bkz. **Seifert**, s. 50.

²⁷ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 322. Bu durumda sorular işin ifasıyla ilgilidir ve işverenin meşru menfaatleri tarafından haklı gösterilmektedir. Bkz. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26, Rn. 42.

²⁸ **Wisskirchen/Bissels**, s. 172; **Ertürk**, s. 72; **Heper**, s. 453. Siyasi parti üyeliğine ilişkin sorular ilkesel olarak sorulamaz. Sadece meşru bir menfaatin bulunması veya bir siyasi partinin işveren konumunda bulunması halinde buna izin verilebilir. Bu konuda bkz. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26, Rn. 38; **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2 Rn. 32.

²⁹ **Müller**, s. 226.

³⁰ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 73.

de bulunmadığı halde bunların kendisine bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, derhal haklı fesih sebebi olarak öngörülmüştür³¹. Görüleceği üzere iş ilişkisi açısından önem taşıyan konular hakkında, işçinin veya adayın bilgi verme ve kendisine yöneltilen sorulara doğru cevap verme yükümlülüğü, temel hakları ve giderek politik görüşe ilişkin özgürlükleri belli bir ölçüde sınırlandırmaktadır. Ancak yine de başvuru sahibi, mahremiyeti ve insan onurunu etkileyen, çok detaylı ya da eğilimden çok uzak sorulara cevap vermek zorunda değildir³².

Benzer bir yorum, basın işyerleri açısından da yapılabilir³³. Basın özgürlüğü esasında siyasi iktidarı ve kamuoyunu etkilemeye yönelik faaliyetlerde bulunan gazetelerin, kendi politik çizgisine uygun bir gazeteci istihdam etme konusunda haklı menfaati bulunur³⁴. İşveren, takip ettiği manevi amaca aykırı düşüncelere sahip bir gazeteci ile çalışmak zorunda bırakılamaz. Gazetecinin politik görüşü, iş görme borcunun ifasını imkânsız kılan veya önemli ölçüde zorlaştıran, örneğin amaca yönelik bir gazete makalesinin yazılmaması gibi bir olgu olarak ortaya çıkabilir³⁵. Ancak bu hususu, basın özgürlüğünü ortadan kaldıracak, gerçek dışı haberlerin üretimine imkân tanıyacak ve gazetecinin editoryal bağımsızlığını ortadan kaldıracak biçimde yorumlamak gerekir.

Basın işyerleri de dahil olmak üzere eğilimli işletmelerde işçilere veya adaylara politik görüşün sorulması mümkün olsa da, buralarda çalışan bütün işçilere yahut yerleşeceği kadroya bakılmaksızın, bütün adaylara politik görüş ya da siyasi parti üyeliği ve faaliyetlere ilişkin soruların sorulamayacağı isabetli olarak belirtilmektedir³⁶. Bu görüş doğrultusunda eğilimli işletmelerde ancak eğilim taşıyıcısı konumunda olan çalışanlara bu türde soruların sorulabileceğini, daha alt

³¹ **Civan**, s. 277; **Yücel Bodur**, s. 653. Yanıltmanın disiplin cezası oluşturması hakkında bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 91.

³² **Yücel Bodur**, s. 673; **Müller**, s. 226. Mahremiyet kavramı için bkz. Muzaffer **Aydemir**, İşyerinde Mahremiyet Olgusu, Beta Basım Yayım, İstanbul 2012, s. 4. Mahrem alan ve kişiliğin korunması hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, s. 110-111.

³³ Alman hukukunda basın işyerleri, eğilimli işletmeler kapsamındadır (**ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 92). Basın işyerlerine alınacak gazeteciler hakkında sorulabilecek sorular hakkında bkz. BAG 28.5.2002, NZA 2003, s. 166.

³⁴ **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3, Rn. 34. Gazete işyerleri, medyaya özgü ve kamuoyunda temsil kabiliyetine sahip personelin işe alımında ve seçiminde özgürce karar verebilmelidir. Çünkü medya içeriğine dahil olan kişiler, basın işinin eğilimini önemli ölçüde oluşturur veya onu etkilemeye yardımcı olur. Bkz. **MHdB ArbR/Giesen**, § 167, Rn. 13.

³⁵ **Zielke**, s. 159.

³⁶ **Zielke**, s. 158; **Akyiğit**, s. 106; **Civan**, s. 311.

pozisyonlarda çalışanlara ise politik görüşe ve faaliyetlere ilişkin soruların sorulmasında, işverenin menfaatinin bulunmayacağını vurgulamak gerekir³⁷.

Öte yandan Alman hukukunda, kamu işyerleri açısından da işçilerin politik görüşlerine ve özellikle eski faaliyetlerine ilişkin soruların sorulabileceği ifade edilmiştir³⁸. Buna göre kamu işvereni, adayın uygunluğunun değerlendirilmesinde gerekecek ölçüde, kişinin anayasal tutumu hakkında bilgi talep etme hakkına sahiptir. Sorular, başvurucunun çalışma koşullarını etkilemeyecek, dürüstlük kuralı gereğince makul süreyi aşacak düzeyde eski olmaması kaydıyla, siyasi parti ve sivil toplum örgütlerindeki görevleriyle ilgili olabilecektir³⁹. Nitekim kamu hizmetinde istihdam edilecek olanlar hakkında anayasa karşıtı siyasi partiye üyelik sorusuna izin verilebileceği belirtilmiştir⁴⁰.

Türk hukukunda ise kamu işyerleri açısından Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik⁴¹, kamu işverenin sorularının kapsamına uygulanacaktır. Buna göre işçi olarak alınacaklarda, “*affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk ... suçlarından mahkûm olmamak*” gerekmektedir (Yön. m. 4/I-c). Öğretide bu hükmün, Alman hukukundaki uygulamaya benzer olarak, kamu işyerinde işe alınan işçinin güvenilirliği konusunda özellik arz edebileceği isabetli olarak belirtilmiştir. Kamu işyerinde işçiler, kamu hizmetinin yerine getirilmesinde memurlar gibi doğrudan görevli olmasalar da kamu hizmetinin görülmesine yardımcı olmaktadır⁴². Dolayısıyla kamuda çalışmak isteyen işçi adaylarına yahut hali hazırda çalışan işçilere, Anayasaya aykırı politik faaliyette bulunup bulunmadıkları sorulabilecektir.

Uygulamada, işçi ve işçi adayının politik görüşünü bağlantılı olarak ortaya çıkaracak farklı soru

³⁷ Zielke, s. 158-159; Çankaya, s. 150.

³⁸ Wisskirchen/Bissels, s. 172; Zielke, s. 162.

³⁹ ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 2, Rn. 92.

⁴⁰ Zielke, s. 160-161; Wisskirchen/Bissels, s. 172; ErfK ArbR/Preis, BGB § 611a, Rn. 307. Terör ve sabotaj (politik) eylemlerinin önlenmesine ilişkin olarak yapılabilecek incelemeler ve bu konudaki endişeler hakkında bkz. HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 138-139.

⁴¹ RG. T. 09.08.2009, No. 27314.

⁴² Türe, s. 309.

türleriyle de karşılaşılabılır⁴³. Bu türdeki soruların başında, mevcut adli/idari soruşturmalar, kovuşturmalar ve eski hükümlülüğe ilişkin olanları gelir. İzinsiz gösteriler gibi olağanüstü politik faaliyetlerinin belli bir suçu teşkil etmesi durumunda, eylemler kişinin adli sicilinde bulunabilir. Bu bağlamda adayın eski hükümlülüğüne ilişkin sorular, hüküm giyilen suç görülecek iş için önem taşıyorsa haklı görülür⁴⁴. Görülecek işin niteliğinin, belli suçları işlemiş kişiler bakımından uygun olmaması veya kesinleşmiş bir mahkumiyetin işyerinin güvenliğini tehlikeye atması hallerinde mahkumiyete ilişkin bilgilerin iş için özel bir anlam taşıdığı kabul edilebilir⁴⁵. Özellikle üretim araçlarına yönelik güvenlik kaygılarının yüksek olduğu, sabotaja/casusluğa karşı korunması gereken veya kamu makamlarına ilişkin hassas bilgilerin bulunduğu işyerleri ve bunlarla ilgili pozisyonlarda çalıştırılacaklar hakkında olağanüstü politik faaliyetlerde bulunup bulunmadığı araştırılabilir⁴⁶. Dolayısıyla ilk başta iş ile bağlantısız görülen sorular, sonrasında iş ilişkisini etkileyebilecek nitelikteyse, cezai soruşturma işlemleri, tutuklu yargılanma ve hapse girme ihtimali hakkında sorular sorulabilir⁴⁷.

Sendika-politika ilişkisi gereğince sendika üyeliği hakkındaki sorular, işçinin veya adayın partipolitik faaliyetlerine ait olmasa da, genel-politik veya sosyo-politik görüşüne dair bilgiyi işverenin hakimiyet alanına taşıyabilir⁴⁸. Dolayısıyla sendika üyeliğine ilişkin sorular, işçilerin iş alınmasının sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendikadaki üyeliği sürdürmeleri ya da çekilmeleri yahut herhangi bir sendikaya üye olmaları ya da üye olmamaları şartına bağlanamayacağı düzenleyen STİSK m. 25/I gereğince sorulamaz. Aksi görüş, işverene sadece kendi politik çizgisi ile uyuşan sendikanın üyelerini çalıştırma serbestisini ve ayrımcılık yaratma riskini

⁴³ **Wisskirchen/Bissels**, s. 172. İşçinin politik görüşünü belirlemeye yönelik dolaylı sorular hakkında bkz. **Zielke**, s. 158.

⁴⁴ **Akyiğit**, s. 109; **Ertürk**, s. 71; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 321. Soru sorma hakkının kısıtlanması aynı zamanda işçinin kişilik haklarının korunmasına yönelik olduğundan, gerekçelendirilmemiş eski hükümlülüğe dair sorular ve buna ilişkin belge talepleri, kişilik hakkının ihlaline neden olur ve manevi tazminatı gündeme taşır (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26, Rn. 10).

⁴⁵ **Civan**, s. 312 vd.

⁴⁶ Gizlilik dereceli işyerleri hakkında bkz. **Türe**, s. 313. Alman hukuku açısından bkz. **Wisskirchen/Bissels**, s. 174. Örneğin işverenin, nükleer enerji santralinde (veya inşasında yahut radyoaktif madde taşıma işinde) çalışmak üzere çalışanı işe almak istiyorsa, kişinin nükleer enerji karşıtı olup olmadığı ve bunlara ilişkin faaliyetlere katılıp katılmadığını öğrenmekte menfaati vardır. Bu konuda bkz. **Preis/Stoffels**, s. 216; **Zielke**, s. 133. Buna benzer örnek bir olay için bkz. **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 362-363.

⁴⁷ Bu durum masumiyet karinesini ihlal etmez. BAG 20.6.2013, NZA 2013, s. 1345; BAG 20.5.1999, NZA 1999, s. 975. Ancak söz konusu sorular önceki tüm mahkumiyetler, suçlamalar veya soruşturma işlemlerini kapsayacak şekilde geniş tutulursa, aday tarafından doğru cevap verilmesi gerekmez (BAG 6.9.2012, NJW 2013, s. 1115).

⁴⁸ **Wisskirchen/Bissels**, s. 172. Sendika-politika ilişkisi bağlamında sorular sosyal-politika açısından değer taşıyabilse de inanç boyutunda kalan dünya görüşüne dair sorular, sendika üyeliğine ilişkin sorular gibi nitelendirilemez (**ErfK ArbR/Preis**, BGB § 61 Ia, Rn. 298).

tanımış olur⁴⁹. Ayrıca iş ilişkisi devam ederken sendika üyeliğine ilişkin sorular, STİSK m. 25/II'de kendisine yer bulan ve sendikaya üye olmayan işçilerle sendika üyesi işçiler arasında çalışma şartları ve çalışmaya son verilmesi bakımından ayırım yasağı gereğince sorulamaz.

2.1.2.1.2. Üçüncü Kişilere Yönelik Olanlar

İşçilere veya işçi adaylarına yöneltilen soruların işvereni tatmin etmediği veya referanslara ihtiyaç duyulduğu durumlarda üçüncü kişilerden bilgi toplanması söz konusu olur. Kural olarak işveren, işçinin rızası ile birlikte üçüncü kişilerden bilgi toplamaya yetkilidir. Üçüncü kişiye soru sorulması, işçinin kişilik hakkının her zaman ihlali anlamına gelmez⁵⁰. Soru sorulabilecek üçüncü kişilerin kapsamına özellikle yeni referanslar, eski işveren, iş arkadaşları, müşteriler ve kamu makamları girer⁵¹.

Üçüncü kişilere yöneltilebilecek sorular, işçiye doğrudan sorulabilecek sorulardan farklı olmaz⁵². Bu yüzden işçinin mesleki faaliyetleri ile ilgili olmayan bilgiler kural olarak üçüncü kişilere sorulamaz. İşveren kamu makamları dahil, üçüncü kişilerden ancak işçinin rızası ile bu bilgileri sağlayabilir⁵³. Burada açık bir iş birliği şarttır. İşçinin bilgi verme yükümlülüğünü aşan soruların üçüncü kişilere sorulması ise mümkün değildir⁵⁴. Aksi görüşün kabulü, meşru olmayan sorulara yönelik korumanın, üçüncü kişiler sayesinde dolanılması anlamına gelir⁵⁵. İşçi veya aday hakkında politik görüş, siyaset felsefesine yönelik inanç ve siyasal bir örgüte üyelik gibi bilgilerin dolaylı yoldan üçüncü kişiler nezdinde toplanması hukuka uygun değildir⁵⁶. Üçüncü kişilerden sağlanacak bilginin, aktarılma esnasında çarpıtılması riskinin yanında, toplanacak bilginin doğruluğunu teyit etme şansına işçi çoğu zaman sahip olmayacağından, bilginin

⁴⁹ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 26, Rn. 32.

⁵⁰ **Rehbinder**, s. 746. **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 321; **Çankaya**, s. 179.

⁵¹ Genel olarak işverenin üçüncü kişilerden bilgi edinmesi hakkında bkz. **Heper**, s. 196.

⁵² **Sevimli**, s. 158.

⁵³ **Türe**, s. 348; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 100; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 148. İşçi veya adayın kendisi hakkında hangi bilgilerin dolaylı yollardan toplanmak istendiğini bilmek ve buna izin verip vermemeye konusunda kendi geleceğini belirleme hakkına sahip olduğunu hatırlamak gerekir (**Çankaya**, s. 179). İşçi adayı referans olarak gösterdiği kişileri kendisi seçtiğinden, söz konusu bilgilerin referanslar tarafından verilmesi hususunda rızanın bulunduğu kabul etmek gerekir (**Rehbinder**, s. 746).

⁵⁴ **Civan**, s. 276, dn. 4.

⁵⁵ **Ertürk**, s. 74; **Sevimli**, s. 159; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 313.

⁵⁶ **Rehbinder**, s. 747.

doğruluğu üçüncü kişinin insafına kalacaktır⁵⁷.

İş sözleşmesinin sona erme biçimi bakımından verilecek bilgiler açısından muhtemel kara liste uygulamasına dikkat çekmek gerekir. Kara liste uygulaması, işverenlerin belirli işçi gruplarını, sahip oldukları belli özelliklerle altında kategorize ederek sınıflandırdıkları listelerdir⁵⁸. Bu listelerin özellikle işten çıkarılan işçilerin muhalif politik görüşleri zemininde gerçekleştirilmesi muhtemeldir. Böyle bir uygulama işçilerin fişlenmesi sonucunu doğurur ve şüphesiz özel yaşama saygı hakkının ihlali anlamına gelir.

Öte yandan çalışma (hizmet) belgesinin referans olarak kabul edilmesi mümkündür. Çalışma belgesi işçinin kişiliğinin bir sunumudur. Söz konusu belge biçimi, kullanılan sözcüklerin seçimi ve içeriği ile işçinin kişilik hakkına doğrudan müdahale edebilir⁵⁹. Bu nedenle işçinin politik görüşünü ortaya koyabilecek tutum ve davranışlarının çalışma belgesinde belirtilmesi ihtimalinin değerlendirilmesi uygun olur.

Çalışma belgesi, işçinin gördüğü işin türü ve süresinin yanında işçinin performansı ve davranışlarına ilişkin bilgilerin de yer alabileceği bir belgedir. İşK m. 28'e göre işten ayrılan işçiye işveren tarafından gördürülen işin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. TBK m. 426'ya göre işçinin isteği üzerine işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlü olan işveren, işçinin açık talebi halinde onun tutum ve davranışlarını da belirtir⁶⁰. İşçinin tutum ve davranışlarının belirtilmesi, çalışma belgesini nitelikli hale getirir⁶¹. Politik faaliyetlerin tutum ve davranışları kapsadığı hatırlandığında, çalışma belgesinde işçinin politik görüşünün, inancının ve faaliyetlerinin, tutum ve davranışlar başlığı altında bulunması söz konusu olabilir.

Tutum ve davranışlar, işçinin iş görme edimini yerine getirirken performansını ve işyeri içeri-

⁵⁷ Üçüncü kişilerin yanlış bilgilendirme yapması ihtimali karşısında, bir rıza söz konusu olsa bile kural olarak eski işverenin bilgi verme zorunluluğu bulunmamaktadır (**Ertürk**, s. 75). İşçi talep ettiğinde üçüncü kişilerden ne tür bilgilerin toplandığı açıklanmalıdır ki buna itiraz edilebilsin. Eğer kişinin bizzat kendisi hakkında verdiği bilgiler ile üçüncü kişiler nezdinde toplanan bilgiler çelişirse, işçi veya adayın sözlerine öncelik tanımak uygun olur.

⁵⁸ **Çankaya**, s. 180.

⁵⁹ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 99; **Çankaya**, s. 181; **Senyen Kaplan**, s. 284; **Esener**, s. 252.

⁶⁰ **Türe**, s. 350. Eski işveren, işçinin talebi halinde böyle bir belgeyi düzenlemek zorundadır. Bkz. Ercan **Akyiğit**, "İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 22-23, S. 6-1, Mayıs-Ağustos 2010, s. 11.

⁶¹ Nağme N. **Hozar**, "İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 15, Eylül 2009, s. 252; **Akyiğit**, **Çalışma Belgesi**, s. 2 vd.

sindeki davranışlarını etkilemesi halinde çalışma belgesinde yer alabilir⁶². İşçi tarafından açıkça talep edilmediği müddetçe, ifadelerine ve faaliyetlerine ilişkin özel nitelikteki bilgilere çalışma belgesinde yer verilmemesi gerekir⁶³. İşçinin davranışlarına yönelik bir değerlendirme yapılırken verilen bilgiler doğru olmalı, önyargıya dayandırılmamalı, mümkün olduğunca objektif bir resim çizmesi sağlanmalıdır⁶⁴. Taraflar arasında politik görüş temelinde uyuşmazlık varsa, düzenlenen nitelikli çalışma belgesi dürüstlük kuralı gereğince reddedilebilir. Özel bir talep olmadıkça siyasi parti üyeliğine ilişkin bilgiye, işçinin politik ayrımcılığa maruz kalmaması adına yer verilmemesi isabetli olur⁶⁵. Eğer yer verilmişse, kişilik hakkı gereğince düzeltme talebi haklı görülmelidir⁶⁶. İşçinin politik davranışlarına ilişkin, muhatabın makul düzeyde fikir sahibi olmasını aşan, gizli bir mesaj altında işçinin radikal politik görüşlere sahip olduğunu belirten belgelerin düzenlenmesi, işçiyi gözetme borcuna aykırılık oluşturur ve İşK m. 28/II gereğince işveren aleyhine tazminat borcunu ortaya çıkarır⁶⁷.

2.1.2.2. Testler ve Kriterleri

İşverenler tarafından testlerin uygulanması, işçinin maddi ve manevi bütünlüğe ait bilgilerin istenmesi ve bu bilgilerin uzman üçüncü kişiler tarafından değerlendirilmesi nedeniyle temel hakları etkilemektedir⁶⁸. Böyle bir uygulamayı temel haklara müdahale düzeyine ulaştıran diğer bir sonuç, politik görüş gibi işçinin gizli kalmasını arzu edeceği hassas kişisel verilerin testler neticesinde ortaya çıkabilecek olmasıdır. Bu tür bilgilerin ortaya çıkarılması amacıyla işverence

⁶² Aslihan **Kayık Aydınalp**, "Çalışma Belgesinin İçeriği", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26, S. 1, 2020, s. 270.

⁶³ **Kayık Aydınalp**, s. 265, dn. 50. Esasen işçi tarafından çalışma belgesinin talep edilmiş olması, açık rızanın eylemli bir görünümüdür. Yine de yazılacak bilgiler ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır. Bkz. **Kayık Aydınalp**, s. 264.

⁶⁴ **Müller**, s. 229; **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 78.

⁶⁵ Örneğin işçinin iş dışındaki davranışlarına ilişkin, "...lehine/aleyhine yapılan gösteride görülmüştür." şeklinde bir bilginin, çalışma belgesi veya işyeri personel dosyasında yeri yoktur. Bkz. **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 149.

⁶⁶ Çalışanın mesleki ilerlemesine zarar verebilecek, yanlış gerçeklere dayanan iddialar ve ifadeler belgeden kaldırılmalıdır (**ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 99). Kişilik hakkını etkileyecek durum karşısında işçinin düzeltme talebi hakkında bkz. LAG Hamm 17.12.1998, NZA-RR 1999, s. 455.

⁶⁷ **Kayık Aydınalp**, s. 271. Çalışma belgesinde doğru olmayan ve sınırı aşan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilecektir. Bkz. **Akyiğit**, Çalışma Belgesi, s. 21 vd.; **Ho-zar**, s. 256 vd.

⁶⁸ **Çetin**, s. 191; **Heper**, s. 194; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 237.

uygulanacak her türlü test, işçi hakkında kişisel verilerin edinilmesi sonucunu doğurur⁶⁹.

Yaygın kullanıma göre test kavramı, bir gerçeğin tespit edildiği, doğrulandığı veya çürütüldüğü prosedür anlamına gelir⁷⁰. İş sözleşmesinin kurulması aşamasında ve iş ilişkisinin devamında, işverenin menfaatlerine yönelik farklı test türleri uygulanabilmektedir. Uygulamada en çok karşılaşılan test türleri olarak alkol-uyuşturucu testleri, HIV-AIDS testleri, psikolojik testler, genetik testler ve dürüstlük testleri gösterilebilir⁷¹. Fakat test türleri, bunlarla sınırlı değildir. İşverenin üstün menfaatlerinin ve işçinin gördüğü işin yahut üst düzey konumunun gerektirdiği halde farklı testlere başvurulması mümkündür⁷².

Gündeme gelebilecek testlerin özel türünü, işçinin politik görüşünü ölçmeye yarayan uygunluk testleri oluşturmaktadır. Bu türdeki testler, diğer test türlerinde olduğu gibi, işçinin temel haklarına müdahale niteliği taşımakta ve kişiliğin manevi unsurunu hedef aldığından, kişisel verilerle yakın ilişki içerisine girmektedir⁷³. Bu nedenle kişiliğinin politik yönünü araştıran testlere işçinin katlanma yükümlülüğünün olup olmadığı, işverenin bu testleri gerçekleştirmesindeki üstün menfaati ile işçinin temel haklarının korunması yönündeki çıkarının dengelenmesinde dikkat edilmesi gereken hususların açıklanması önem arz etmektedir.

Politik eksen veya gözlem olarak adlandırılabilen söz konusu testler, kişinin politik düşüncesi, inancı, eğilimi, dünya görüşü ve siyaset felsefesindeki yaklaşımı, kısacası politik kişiliği hakkında ipuçları bulmaya yarayan testlerdir. Bunlar içerisinde en yaygın olanı, kişinin politik görüşünü belirlemek için çift yönde bağımsız geometrik eksenden yararlanan ve “*politik pusula*”

⁶⁹ **Akyiğit**, s. 105; **Sevimli**, s. 161.

⁷⁰ Anne Christin **Wietfel**, Der Einsatz psychologischer Testverfahren bei der Personalauswahl – Grundlagen und rechtliche Bewertung”, ZfA 2016, s. 217; Martin **Franzen**, “Rechtliche Rahmenbedingungen psychologischer Eignungstests”, NZA 2013, s. 1.

⁷¹ **Aydın**, s. 166 vd.; **Güzel/Ugan Çatalakaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 237. Söz konusu testler kapsamında Alman hukukundaki uygulama için bkz. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26 Rn. 16, s. 176 vd.

⁷² Yasal bir zorunluluk olmadığı sürece, işçinin onayı ile işyerinde görülen faaliyetle bağlantılı test uygulaması yapılabilir (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26 Rn. 15, s. 176). Bu konuda ayrıca bkz. **Güzel/Ugan Çatalakaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 237.

⁷³ Nitekim kişilik hakkı, karaktere ilişkin raporların toplanması ve ifşa edilmesinden etkilenir. Bu tür müdahalelere karşı koruma, özel yaşamın dokunulmaz alanına ait olmasından kaynaklanır (**ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 88). Örnek kararlar için bkz. BVerfG 24.6.1993, NJW 1993, s. 2923; BAG 25.1.2018, NZA 2018, s. 845.

(Political compass) olarak isimlendirilen modeldir⁷⁴.

Politik pusula modelinin temelinde yatan, kişinin politik görüşünün çift yönlü bağımsız bir eksen boyunca değerlendirilerek daha isabetli tespit edilebileceğidir. Bu modele göre ekonomik eksen, ekonominin nasıl işletilmesi gerektiğine dair kişinin görüşünü, siyaset felsefesinde yer alan sol ve sağ yaklaşımlar çerçevesinde ölçer. Örneğin sol yaklaşım, ekonominin yönetimini devlete ve kolektif oluşumlara bırakırken, sağ görüş serbest piyasada rekabetin tesis edilmesi gerektiğine inanır. Modeldeki eksenlerden ikincisi ise otoriter ve liberal yaklaşımlar boyunca, kişi tarafından ödün verilebilecek özgürlüğün düzeyi ile ilişki kurarak, teste tabii tutulanan politik görüşünü ölçer. Burada liberteryenizm kişi özgürlüğünün en üst düzeye çıkarılması inancını açıklarken, otoriterlik ise iktidara itaat inancının düzeyini ortaya koyar. Sonuçta bu model iki temel eksen etrafında bireyin kişilik faktörünü dört çeyrek kısma bölerek, testin muhatabının politik profilini, testi uygulayan tarafından kullanılabilir bir veriye dönüştürmüş olur.

Politik pusulanın ve buna benzer modellerin kaynak oluşturduğu politik görüş testleri, şüphesiz işçinin kişiliğinin araştırılmasına yardımcı olduğu için psikolojik testler başlığının altında, kişinin değer, görüş, yargı ve belli durumlarda ne şekilde davranmaya yatkınlığını belirlemeye yönelik olan kişilik testleri içerisinde ele almak uygun olur⁷⁵.

Kişilik faktörlerinin belirlenmesine yönelik testler, işçilerin verilecek göreve ya da atanacak pozisyona uygun olup olmadıklarını belirlemek ve işe yatkınlığını, yetkinliğini, güvenilirliğini, tutarlılığını ölçmek için yapılan testlerdir⁷⁶. İş sözleşmesinin güven temeli ona “*intuitu personae*” niteliği kazandırdığından, iş ilişkisinde işçinin kişiliği önem taşır. Özellikle işverenin kamuoyu karşısında sürdürülmesi ve korunması gereken belli bir imajının bulunduğu durumlarda, örneğin belli bir politik görüşün savunucusu gazetede veya manevi bir amacın takip edildiği

⁷⁴ Uygulanabilir bir politik pusula test modeli hakkında bkz. <https://politicalcompass.org/about>, E.T. 09.01.2023.

⁷⁵ Adayın/işçinin özelliklerinin öğrenilmesine yönelik kişilik testleri hakkında bkz. **Franzen**, s. 1 vd.; **Sevimli**, s. 189; **Çankaya**, s. 172 vd.; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 321; **Aydemir**, s. 55. Politik ilgi ve davranışların yanı sıra ideolojik fikirlerdeki farklılıklar - örneğin, işçilerin politikayla ne kadar yoğun şekilde ilgilendikleri, katılma fırsatından ne kadar yararlandıkları veya diğerlerine kıyasla hangi partiyi seçtikleri - işçiler arasındaki kişilik farklılıkları ile tanımlanabilir ve açıklanabilir. Psiko-mantıksal yaklaşımlar çerçevesinde istikrarlı kişilik özelliklerinin politik tutumlara etkisi hakkında bkz. **Gabriel**, s. 141. İnsan psikolojisi ile politika arasındaki ilişki için bkz. **Bulut**, s. 24. Kişilik testlerinin temelini, kişinin psikolojik verileri oluşturmaktadır. Bkz. Derya **Yurteri Çetin**, “6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C. 4, S. 1, 2022, s. 15; **Aydın**, s. 194. Psikolojik test için bkz. **Yücel Bodur**, s. 676.

⁷⁶ **Franzen**, s.1-2; **Sevimli**, s. 190; **Türe**, s. 339.

siyasi parti veya bu türde bir derneğin bulunduğu eğilimli işletmelerde söz sahibi olacak ve alınacak kararları etkileyecek üst düzey yöneticilerinin politik görüşünü araştırmak, işverenin üstün menfaatleri gereğince ortaya çıkabilir⁷⁷.

Politik görüşü, inancı, dünya görüşünü ve bunlardan kaynaklanan değerleri ölçmeye yarayan testler, diğer kişilik testlerine benzer puanlandırma skalalarına, ölçüm değerlerine, referans noktalarına ve yorumlama biçimlerine sahiptir⁷⁸. Politik görüşün araştırılmasına yönelik testlerin, subjektif kanaatlere göre yorumlanabilmesi nedeniyle, diğer türdeki testlere kıyasla iş ilişkisinde daha az karşılaşılabileceği düşünülmektedir. Şu kadar ki, öğretide kişilik profillerinin oluşturulmasına yönelik testlerin ve bu testlerin güvenilirliklerinin tartışmaya açık olduğu kadar⁷⁹, verimlilik açısından olumlu sonuçlar doğurabileceği de ifade edilmektedir⁸⁰. Kişilik testlerinde araştırmanın kapsamı ve yoğunluğunun önceden sınırlandırılmayacağı ve işçi tarafından tahmin edilemeyeceğinin altı çizilmektedir⁸¹. Ayrıca kişilik testleri, işyerinde çalışanlar üzerinde psikolojik baskı kurmaya neden olabilir. Fakat bu, kişilik testlerinden hiçbir zaman faydalanılmayacağı anlamı taşımaz. Çünkü kişilik testinin özel yaşama müdahale oluşturacağı söylenebilirse de, her müdahale kişilik hakkına ölçsüz müdahale anlamına gelmez⁸². Öngörülen iş ilişkisine elverişli bir alanda yapılan kişilik araştırması, adil koşullar sağlandığında ve işçi hakkında bilgi edinmeye yönelik diğer yöntemlerle birlikte kullanıldığında, özel yaşam alanına müdahaleyi meşru hale getirir⁸³.

Türk hukukunda işverenlerin politik görüşü belirlemeye yarayan testleri uygulayıp uygulamayacakları ve işçilerin testlere katılma yükümlülüklerinin bulunup bulunmadığı noktasında bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat her durumda işverenin işe alım sürecinde adaylardan, işin devamında ise işçilerden bilgi elde etme yönündeki menfaati ile işçilerin kişisel verilerinin ko-

⁷⁷ **Zielke**, s. 164; **Wietfel**, s. 229. Üst düzey yöneticiler hakkında işverenin psikolojik testlere başvurabilmesi hakkında bkz. **Civan**, s. 156.

⁷⁸ Örneğin bunlar da genel kabul gören kişiliğin beş boyutuna atıf yapabilmektedir. Yerleşik tanıma göre kişiliğin beş boyutu hakkında bkz. **Wietfel**, s. 220.

⁷⁹ **Wietfel**, s. 222; **ErfK ArbR/Franzen**, BDSG § 26, Rn. 13; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 145.

⁸⁰ **Sevimli**, s. 190. Kişilik testlerinin etkisi açısından tartışmalar hakkında bkz. **Aydın**, s. 195-196.

⁸¹ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 88.

⁸² **Ertürk**, s. 72.

⁸³ **Franzen**, s. 2; **Rehbinder**, s. 748. Bu nedenle, mümkün olan en objektif sonuca ulaşmak için, psikolojik açıdan tavsiye edilen, her bir prosedürün yetersizliğini telafi etmek ve ilgili avantajlardan yararlanmak için farklı seçim prosedürlerinin bir kombinasyonunu uygulamaktır (**Wietfel**, s. 224).

runması yönündeki menfaatleri dengelenerek korunmalıdır⁸⁴. Bu bağlamda işçinin rızası olmaksızın kişilik analizi yapılması yasaktır. Nitekim UÇÖ “İnsan Kaynaklarının Gelişimi Hakkında” 150 ve 195 No.lu tavsiye kararlarında önemli düzenlemeler bulunmaktadır⁸⁵. 150 No.lu tavsiye kararının 13. maddesinde, özel durumların gerektirdiği hallerde uzman kişilerin gözetiminde ve ilgili kişinin rızasıyla psikolojik testlerin uygulanabileceğinden bahsedilmiştir⁸⁶. 195 No.lu tavsiye kararında ise yeteneklerin tanınması ve değerlendirilmesi açısından denetlenebilir şeffaf bir mekanizmanın kurulması, uygulanması ve geliştirilmesine yönelik önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir⁸⁷. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin 2015-(5) sayılı “İstihdam İlişkisinde Kişisel Verilerin İşlenmesi”ne ilişkin tavsiye kararının 19. maddesinde ise ifa edilecek işin türü ve niteliği konusunda makul sebeplerin bulunduğu hallerde, aday veya işçinin kişiliğini belirleme ve değerlendirme amacıyla alanında uzmanlarca tasarlanmış ve profesyonel kişilerce gerçekleştirilecek psikolojik testlere, analizlere ve benzeri usullere başvurulabileceği düzenlenmiştir⁸⁸.

Uluslararası hukuktaki düzenlemeler ışığında, politik görüşün belirlenmesine yönelik testleri gündeme taşıyacak koşullardan en önemlisi, işyerinin niteliği ve icra edilecek işin özelliğidir⁸⁹. Bu testlere, alanında uzman psikologlar (burada siyaset psikolojisi uzmanları) tarafından, bilimsel olarak tanınan türlerinin gerçekleştirilmesi halinde izin verilebilir⁹⁰. Test sonuçlarının gizli tutulması gerektiği kabul edilmelidir. Şüphesiz ki her işyerinde bu tür testlerin yapılmasına izin verilemez⁹¹. Ancak işyerinin gazete, siyasi parti, sendika veya politik manevi amaç güden bir dernekte olduğu gibi, politik eğilime sahip işletmeye ait işyeri olması halinde, belirlenen iş profiline uygun testlerin uygulanmasına izin verilebilir.

⁸⁴ **Aydın**, s. 196; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 321.

⁸⁵ ILO 150 No.lu tavsiye kararı için bkz. R150 - Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150); ILO 195 No.lu tavsiye kararı için bkz. R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195); <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010>, E.T. 10.10.2023.

⁸⁶ **Sevimli**, s. 191.

⁸⁷ **Civan**, s. 157.

⁸⁸ **Civan**, s. 157; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26, Rn. 17.

⁸⁹ **Franzen**, s. 2; **Wietfel**, s. 226-227; **Çetin**, s. 201; **Çankaya**, s. 173.

⁹⁰ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 336; **Çankaya**, s. 174. Somut olayın koşullarına göre psikolojik muayenenin ve testlerin kabul edilebilirliği hakkında bkz. BVerwG, 20.12. 963 - BVerwG VII C 103/62 (Bremen), NJW 1964, s. 607. Kararın değerlendirmesi için bkz. **Wietfel**, s. 225. Ayrıca bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 321.

⁹¹ **Wietfel**, s. 227.

İşyerinin niteliği tek başına politik görüş tespitine yönelik testlerin kullanılabilmesinin yolunu açmamalıdır. Adayın icra edeceği veya işçinin terfi ettirilerek icra edeceği spesifik işin gerekliliği, işyerindeki konumu ve kamuoyunda temsil yetkisinin/görevinin olup olmadığı özellikle dikkate alınmalıdır⁹². Vasıfsız işte çalışan işçinin politik görüşünün araştırılmasında, işletme eğilimli bile olsa, işverenin haklı bir menfaatinin olduğu söylenemez. İşveren vekili gibi işyerindeki konumu itibarıyla üst düzey çalışanlarının, eğilimli işletmelerde işe alım ve terfi sırasında politik görüşü belirlemeye yönelik testlere tabi tutulması mümkün görünmektedir⁹³. İşçinin politik görüşünün, özel yaşam hakkını daha az zedeleyecek başka yöntemlerle denetlenmesinin mümkün olacağı hallerde ise, politik görüş testlerinin seçenek dışı olması, işçinin kişilik hakkının korunabilmesi açısından isabetli olur⁹⁴. Bu yüzden değerlendirme merkezi uygulaması gibi, hassas kişisel verilerin sadece işvereni veya yetkilendirdiği kişi tarafından değil, diğer kişiler tarafından da öğrenilmesine yol açan yöntemler ölçülü değildir⁹⁵.

Bunlarla birlikte testin geçerliliği için adayın veya işçinin önceden rızasının alınması, kapsamı ve biçimi konusunda bilgilendirilmesi gerekir⁹⁶. Somut olayın koşullarına göre işçinin teste katılmak istememesi tek başına fesih sebebi olarak görülmemeli, işverenin eşit işlem yapma borcuna uygun olarak işyeri içi terfi edilmesi konusunda ise bir kriter olarak kabul edilebilmelidir⁹⁷. Ölçülülük ilkesi gereğince sadece sonucun (uygun veya değil), yahut yalnızca gerekli puana ulaşıp ulaşılmadığının işverene bildirilmesi isabetli olur⁹⁸. İşçinin sonuçların kendisine açıklanmasına katlanması gerekir. Bilgisel özerklik hakkının bir tezahürü olarak politik görüşünü bilmeme (öğrenmeme) hakkı yoktur.

Öte yandan işçinin tamamen araştırılmasına veya kapsamlı geçmiş kontrolüne yol açan tedbirler kesinlikle kabul edilemez⁹⁹. Politik görüşü belirlemeye yönelik kişilik testleri, işçiye ait hassas

⁹² **Franzen**, s. 2; **Zielke**, s. 164.

⁹³ İşyerinde üst düzey çalışanların politik görüşünün, diğer çalışanlara kıyasla, işveren bakımından önemi hakkında bkz. **Mittelbach**, s. 82-83.

⁹⁴ Genel olarak mülakatlar, yazılı başvuru belgeleri, biyografi odaklı metinler, referanslar, iş örnekleri veya benzerleri yoluyla da söz konusu kişi hakkında nispeten kapsamlı bir resim elde edilebilir (**Wietfel**, s. 230).

⁹⁵ Değerlendirme merkezi uygulaması hakkında bkz. **Türe**, s. 343-344.

⁹⁶ **Franzen**, s. 2; **Yurteri Çetin**, s. 17; **Türe**, s. 342; **Çetin**, s. 202; **Aydın**, s. 196. Kişilik hakkına müdahale bağlamında rıza için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 132.

⁹⁷ **Civan**, s. 156 vd.

⁹⁸ **Franzen**, s. 4. Ayrıca işverenin yapılan testin tek tek sorularının cevaplarını bilmesine gerek yoktur. İşverenin edindiği bilgiye dayanarak karar vermesini sağlayacak düzeyde bilgi yeterlidir.

⁹⁹ **Wietfel**, s. 232.

kişisel veriler ihtiva ettiği için, işverenin belgeleri saklamakta meşru bir menfaati bulunmadığı sürece imha yahut iade edilmelidir¹⁰⁰. İşverenin meşru menfaati ve olumsuz işe alım kararı nedeniyle ortaya çıkmış yasal bir ihtilafın sonucunun beklenmesi gerekiyorsa, işverenin uhdesinde kalması kabul edilebilir¹⁰¹. Mülkiyeti işçiye ait olan belgelerin ise iş sözleşmesinin kurulmaması halinde işçiye geri verilmesi gerekir¹⁰². İşveren sır saklama borcu altında olduğundan, aday işçinin işe alım başvurusunun reddedilmesi durumunda, işverenin bu türdeki belgeleri saklamaya devam etmesinde hukuki yararı olmayacağından, işçinin talebi üzerine ilgili bilgilerin yok edilmesi uygun olur¹⁰³. Sonuçta kişilik ve karakterin belirlenmesi konusuna kişinin politik görüşü de girebileceğinden, uluslararası düzenlemeler uyarınca kişilik testlerinin işin özelliği gerektirdiği ölçüde ve bahsedilen ilkeler çerçevesinde uygulanabileceği söylenebilir¹⁰⁴.

2.1.2.3. İnternette Bilgi Toplama

Günümüzde işverenler, işe başvurusunun yahut işçinin karakteri hakkında kapsamlı bilgi edinmek ve bu bilgiyi işe alım sürecinin bir parçası saymak için daha fazla geçmiş araştırması yapmaktadır¹⁰⁵. Dolayısıyla işveren, işçinin yahut adayın politik görüşünü siber alan içerisinde araştırmak isteyebilir¹⁰⁶. Nitekim kişisel verilere ilişkin bilgiler sosyal gerçekliğin bir parçasıdır¹⁰⁷. Burada internet ile sosyal ve kariyer ağları ön plana çıkar¹⁰⁸. İşverenin aday işçinin özgeçmişini

¹⁰⁰ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 131.

¹⁰¹ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 86.

¹⁰² **Rehbinder**, s. 752.

¹⁰³ **Ertürk**, s. 73.

¹⁰⁴ **Çetin**, s. 202; **Civan**, s. 160; **Zielke**, s. 164.

¹⁰⁵ İşverenin internet tabanlı inceleme yapması hakkında bkz. **Türe**, s. 351; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 79-80; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 8, s. 116.

¹⁰⁶ Özellikle belediyelerde çalışan işçilerin, seçim döneminde yaptıkları sosyal ağ paylaşımlarının taranması hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 329. İşverenlerin, soru sorma hakkının sınırlarına göre doğrudan sormalarına izin verilmeyen bilgiler, internet üzerinden erişime açıktır. Politik veya dini faaliyetler, ilgili kişinin rol oynadığı gazete makaleleri, ve kanaatleri bundan etkilenmektedir. Bkz. **Peter Gola**, “Das Internet als Quelle von Bewerberdaten”, NZA 2019, s. 654. Örneğin sadece “Google” araması ile ayrıntılı kişilik profili oluşturulabilir. Bkz. **Christian Oberwetter**, “Bewerberprofilierung durch das Internet - Verstoß gegen das Datenschutzrecht?”, BB 2008, s. 1562.

¹⁰⁷ **Oberwetter**, s. 1562.

¹⁰⁸ **Gizem Sarıbay Öztürk**, “İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 7; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 80; **Hediye Ergin**, “Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 49, 2023/I, s. 46; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 244. Sosyal yönden profesyonel değeri ile ön plana çıkan kariyer ağları, mesleki gelişimde önemli rol oynamaktadır. Böylece işverenler, başvuru sahipleri hakkında bilgi edinmek için ağlar içerisinde arama yapmaktadır (**Kramer IT-ArbR/Solmecke**, § 1, Rn. 39). İnternet ve ona ait araçların politik faaliyetler açısından önemi için bkz. **Tiemann-Kollipost**, s. 31; **Seifert**, s. 37.

(background) öğrenebilmek yahut istihdam öncesi durum tespiti veya başvuru sahibinin bilgilerinin doğruluğunu kontrol etmek için internetten yapacağı araştırmanın hukuka uygunluğu tartışılmalıdır¹⁰⁹. Çünkü söz konusu veriler doğrudan kişiden değil, belirli web sitelerinden toplanmaktadır. Bu durumda bilgi toplama faaliyeti sonucunda işe başvuran gerçek ret nedenini bilemeyecektir. Başvurucunun kendisini savunabilmesi de mümkün değildir. Ayrıca işverenin kendisi de doğrudan boş pozisyonlar için internet üzerinden aday arayabilir. Tüm bu sorunlar, dijital dönüşüm nedeniyle bireylerin ve geçmiş faaliyetlerinin giderek daha şeffaf hale geldiği günümüzde önemini artırmıştır¹¹⁰.

Her şeyden önce internet üzerinden bilgi araştırması işçinin rızasına dayanmalıdır¹¹¹. İşverenin internette işçiye ait bilgilere erişmesinde, etkileşime girilecek verilerde alenileştirme yönünde bir rızanın bulunup bulunmadığı önem arz eder¹¹². İşçiye ait politik görüş ve faaliyetler dahil, kişiye ait olan bu gibi verilere genel arama motorları ile ulaşılabiliyor olması hâlinde (örneğin işçinin kendi web sitesinde veya açık fikir forumlarında) işverenin bilgi toplayabilmesi mümkündür¹¹³. İşçinin kamusal alanda gerçekleştirdiği faaliyetleri, katıldığı toplantıları, gösteri yürüyüşlerine ait bilgileri alenileştirmiş olması halinde, ilgili ilgisiz herkes tarafından erişilebilir verilere işverenin ulaşmasında sakınca yoktur¹¹⁴.

İşçinin profesyonel kariyer sitelerine, örneğin LinkedIn veya Xing'e koyduğu bilgilerin, kural olarak aleni, mesleki amaçla ve genel anlamda işverenlerin dikkatini çekmeye yönelik olduğundan, işverenin bu alanlarda veri toplayabilmesi uygundur¹¹⁵. Kaldı ki kariyer odaklı bir ağa kaydolun kişi, bu bilgilere kendi amaçları için ihtiyaç duyan işverenlere başvurmadığı sürece, poli-

¹⁰⁹ Tartışmalar için bkz. **Heper**, s. 198; **Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 771.

¹¹⁰ Wolfgang **Däubler**, "Informationsbedarf versus Persönlichkeitsschutz – was muss, was darf der Arbeitgeber wissen?", NZA 2017, s. 1481; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 81; **Sarıbay Öztürk**, s. 88.

¹¹¹ **Sarıbay Öztürk**, s. 55. Rıza kavramı için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 132. İşverenin, örneğin kişiye gönderilen ve işle ilgili bilgilerin internet üzerinden toplanmasına izin veren anketle rıza alması mümkündür. Rıza, kişinin kendisi hakkındaki internetteki belirli kaynaklara açıkça atıfta bulunmasından da çıkarılabilir (**Gola**, s. 655). İşçi, sosyal ağ profiline ilişkin kullanıcı bilgilerini işveren ile paylaşmak zorunda değildir. Bu konuda bkz. **Yamakoğlu**, s. 109.

¹¹² **Oberwetter**, s. 1563.

¹¹³ Bu nedenle sosyal paylaşımlar ve had safhada kalan politik görüşler, iş başvurusu hakkında karar verilmesine neden olabilir (**Kramer IT-ArbR/Solmecke**, § 1, Rn. 39).

¹¹⁴ **Sarıbay Öztürk**, s. 62; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 84; **Akyiğit**, s. 111. Kamuya açık veriler konusunda veri sahibinin menfaatleri zayıftır. Bkz. **Gola**, s. 655; **ErfK ArbR/Franzen**, BDSG § 26, Rn. 19.

¹¹⁵ Kariyer odaklı ağlarda profil oluşturan ve bunu tüm kullanıcılara açan kişi, potansiyel işverenlerin bu profile erişebileceğini bilmektedir. Bkz. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26, Rn. 14; **Gola**, s. 653.

tik düşünce ve inançları hakkında herhangi bir bilgi vermeyecektir. Benzer şekilde sosyal ağda yer alan ifadeler de her zaman özel alana atfedilmeyeceğinden, burada ifade edilen ve arkadaşlar arasında yapılan sohbetler dahil her türlü söylemin profilde gizlenmeyip alenen yayınlanması halinde, işçinin kişilik hakkı ihlal edilmeksizin araştırma yapılabilecek ve somut olayın koşullarına göre fesih gerekçesi olarak kullanılabilir¹¹⁶. Çünkü özel alandaki bilgileri kasıtlı olarak dışarıya ifşa eden yahut gizlilik ayarlarına başvurmayarak paylaştığı bilgilerin mahremiyetine ilişkin beklentisini düşük tutan işçi, korunmaya muhtaç yasal konumunu zayıflatmaktadır¹¹⁷.

Buna karşılık internette yayınlanan, yalnızca sınırlandırılabilir ve tanınabilir özel bir muhatap grubunun erişimine sunulan verileri farklı değerlendirmek gerekir¹¹⁸. İşveren, teknik olarak bunlara ulaşabiliyor olsa dahi verileri toplayamaz¹¹⁹. Bu nedenle sosyal ağ hesapları olan Facebook, Instagram, X (eskiden Twitter) ve türevleri bakımından dar yorum yapmak icap eder. Bu tür sosyal ağ siteleri ön kayıt ile kullanıma açık olup kural olarak özel kullanıma yöneliktir¹²⁰. Ancak yukarıda belirttiğimiz gibi, işçinin sosyal ağ hesapları alenileştirilmiş, yani kamusal alana açık hale getirilmiş ise işverenin bu hesapları herkes gibi inceleyebilmesi mümkündür¹²¹. Bu durumda menfaatlerin tartılması işveren lehine olacaktır. Buna karşılık işçinin gizli kılınmış olduğu sosyal ağ hesaplarının sahte hesaplarla araştırılması ve söz gelimi geçmişe dair politik faaliyetlerin işverence işlenmesi ise hukuka uygun değildir¹²². Çünkü bu tür veriler artık kamuoyu tarafından değil, sadece kapalı bir grup tarafından erişilebilir durumdadır. Dolayısıyla internet araştırması işçinin sürekli politik aktif olduğunu ortaya çıkarırsa, bu durumun personel kararında rol oynamaması, yani nötr karşılanması gerekir¹²³.

Son olarak “*internet hiçbir şeyi unutmaz*” söylemi söz konusu olduğunda, işveren karar verir-

¹¹⁶ Bu durumda önemli olan, pratikte sınırsız sayıda kişinin sosyal ağa erişip erişemeyeceğidir (NK-GA/Hanau, GG Art. 2, Rn. 41).

¹¹⁷ Heper, s. 198. Mahremiyet hakkında bkz. Aydemir, s. 15.

¹¹⁸ Sosyal ağ platformlarında bilgi avcılığı, işçinin kamusal alana açık bir hesabı olmadığı sürece kabul edilemez (HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 137).

¹¹⁹ Akyiğit, s. 111. Bazı sosyal ağların genel hüküm ve koşullarında, saklanan bilgilerin işverenler tarafından kişisel verilerin toplanması için kullanılmasına ilişkin bir yasak da bulunmaktadır. Bu durumda zaten hedefe yönelik araştırma kabul edilemez.

¹²⁰ Gola, s. 656.

¹²¹ Gola, s. 655.

¹²² Schaub ArbR-HdB/Linck, § 26 Rn. 14, s. 176. İşverenin sosyal ağ işçinin kamusal alana açıklamadığı bilgileri elde edecek şekilde kullanması engellenmiştir. Buna göre işverenin hayali bir sosyal ağ arkadaşı oluşturarak araştırma yapması kabul edilemez (NK-GA/Hanau, GG Art. 2, Rn. 34).

¹²³ Oberwetter, s. 1563.

ken internetteki bilgilerin ne kadar eski olduğunu dikkate almalıdır¹²⁴. Bu nedenle başvuru sahibinin çok uzun zaman önce, konusu suç teşkil eden olağanüstü politik faaliyetlere katılıp katılmadığı veya bilginin günümüzde belirli bir güncelliğinin bulunup bulunmadığı değerlendirmede rol oynamalıdır¹²⁵. Ayrıca özgeçmiş kontrollerinin, başvuru sahibinin yahut işçinin hukuk çerçevesinde izin verilen sorulan sorulara doğru cevap verdiğini teyit edebilecek bilgilerin elde edilmesiyle sınırlı olması gerektiği ileri sürülebilir. Dolayısıyla işverenin soru sorma hakkı, özgeçmiş kontrollerinin içeriği için hem bir ön koşul hem de bir sınırdır. İşverenin sınırsız bilgiyi araştırma hakkı yoktur. Çok geniş kapsamlı, işveren tarafından gerekçelendirilmesi mümkün olmayan özgeçmiş kontrollerinin kabul edilemez olduğu belirtilmelidir.

2.1.2.4. Yapay Zekâ Aracılığıyla Bilgi Toplama

İşveren, internet üzerinden ve özellikle “büyük veri” (Big data) içerisinden bilgi toplama faaliyetini yapay zekâ (YZ) aracılığıyla gerçekleştirebilir¹²⁶. Bu noktada, algoritmalar ile kontrol edilen seçim sistemlerine ve “robot işe alım” (Robot-recruiting) faaliyetine özel bir yaklaşım getirilmelidir¹²⁷. İşe alım faaliyetine ilişkin yaklaşımı, Avrupa Komisyonu’nun hazırlamış olduğu Yapay Zekâ Hakkındaki Tüzük Teklifi’nde de görmek mümkündür¹²⁸.

¹²⁴ Bu ilkeye karşılık, bireyin mahremiyetinin korunabilmesi için unutulmama hakkının altı çizilmiştir. Bu konuda bkz. **Sarıbay Öztürk**, s. 36 vd. Mahremiyet hakkında bkz. **Aydemir**, s. 4.

¹²⁵ **Oberwetter**, s. 1564. Amerikan Hukukunda aday işçilerin terör ile bağlantılı faaliyetlerde bulunup bulunmadığının işverence araştırılması ve bunun gerekçeleri hakkında bkz. **Sarıbay Öztürk**, s. 25.

¹²⁶ Yapay zekâ (YZ), makinelerin öğrenme, muhakeme ve problem çözüme gibi insan benzeri zekâ becerilerine katkıda bulunduğu uygulamalar için kullanılan genel kavramdır. Özellikle makine öğrenimi teknolojisi, bilgisayarlaraya verilerden ve deneyimlerden öğrenmeyi ve görevleri daha iyi yerine getirebilmeyi sağlar. Böylelikle sofistike algoritmalar, görüntüler, metinler veya konuşma dili gibi yapılandırılmamış veri kümelerindeki kalıpları tanıyabilir ve bu kalıplara dayanarak bağımsız kararlar verebilir. Bkz. Michel **Hoffmann**, “Möglichkeit und Zulässigkeit von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen im Recruiting”, NZA 2022, s. 19; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 2, s. 295. Büyük verinin, iş hukukunda kişisel verilere etkisi hakkında bkz. **Türe**, s. 156; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 23, s. 43. Ayrıca günümüz sanayi devrimi ve YZ hakkında bkz. **Yamakoğlu**, s. 27. YZ kavramı hakkında bkz. Ali **Güzel**/Deniz **Ugan Çatalkaya**/Hande **Heper**, “İş Hukukunun Yapay Zekâ ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Prof. Dr. Öner Eyrenci’ye Armağan - Özel Sayı, 2023, s. 31. Büyük veri hakkında bkz. **Tan**, s. 258. Yapay zekâ ve özellikle onun ayrımcı uygulamalara konu edilmesi hakkında bkz. Gülsevil **Alpagut**/Aybüke **Karaca Yagcı**, “İşyerinde Yapay Zekâ Uygulaması ve Ayrımcılık”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 49, 2023, s. 22 vd.

¹²⁷ Robot işe alım faaliyeti için bkz. Carmen **Freyler**, “Robot-Recruiting, Künstliche Intelligenz und das Antidiskriminierungsrecht”, NZA 2020, s. 284-285; **Alpagut/Karaca Yagcı**, s. 23. Geleneksel veri analizleriyle karşılaştırıldığında büyük verinin iş hukuku açısından önemi, işyerinden gelen verileri, mevcut diğer verilerle ilişkilendirmeyi mümkün kılmasıdır. Ancak büyük veri, işçi verilerinin korunması ve kişilik hakkı açısından riskler barındırmaktadır. Büyük veri ve iş hukuku arasındaki ilişki için bkz. Boris **Dzida**, “Big Data und Arbeitsrecht”, NZA 2017, s. 541. A

¹²⁸ Söz konusu Tüzük teklifinde işverene, işe alım sürecinde kişi analizine ait sistemin kullanılması durumunda, sisteme maruz kalan aday işçileri haberdar etme yükümlülüğü getirilmiştir (m. 52/2). Bu konuda bkz. **Alpa-**

YZ, öncelikle işe alımda adaylar hakkında bilgi toplamasında, başvuru sürecinin incelenmesi, sonuca bağlanması ile başvurular hakkında kararlar alınması ve davranış analizlerinde kullanılabilir¹²⁹. Ayrıca YZ ile istihdam sırasında hangi işçilerin fesih eğiliminde olduğunun kontrol edilmesinde, hangi işçilerin terfi için hazır olduğunun tespitinde, işçilerin davranışları ile kişilik özelliklerinden kaynaklanan uyum risklerinin önlenmesinde ve kurum kültürünün analizinde de faydalanılabilir¹³⁰.

Büyük veri söz konusu olduğunda, iş başvurularının analiz edilebileceği kriterlerin sayısında hiçbir sınır yoktur. Adayların sosyal ağlardaki hesaplarının otomatik analiz edilmesi mümkündür¹³¹. Böylelikle işçinin veya adayın boş zamanlarında politik faaliyetlerde bulunduğu tespit edilmesi hâlinde söz konusu pozisyonlara yönelik başvurular buna göre otomatik olarak değerlendirilebilir. Benzer olarak bir siyasi parti üyeliği de analiz için ilgi çekici olabilir¹³².

YZ aracılığıyla veri analizine, kullanılan algoritmanın yapısı ve çalışma şekli bakımından herhangi bir ayrımcı unsur içermemesi veya verileri anonim haline getirerek değerlendirmesi halinde hukuki olarak izin verilebilir¹³³. Başka bir deyişle, YZ'yı oluşturan algoritmaların yazılım üretkenlerin önyargıları, ideolojileriyle şekillenebileceği düşünüldüğünde, politik görüş temelinde kişi analitiği ile ayrımcılıktan kaçınmak için, temel algoritmanın tasarımında ve uygulanma biçiminde eşitlik ilkesinin gözetilmesi ve YZ'nin nötr kararlar vermesi sağlanmalıdır¹³⁴.

Algoritma, başvuru sahibinin politik görüşünü tespit ettiği ve bunu olumsuz olarak değerlendir-

gut/Karaca Yagcı, s. 15.

¹²⁹ **Kramer IT-ArbR/Raif**, § 3, Rn. 270; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 5 s. 296.

¹³⁰ **Dzida**, s. 542; **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1487.

¹³¹ **Hoffmann**, s. 20.

¹³² **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 19a, s. 288. YZ'nin siyasi haklara müdahalesi ve giderek demokrasi için bir tehdit oluşturması hakkında bkz. **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, s. 41 ve s. 51.

¹³³ İnsanların aksine, kararları rasyonaliteye dayandığı ve duygulardan etkilenmediği için robotların önyargılı olmadığı söylenmektedir. Ancak bu, algoritmanın yapısı ve çalışma şekli bakımından ayrımcı olmadığı ve bir önyargıya yol açmadığı durumda geçerlidir (**Freyler**, s. 285). Algoritma ile işlenecek verilerin anonimleştirilmesi sayesinde, cinsiyet, etnik köken, din yahut politik görüş dikkate alınmaksızın en iyi başvuru sahiplerinin seçilmesi mümkün olacaktır. Bkz. **Hoffmann**, s. 20.

¹³⁴ **Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 776. Nitekim bir YZ, yanlış veya ayrımcı eğitim verileriyle eğitilirse, kararlarını ve sonuçlarını bu veriler temelinde değerlendirecektir (**Hoffmann**, s. 20). Örneğin bir işyeri, geçmişte belirli politik görüşe sahip yahut apolitik olan adayları çoğunlukla işe almışsa ve YZ bu verileri eğitim amacıyla analiz ediyorsa, "politik görüş" faktörünü dikkate alacak ve gelecekte belirli başvuru sahiplerini tercih edebilecektir. Algoritmaların geliştirdiği önyargılar ve etkisi hakkında bkz. **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, s. 64-65; **Alpagut/Karaca Yagcı**, s. 23.

diği için eliyorsa kabul edilemez olacaktır. Bu tür bir büyük veri analizine dayanarak olumsuz karar alan bir işverenin sorumluluğu doğabilecektir. İşveren, işe alımı yerine getirecek kişinin doğru seçilmesini ve davranışlarının dikkatli bir şekilde izlenmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu kişinin bir insan mı yoksa bir makine mi olduğu önemli değildir. İşveren işi kolaylaştırmak için makineler kullanıyorsa, bunların kimseye zarar vermemesini sağlamalıdır. Nitekim ayrımcılık bir ihlal teşkil eder¹³⁵. Makinenin ne kadar özerk hareket ettiği belirleyici değildir. Çünkü bir insan da bağımsız hareket eder ve işverenin çalışanını dikkatle seçme ve onu denetleme görevi vardır. İzleme hususu özellikle otonom sistemler kullanıldığında daha önemli hale gelmektedir¹³⁶. Dolayısıyla işverenin YZ'yı olası ayrımcılık açısından dikkatli bir şekilde seçtiğini ve kararlarını yeterince kontrol ettiğini ispatlamalıdır¹³⁷.

Benzer şekilde otomatik veri analizinin, işverenin başvuru sürecinde soru sorma hakkı kapsamında olmayan kriterlere göre başvuruları ayıklaması hukuka aykırıdır¹³⁸. Örneğin YZ, başvuru sahibinin bir siyasi partiye üye olduğuna dair göstergeler olup olmadığını yahut genel olarak olağanüstü politik faaliyetler ile suç işleme eğiliminde olup olmadığını belirlemek için başvuruları analiz edemez. İşverenin soru sorma hakkının sınırlı olması nedeniyle, bir başvuru sahibinin yahut istihdam edilen işçinin sosyal ağlarda politika hakkında paylaşım yapıp yapmadığını belirlemek için büyük veri analizi yapılması da kabul edilemez¹³⁹.

YZ hukuken yasak olan soruları sormuş, ölçülülük ilkesini aşacak düzeyde büyük veri araştırması yapmış, ayrımcı veri setlerinden faydalanmış ve zarar ortaya çıkmışsa, ilgili yazılımı kullanan işverenin yanı sıra YZ'yı meydana getiren kişinin de sorumluluğu ortaya çıkacaktır. Bu durumda YZ'nın bir kişilik sahip olup olmadığı tartışmaları bir yana bırakılacak olursa, işverenin doğrudan YZ'ya başvurması şu an için mümkün olmadığından, aralarındaki hukuki ilişkiye dayanarak üreticinin sorumluluğu ilkeleri gereğince yazılımın üreticisine veya geliştircisine rücu için başvurulmalıdır¹⁴⁰.

¹³⁵ **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 19a, s. 288.

¹³⁶ **Türe**, s. 345-346.

¹³⁷ **Freyler**, s. 289. İşe alımda YZ kullanımı sonucunda ayrımcılığın gerçekleşmesi ve bu durumun ispatı hakkında bkz. **Alpagut/Karaca Yagcı**, s. 25.

¹³⁸ **Freyler**, s. 286.

¹³⁹ **Dzida**, s. 543; **Freyler**, s. 286.

¹⁴⁰ Sorumluluk hakkında bkz. **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 13, s. 300; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, s. 84 vd.;

Görüleceği üzere işçinin veya adayın kişiliğini ve dolaylı olarak politik görüşünü aydınlatmayı amaçlayan büyük veri analizleri ortaya çıkabilir. Ancak unutulmamalıdır ki, kişiliğin mevcut bilgi olanaklarının ötesine geçen teknolojik araçlarla aydınlatılmasına izin verip vermeyeceğine veya ne ölçüde izin vereceğine özgürce karar verebilmek, kişinin verileri hakkında kendi kaderini tayin hakkının parçasıdır¹⁴¹. Bu yüzden ancak işçinin veya adayın açık rızasının bulunduğu hallerde önceden bilgilendirme yapılarak ve ölçülülük ilkesi gözetilerek YZ aracılığıyla bilgi toplanması mümkün olabilir¹⁴².

2.1.2.5. Güvenlik Soruşturması

Olağanüstü politik faaliyetler ve Anayasaya aykırı eylemler söz konusu olduğunda, aday veya işçinin güvenlik soruşturması usulüyle profilinin belirlenmesi dikkat çekmektedir¹⁴³. Güvenlik soruşturması, bir kişi hakkında, kurum veya makamın talebi üzerine belli bir amaçla kullanılmak için rapor düzenlenmesi ve ilgili makama iletilmesi olarak tanımlanabilir¹⁴⁴.

Güvenlik soruşturması her ne kadar kamu görevlilerinin istihdamı için öngörülen bir uygulama olsa da öğretilerde isabetli olarak işçinin veya adayın işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürecek profile sahip olup olmadığının tespiti noktasında, özel sektör işverenin de bu denetimi yapabileceği ifade edilmiştir¹⁴⁵. Ancak unutulmamalıdır ki, güvenlik soruşturması kişinin temel haklarına ciddi bir müdahale anlamına gelmektedir¹⁴⁶.

Alpagut/Karaca Yagcı, s. 34-35. Burada talebin temelini ne olduğu, işveren ile yazılım üreticisi arasında var olan sözleşme ilişkisine göre belirlenir. Halihazırda geliştirilmiş bir akıllı sistem için satın alma sözleşmesi veya bireysel bir yazılım çözümünün geliştirilmesi için bir eser sözleşmesi dikkate alınabilir (**Freyler**, s. 290). Güçlü YZ (starker KI) ve kişilik tartışmaları hakkında bkz. **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 2 s. 295-296.

¹⁴¹ **Dzida**, s. 546.

¹⁴² YZ kullanımı söz konusu olduğunda “*veri minimizasyonu*” sağlamak, ölçülülük ilkesine uygun olanıdır. Bu bağlamda ilgili teknoloji, mümkün olduğunca az veri üretilecek şekilde tasarlanmalıdır. **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1482 ve s. 1488. Ayrıca bkz. **Hoffmann**, s. 21. YZ kullanımında şeffaflık ve kontrol edilebilirlik hakkında bkz. **Türe**, s. 346.

¹⁴³ **Preis/Stoffels**, s. 216.

¹⁴⁴ Güvenlik soruşturması hakkında bkz. Onur **Karahanogullari**, “Güvenlik Soruşturması”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 53, S. 1, 1998, s. 159.

¹⁴⁵ **Türe**, s. 356. Bir kamu tüzel kişisi tarafından istihdam edilen işçilerin, geniş anlamda kamu görevlisi tanımının kapsamı içerisinde girdiği hakkında bkz. Burak **Erdem**, Kamu Görevlisinin İfade Özgürlüğü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 12.

¹⁴⁶ Güvenlik soruşturmasının, kişinin temel hak ve özgürlüklerine ciddi bir müdahale anlamına geldiğini belirten bir karar için bkz. AYM., T. 24/07/2019, E. 2018/73, K. 2019/65, s. 169-170.

7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu¹⁴⁷, söz konusu güvenlik soruşturması uygulamasını düzenlemektedir. İşverenin, bu kanuna dayanarak güvenlik soruşturması yapması mümkündür. Ancak işverenin bu uygulamaya başvurabilmesi için, diğer araştırma usullerinde de olduğu gibi, korunmaya değer bir menfaatinin bulunması gerekir. Öğretide böyle bir menfaatin, gizlilik dereceli işyerleri için söz konusu olabileceği belirtilmiştir¹⁴⁸. Örneğin savunma sanayiinde işe alınacak bir işçinin konusu suç teşkil eden olağanüstü politik faaliyetlere katılım gösterip göstermediği, objektif ölçütlere bağlı kalınmak koşuluyla bu usul ile denetlenebilecektir¹⁴⁹. Ancak bunun için adayın rızasının bulunması ve işe alınacağı pozisyonun güvenlik gereksinimine sahip olması aranmalıdır. Eğer adayın yapacağı iş, işyerinin güvenlik gereksiniminin dışında kalıyorsa yahut açık rızası bulunmuyorsa, işveren bu yola başvuramamalıdır. Şüphesiz bu durumda işverenin, adayın işe alınma talebini reddetmesi mümkündür¹⁵⁰.

2.1.3. İşçinin Politik Görüşünün Kişisel Veriler ile İlişkisi

İşçinin verileri ışığında belirlenebilir kişilik, kişisel yaşam gerçekleri içerisinde politik kimliği ortaya çıkarabileceğinden, aynı işyerinde çalışan işçilerin hangi siyasi partiye oy verdiği, hangi politik görüşe sahip olduğu, ne zaman toplantı ve gösteri yürüyüşüne katıldığı gibi faaliyetlerin bir tür kişisel veri olduğu anlaşılmaktadır¹⁵¹. Nitekim kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi şeklinde tanımlanır¹⁵². Sorular, testler, sosyal ağ hesapları ve aşağıda ele aldığımız şekliyle iletişim araçlarının kullanımına ilişkin bilgiler, işçinin politik davranışları hakkında sonuç çıkarılmasına izin veriyorsa, işçi ile ilgili kişisel referansa sahiptir¹⁵³. Bu nedenle veri koruma düzenlemeleri gereğince işverenlerin, işyerindeki işçilerin politik

¹⁴⁷ RG. 07.04.2021, S. 31457.

¹⁴⁸ **Türe**, s. 357.

¹⁴⁹ Bu konuda ileri sürülen benzer bir görüş ve olay için bkz. **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 362-363.

¹⁵⁰ **Türe**, s. 357.

¹⁵¹ **Göktaş**, s. 22-23. Bir verinin kişisel olduğuna kanaat getirebilmek için, ait olduğu kişinin kimliğini belirlenebilir hale getirmesi yeterlidir. Örneğin doğrudan kişinin kim olduğunu ortaya koymamakla beraber, “x” işyerinde, “y” pozisyonunda çalıştırılan ve “z” siyasi görüşüne sahip olup “a” siyasi partisinin faaliyetlerine katılan kişi bilgisi, veri öznesinin kim olduğunu ve bu kişinin politik kimliğini güçlü bir biçimde ortaya koyduğundan kişisel veri kabul edilir (**Yurteri Çetin**, s. 15). Bu yüzden bir işçinin düşünce ve inancı (dünya görüşü) ile politik faaliyetlerine ilişkin bilgiler kişisel veri olarak kabul edilir. Bkz. Eda **Manav**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, 2015, s. 97.

¹⁵² Kişisel veriler kavramı ve kişisel verilerin işlenmesi hakkında bkz. Nazlı **Elbir**, Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 35 vd. ; **Aydın**, s. 222 vd.; **Yamakoğlu**, s. 178; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 383; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 405.

¹⁵³ İş ilişkisinde işçiye ait önemsiz veriden bahsedilemez. Nitekim kendi içerisinde önemsiz olan veri, veri işleme ve bağlantı yoluyla yeni bir statü kazanabilir. Bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 517, s. 219.

kimliğini oluşturan bilgilere erişebilmesi ve bu verileri işleyebilmesi için hangi hususlara dikkat edilmesi gerektiği üzerinde ayrıca durulmalıdır¹⁵⁴.

Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, işveren tarafından iş ilişkisi nedeniyle işçi hakkında edinilen verilerin korunması nedeniyle dikkate değerdir¹⁵⁵. Veri toplama ve işleme koşulları altında, işçinin kişisel verilerinin sınırsız biçimde toplanması, saklanması, kullanılması ve ifşaya karşı korunması, kişinin kendisine ait bilgilerinin kaderini tayin etme hakkını içerir¹⁵⁶. İlkesel olarak kişisel veriler, iş ilişkisinin kurulması ve yürütülmesi için gerekli olduğu ölçüde toplanabilir. Bilgilerin toplanması, işlenmesi ve ifşasında menfaatler arasında dengeleme şarttır¹⁵⁷. İşverenin yürüteceği faaliyet ile ilgili gerekli bilgileri öğrenebilme noktasında menfaati bulunuyor olsa da, bilgiye yönelik ilgi, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile sınırlıdır¹⁵⁸. İş hukukunda kişisel veri kavramı içerisine, internet ve sosyal ağ dahil dijital ortamda veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin mesleki yaşamının yanı sıra özel yaşamını da kapsayan, bu yüzden kamusal yaşama ait verileri de içerebilen, işçiyi doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren bütün bilgiler ve faaliyetler girer¹⁵⁹.

Çalışma yaşamında kişisel verilerin önemine binaen, çeşitli uluslararası hukuk belgelerinde, işçilerin kişisel verilerine ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 8. maddesine göre herkes kendisi hakkındaki kişisel verilerin korunması hakkına sahiptir. Bu tür veriler, açıkça belirtilmiş amaçlara yönelik olarak ilgili kişinin rızası temelinde ve hukuk tarafından öngörülen meşru temeller çerçevesinde işlenmelidir. UÇÖ tarafından oluşturulan İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Konusunda Uygulama Kodu, özel ve kamu işyerlerinde fiilen çalışanlarla birlikte aday işçiler bakımından tüm veri işleme faaliyetlerini, işçilerin davranışlarının ve iletişimlerinin dijital araçlarla izlenmesini kapsamaktadır¹⁶⁰. 95/46/EC sayılı Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Belgelerin Uluslararası Dolaşımında Bireylerin

¹⁵⁴ Müller, s. 226; Aydın, s. 222; Aydın, Sosyal Medya, s. 82.

¹⁵⁵ Erdoğan, s. 282; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 370-371; Süzek, s. 418; Ekmekçi/Yiğit, s. 328.

¹⁵⁶ MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 42.

¹⁵⁷ NK-GA/Hanau, GG Art. 2 Rn. 30.

¹⁵⁸ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 26, Rn. 12.

¹⁵⁹ Elbir, s. 62; Çetin, s. 177. Kural olarak işveren özlük dosyasındaki bilgileri gizli tutmalı, özenle saklamalı ve özlük dosyasına müdahale edebilecek çalışanların sayısını kısıtlamalıdır. Bununla birlikte işçiler, iş sözleşmesini ihlal etmeden bu verileri inceleme hakkına sahiptir (ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 2, Rn. 98).

¹⁶⁰ Elbir, s. 82. Adı anılan uygulama kodu için bkz. Protection of Workers Personal Data. ILO code of practice (Code of Practice).

Korunması Hakkında Yönerge, hassas kişisel verilerin toplanmasına ancak çok özel şartların gerçekleşmesi ve bu tip verileri işleyecek kişilerin belirlenen yükümlülükler listesine uyması halinde izin verilebileceğini düzenlemiştir¹⁶¹. Ayrıca 95/46/EC sayılı Yönerge'ye ilişkin hususların belirginleştirilmesi ve tamamlanması için 12.07.2022 tarihli Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Yönerge bulunmaktadır¹⁶².

Görüleceği üzere işçinin kişisel verilerinin korunmasındaki amaç, verinin kendisinin korunması değil, verinin ilişkili olduğu işçinin korunmasında yatar. İşçinin kendisi hakkında kimin veri topladığını, toplanan verilerin hangi amaçla ve nerede kullanıldığını, bu bilgilerin ne kadar süreyle saklanacağını bilme hakkı vardır¹⁶³. Verinin korunması borcu veri sorumlusuna aittir. İş ilişkisinde veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu işverendir. İşveren işçiyi gözetme borcu gereğince, onun kişiliğine saygı gösterme, koruma, gerekli önlemleri alma ve kişisel verilerini hukuka uygun bir biçimde toplama, saklama ve rıza dışında ifşa etmeme yükümlülüğü altındadır¹⁶⁴.

Türk hukukunda kişisel veriler içerisinde korunmaya en muhtaç olanları, “*özel nitelikli kişisel veriler*” başlığı altında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) m. 6/T'de sayılmıştır¹⁶⁵. Düzenlemeye göre “*özel nitelikli kişisel veriler, işçinin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileridir*”. Sınırlı sayıda sayılan özel nitelikte veriler içerisinde, işçinin politik düşüncesi ve inancı, sorular, testler veya siber mekân içerisinde özellikle internet ve sosyal ağ hesapları üzerinden bilgi toplamasıyla işverenin öğrenebileceği özel verilerin başında gelir¹⁶⁶. Bununla birlikte TBK m. 419 maddesinde de işverenin, işçiyeye ait kişisel verileri, ancak

¹⁶¹ Elbir, s. 72.

¹⁶² Çetin, s. 180; Manav, s. 102. 95/46/EC sayılı Yönerge için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31995L0046>, E.T. 10.09.2023.

¹⁶³ Aydın, s. 223.

¹⁶⁴ Yamakoğlu, s. 180-181.

¹⁶⁵ RG. 24.03.2016, S. 29677. Bu konuda bkz. Aydın, Sosyal Medya, s. 83; Yamakoğlu, s. 179; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 384-385; Ekmekçi/Yiğit, s. 407. Sosyal ağda adayın ve işçinin hassas kişisel verilerinin işlenmesi hakkında bkz. Sarıbay Öztürk, s. 47.

¹⁶⁶ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 293. Özel nitelikli (hassas) verilerin korunmasına ilişkin ilkeler hakkında bkz. Elbir, s. 105 vd.; Aydın, Sosyal Medya, s. 84.

işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu sürece kullanılabilirliği düzenlenmiştir¹⁶⁷.

Doğrudan veya dolaylı yöntemlerle işveren tarafından elde edilen, işçinin belirli bir politik görüşü desteklemesi veya reddetmesi, politik sembolleri kullanmaya müsait kılık ve kıyafeti, katıldığı politik faaliyetler, siyasi parti üyeliği ve belli bir politik konumda yer alan dernek üyeliği gibi kişisel veriler, işçinin politik görüşünü ve inancını ortaya çıkarabilecek bilgilerdir¹⁶⁸. Bu tür bilgiler işçinin işyerinde ayrımcılığa uğramasına, dışlanmasına, damgalanmasına, riskli kişi olarak kategorize edilmesine, kara listeye alınmasına veya ifşasına sebep olabilecek hassasiyeti içerisinde barındırır. Politik görüş sonradan değiştirilebilir olsa da kişiye bunu değiştirmesi teklif edilemez ve dayatılamaz. Bu nedenle haksız bir müdahale, kişilik hakkının ihlali anlamına gelir¹⁶⁹.

Özel nitelikteki verilerin işlenmesi ise özel şartlara tabidir¹⁷⁰. 7499 sayılı Kanun¹⁷¹ ile değiştirilmiş olan KVKK'nın 6. maddesinin 3. fıkrasına göre özel nitelikli verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi, ilgili kişinin (işçinin) açık rızasının olması (m.6/III-a), kanunlarda açıkça öngörülmesi (m.6/III-b), yahut ilgili işçinin alenileştirdiği verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması hallerinde (m.6/III-ç) mümkündür. Ancak açık rızanın işverence kayıt altına alınmış olması gerekir¹⁷². Ayrıca siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması halinde de özel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesi mümkündür (m.6/III-g). İşçinin politik düşüncesi, inancı, faaliyetleri, kılık kıyafetleri vb. kanunda öngörülmüş bu durumlarda veri sorumlusu işveren tarafından işlenebilecektir.

¹⁶⁷ Senyen Kaplan, s. 288; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 293.

¹⁶⁸ Gökteş, s. 22-23; Elbir, s. 106; Manav, s. 97; Aydın, Sosyal Medya, s. 84.

¹⁶⁹ Civan, s. 309 vd.; Senyen Kaplan, s. 288; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 384.

¹⁷⁰ Elbir, s. 134.

¹⁷¹ RG. 12.03.2024, S. 32487.

¹⁷² Rızada açıklık kavramı şekle değil, beyanın içeriğine atıfta bulunur. Rızada açıklık genel duruma kıyasla daha yüksek bir kesinlik ve netlik derecesine sahip olmalı ve özellikle de veri sahibinin beyanla birlikte içine girdiği risklerden haberdar edilmesi gerekmektedir. Alman hukuku (GDPR. m. 4 No. 11) açısından açık rızanın özellikleri hakkında bkz. Gola, s. 655. Kişisel verilere ilişkin rıza hakkında bkz. Wietfel, s. 247.

Düzenlemenin son fıkrasına göre yukarıda belirtilen ihtimallerde, Kurul tarafından belirlenen önlemlerin alınması gerekmektedir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Karar'ı ile "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" adı altında bir dizi kuralı ortaya koymuştur. Özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik sistemli, kurallı, yönetilebilir, sürdürülebilir bir politika ve prosedürün işverence önceden belirlenmesi, ayrıca verilerin depolanacağı fiziksel ve dijital ortamlara ve verilerin aktarım politikasına ilişkin artırılmış önlemlerin alınması gerekmektedir¹⁷³.

Anlaşılacağı üzere işçinin açık rızasının, kanunlar ile öngörülen hallerin, alenileştirme iradesinin ve siyasi, felsefi, dini yahut sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların bulunduğu hallerde, işverenin meşru menfaatinin bulunması koşulu ile verilerin işlenmesi mümkündür¹⁷⁴. Nihayet KVKK'nın 5. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendine göre, işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, işverenin meşru menfaatleri için veri işlenmesi geçerlidir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 25.03.2019 tarih ve 2019/78 sayılı kararı ile veri sorumlularının kişisel verilerin işlenmesinde bir meşru menfaatlerin söz konusu olup olmayacağını değerlendirmiştir. Karara göre veri sorumlusu tarafından meşru menfaat şartı göz önüne alınarak veri işlenmesi hususunun dar yorumlanması gerektiği ve veri işleme faaliyeti sırasında ilgilinin temel haklarına zarar verilmemesi gerektiği vurgulanmıştır¹⁷⁵.

2.1.4. İşçinin Politik Görüşü Sebebiyle İşe Alınma Talebinin Reddi

İrade özerkliği ve sözleşme özgürlüğünden yararlanan işverenin, istediği aday ile iş sözleşmesi yapabileceği, istemediği adayın ise işe alım talebini reddedebileceği açıktır. Her koşulda iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun öngörülmesi, işverenin iradesinin yok sayılması ve onun kişilik haklarına bir saldırı anlamı taşır¹⁷⁶. Fakat işverenin, adayın işe alım talebini reddetmesinin, adayın temel haklarını kullanımından kaynaklanan faaliyetleri nedeniyle yapıp yapılamayacağı tartışmalıdır.

¹⁷³ Kararın içeriği için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10>, E.T. 10.09.2023.

¹⁷⁴ Örneğin, manevi amaca yönelmiş eğilimli işletmelerde üst düzey kadroda istihdam edilen eğilim taşıyıcısı işçilerin politik düşünceleri, inançları, yönelimi ve faaliyetlerinin işlenmesi, işverenin üstün yararı gereğince mümkün kabul edilebilir. Bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Benecke**, § 33 Rn. 101; **Senyen Kaplan**, s. 288. İşçinin kişisel verilerine müdahale noktasında eğilimli işletmeler hakkında bkz. **Elbir**, s. 227-228; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 84.

¹⁷⁵ Kararın içeriği için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78>, E.T. 10.09.2023.

¹⁷⁶ İşverenin sözleşme yapma serbestisi ve sınırları hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 202 vd.

Öğretideki bir görüş, işverenin işçinin politik görüşleri sebebiyle onu işe alabileceği gibi aynı sebeplerle başvurusunu reddedebileceği yönündedir¹⁷⁷. İşveren, kendi tercihlerine göre kiminle ve hangi koşullar altında hangi sözleşmeyi yapmak istediğini belirleme hakkına sahiptir¹⁷⁸. Sözleşme özgürlüğü işverene, aday işçinin gerçekleştirdiği düşünce açıklamalarından ve faaliyetlerinden dolayı sözleşmenin kurulmasından kaçınma hakkı tanımaktadır¹⁷⁹. Bu görüşe göre iş sözleşmesi, emeğin yanında kişiliği de dikkate alan bir borç ilişkisi kurması nedeniyle, adayın politik kişiliğini işverenin uygun bulması gerekmektedir¹⁸⁰.

Bu görüşe karşılık, aday işçinin düşünce açıklamalarını ve geçmiş faaliyetlerini gelecekteki iş olanaklarını yok eden bir sebep olarak kabul etmek, işçinin ifade özgürlüğü başta olmak üzere temel haklarını kullanmaktan çekinir hale getirebileceğinden, sözleşme özgürlüğünü işe alımlarda keyfi kararların dayanağı olarak yorumlamamak icap eder¹⁸¹. Aksi durumda adayın, politik düşünceleri ve işe alımdan önceye denk gelen politik faaliyetleri sebebiyle zarara uğraması, temel hakların kullanımı nedeniyle ortaya çıkan zarara katlanması ve ayrımcılık ile karşılaşması anlamına gelecektir.

Nitekim iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işverenin eşit davranma borcunun bulunmadığı hâkim görüşün aksine, mutlak ayırım yasaklarının işe alım anına etkisinin bulunduğu fikri de ileri sürülmektedir¹⁸². Politik görüşün, mutlak ayırım yasaklarının içerisine girdiği şüphesizdir.

¹⁷⁷ **Ünsal**, s. 527-528. Bu görüşün hareket noktası, Alman hukukunda AGG açısından, dünya görüşünden farklı olarak tek başına politik görüşün ayrımcılık sebepleri içerisinde sayılmamış olmasıdır. Bkz. **Picker**, Teil II, s. 41; **Boemke/Gründel**, s. 255. Kamu işyerleri açısından bkz. **Zielke**, s. 71.

¹⁷⁸ Federal Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında, kanun önünde eşitliği düzenleyen GG. Art. 3/I'in, özel hukuk ilişkilerine yatay etkisinin bulunmadığından hareketle politik görüş temelinde ayrımcılığın iş ilişkisi dışında söz konusu olabileceğini ve politik ayrımcılığın mutlak olmadığını belirtmiştir. Karar için bkz. BVerfG, NJW 2019, s. 3769. Ancak kararın zayıf tarafı, işçiyi koruyan bir sözleşmenin kurulmasına yönelik olmadığı hususudur. Nitekim karar öğretilde eleştirilmiştir. Bkz. aynı karar, Rn. 14. Politik ayrımcılık ve karşılıklı özgürlüklerin dengelemesi konusunda bkz. **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 3, Rn. 74.

¹⁷⁹ Öğretilde şöyle bir örnek verilmiştir. Nasıl ki bir işçi, işverenin savaşı yücelten yazılar basıp dağıttığı için iş sözleşmesi yapmayı reddedebiliyorsa, işveren de buna benzer özgürlüğe sahip olmalıdır. Dolayısıyla işe alımda seçim kararının özgürlüğü, diğer tarafın çatışan temel haklarıyla kısıtlanamaz. Bkz. **Boemke/Gründel**, s. 254. Alman hukukuna göre kamu görevine girme talebinin, başvuruçunun anayasal düzene düşman politik düşüncelerinden kaynaklanan faaliyetleri sebebiyle reddedilebilmesi hakkında bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 624, s. 263.

¹⁸⁰ **Boemke/Gründel**, s. 257; **Ertürk**, s. 80, dn. 254'te belirtilen yazarlar.

¹⁸¹ **Süzek**, s. 475; **Okur**, s. 11; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 85; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 188. İşçi adaylarının sahip olduğu değer yargıları karşısında, işverenin iş sözleşmesinin karşı tarafını seçme özgürlüğü hakkında bkz. **Türe**, s. 151-152. Nitekim Federal İş Mahkemesi kararında bir işveren, eğitimini başarıyla tamamlayan bir stajyeri, okul gazetesinde şiddet yanlısı göstericilerle dayanışma içinde olduğunu ifade ettiği için işe almayı reddetmiştir. Mahkemeye göre stajyerin politik görüş açıklaması nedeniyle işe alınmaması, stajyerin GG. Art. 5 Abs. 1 (ifade özgürlüğü) kapsamındaki temel hakkını ihlal etmiştir. Bkz. BVerfG 19.5.1992, NJW 1992, s. 2409.

¹⁸² **Civan**, s. 281; **Heper**, s. 179; **Türe**, s. 194; **Sevimli**, s. 151; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 85; **Çe-**

İşe alım talebinin işçinin politik görüşü nedeniyle reddedilmesi, ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi anlamına gelecektir. Bu durumun ispatının zor oluşunu bir kenara bırakacak olursak, adayın politik görüşünün sorularla, testlerle veya internetten belirlendikten sonra sırf bu nedenlere dayanılarak işe alınmadığı takdirde, müstakbel işveren TCK m. 122/I-c'de düzenlenmiş olan nefret ve ayrımcılık suçunun faili olabilecektir¹⁸³. Ayrıca TİHEKK hükümleri bağlamında m. 17/V gereğince, politik görüş de dahil olmak üzere İŞK m. 5 kapsamında yer alan ayrımcılık hallerine kural olarak İŞK m. 99/I-a da düzenlenen yaptırımlar uygulanabilecek¹⁸⁴; ayrıca TİHEKK m. 25'te düzenlenen idari yaptırımlar söz konusu olabilecektir¹⁸⁵. İşe alınmanın başarısızlıkla sonuçlandığı hallerde işçinin politik görüşü gibi hassas verilerin bulunduğu belgelerin işçiye iade edilmesi ve kamuya ifşa edilmemesi gerekmektedir¹⁸⁶.

İşe alımda adayın politik faaliyet özgürlüğünü koruyabilmek adına, işe alım anında taraflar arasında nasıl bir hukuki ilişkinin bulunduğunu tespit etmek gerekir. Sözleşme görüşmelerinin başlatılması, taraflar arasında bir borç ilişkisi ortaya çıkarır¹⁸⁷. Çünkü sosyal temas içerisindeki taraflar arasında asli edim yükümlülüklerinden bağımsız bir borç ilişkisi bulunmaktadır¹⁸⁸. Bu borç, koruma ve davranış yükümlülükleri olarak somutlaşmakta ve kaynağını TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralından almaktadır¹⁸⁹. Bu borcun ihlali durumunda taraflar, zarar verici olay meydana gelmemiş olsaydı içinde bulunacağı duruma iade edilmelidir.

Eğilimli işletmenin bulunmadığı veya görülecek işle ilgili objektif başka bir bağlantının kuru-

lik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 289. İşverenin kural olarak işçiyi işe alırken eşit davranma borcunun yokluğu hakkında bkz. **Sümer**, s. 103. İşe ilk girişte mutlak ayırım yasaklarına yönelik görüşler için bkz. **Tuncay**, s. 155; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 187.

¹⁸³ **Yücel Bodur**, s. 662; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 85; **Akyiğit**, s. 210. Düzenlemeye göre politik düşünce farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimse (işveren veya işveren vekili), bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TCK m. 122/I-c). İşe alımda ayrımcılığın denetiminde ispat sorunu ve denetim alanının genişletilmesi hakkında bkz. **Heper**, s. 185.

¹⁸⁴ Eşitlik ilkesine aykırılık veya haksız ayrımcılık karşısında TİHEKK kapsamında idari yol ve sonuçları hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 213.

¹⁸⁵ **Türe**, s. 197; **Senyen Kaplan**, s. 354-355; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 383.

¹⁸⁶ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 288.

¹⁸⁷ **Yücel Bodur**, s. 654. Bu noktadan itibaren her iki tarafın da diğer tarafın haklarını ve menfaatlerini mümkün ve makul olduğu ölçüde dikkate alma yükümlülüğü vardır. Bkz. **Müller**, s. 225.

¹⁸⁸ **Türe**, s. 276. Alman hukuku açısından sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan sorumluluğun dayanağı BGB § 311 II olup, iş sözleşmesi görüşmelerinden kaynaklanacak uyumsuzluklara da uygulanır. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26 Rn. 1, s. 170.

¹⁸⁹ **Türe**, s. 277. Hukuki işlemlerin kurulmasında dürüstlük ilkesinin önemi hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 234. Sözleşme görüşmelerinde bilgi verme yükümlülüğünün ihlalden kaynaklanan zararlar, güven kaybının tazminini amaçlar (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 26 Rn. 7, s. 172).

lamadığı durumlarda, aday işçinin politik görüşünün öğrenilmesi için zorlanması ve baskı sonucunda yahut hukuka aykırı yollarla gerçekleştirilen özgeçmiş (background) araştırmaları sonucunda bir zararın ortaya çıkması halinde, taraflar arasındaki koruma ve davranış yükümlülüğünün ihlal edildiği anlaşılır¹⁹⁰. Başvuru sahibi, politik ayrımcı soruya rağmen işe alınmışsa, maddi zarar söz konusu olmasa da manevi zararını talep edebilir. Ancak işe alım kararı tazminat belirlenirken dikkate alınmalıdır¹⁹¹. Bu nedenle adayın kişilik hakkına zarar verici ve temel haklarını tehlikeye atan, cevaplanması halinde farklı işleme ve ayrımcılığa tabi tutulma riski yaratan haksız araştırmaların sınırını, koruma ve davranış yükümlülüklerinde çizmek gerekir¹⁹². Şüphesiz ki bu sınırın aşılması koruma ve davranış yükümlülüklerine aykırılık oluşturacağından, açıkça Culpa in Contrahendo sorumluluğunu ortaya çıkaracaktır¹⁹³.

Culpa in Contrahendo sorumluluğu, sözleşme öncesi sorumluluk türüdür¹⁹⁴. Sözleşme görüşmelerine başlayan taraflar, birbirlerine karşı iş birliğinde bulunma, açıklama yapma, özen gösterme ve zarar vermeme yükümlülüklerine sahiptir¹⁹⁵. Karşılıklı menfaatleri dikkate alma yükümlülüğü, iş sözleşmesinin kurulmasında ciddiyete sahip durumları, sorulmadan dahi belirtmelerini gerektirir. Buna aykırı kusurlu davranış, iş sözleşmesinin kurulmasından sonra tazminat ödeme yükümlülüğü doğurabilir¹⁹⁶. Culpa in Contrahendo sorumluluğunda esas olarak işçinin menfi zararının işverenden tazmini gündeme gelir. Eğer işveren sözleşme görüşmelerinde bir çalışanın görevlendirmişse, çalışanın kusuru işverene atfedilebilir¹⁹⁷. Menfi zarar, politik görüşün araştırılması nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanan sözleşme görüşmesi hiç yapılmamış olsaydı

¹⁹⁰ Sabahattin **Yürekli**, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, 2014, s. 550; **Civan**, s. 310. Eğilim taşıyıcısı olarak çalışmayacak işçi adaylarının, Culpa in Contrahendo sorumluluğundan kaynaklanabilecek talepleri hakkında bkz. **Civan**, s. 175.

¹⁹¹ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 317.

¹⁹² **Ertürk**, s. 66.

¹⁹³ **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 235; **Süzek**, s. 476; **Yücel Bodur**, s. 656; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 85; **Akyığıt**, s. 104; **Sevimli**, s. 147; **Heper**, s. 167; **Çankaya**, s. 182; **Öktem Songu**, s. 635. Sosyal ağ ve kişisel veriler bakımından bkz. **Sarıbay Öztürk**, s. 79.

¹⁹⁴ İşe alımda Culpa in Contrahendo sorumluluğu hakkında bkz. **Türe**, s. 369; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 123; **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 235. Bu sorumluluğun dürüstlük kuralı ile ilişkisi için bkz. **Heper**, s. 133-134; **Yücel Bodur**, s. 656; **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 234.

¹⁹⁵ Sorumluluktan kaynaklanan yükümlülükler hakkında bkz. **Türe**, s. 280; **Civan**, s. 275.

¹⁹⁶ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 283.

¹⁹⁷ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 26 Rn. 2.

aday işçinin uğrayamayacağı zarar dikkate alınarak belirlenir¹⁹⁸.

İşçiye işe alım konusundan bir güvenin sağlanmış olmasına karşılık, salt politik görüş sebebiyle işe alım talebinin reddedilmesi durumunda menfi zarardan bahsedilebilir¹⁹⁹. Burada kişiliği oluşturan unsurların da zarar gördüğü kabul edildiğinde, işverenin bu davranışı manevi tazminat istemine dayanak oluşturabilir. İşe alım başvurusunun sonucunun, ifade özgürlüğünün kullanılma(ma)sına yahut muhalif olmayan yahut mutlaka muhalif kişilik özelliklerine bağlandığı ve işe alım talebinin salt bunlardan kaynaklanan nedenlerle reddedildiği durumlarda, dürüstlük kuralına aykırı hareket edildiği söylenebilir²⁰⁰.

Tartışılabilir son konu, işletmenin eğilimli olması halinde işe başvuran adayın, eğilime ilişkin kendisinden beklenebilecek özel şartlar ve yasaklar hakkında özellikle bilgilendirilmesinin gerekip gerekmediğidir²⁰¹. Alman hukukunda, işe alım görüşmeleri sırasında fiili durumdan anlaşılan ve alışagelmış durumlar hakkında işverenin müstakbel işçiyi bilgilendirmek zorunda olmadığı ifade edilmiştir²⁰². Dolayısıyla toplumun geneli tarafından eğilimi bilinen bir işyerine başvuru yapan adayın, dürüstlük kuralı ve görülecek işin özelliği gereğince kendisinden talep edilebilecek şartları (örneğin belirli politik eğilime sahip olmayı) bilmesi gerektiği ifade edilebilir.

2.2. İŞÇİNİN BİREYSEL POLİTİK FAALİYETLERİ

2.2.1. Genel Olarak

Önceki bölümde genel olarak politik faaliyetlerin siyaset bilimi öğretisinde ikili sınıflandırmalara tabi tutulduğu açıklanmıştı. Bunlar içerisinde *Lester W. Milbrath*'ın yaklaşımı çerçevesinde zorluk ve kolaylık derecesine, etki gücüne ve yoğunluğuna göre sınıflandırma²⁰³; faaliyetlerin

¹⁹⁸ Civan, s. 183.

¹⁹⁹ İşveren, iş sözleşmesinin imzalanmasına ilişkin müzakereler sırasında başvuru sahibine iş sözleşmesinin kesinlikle imzalanacağına kanaat uyandırırsa, sonradan kendi kusuruyla gerçekleşmeyen işe alım neticesinde ortaya çıkacak tazminattan sorumludur, (ErfK ArbR, BGB § 611a, Rn. 285).

²⁰⁰ Ertürk, s. 81; Aydın, Sosyal Medya, s. 85.

²⁰¹ Sözleşme görüşmelerinde bilgilendirme yükümlülüğü hakkında bkz. Türe, s. 293.

²⁰² ErfK ArbR/Preis, BGB § 611a, Rn. 286.

²⁰³ Milbrath/Goel, s. 18-21. Ayrıca bu sınıflandırma hakkında bkz. Seifert, s. 23.

biçimsel açıdan ve yöntemler gereğince olağan-olağanüstü (aşırılık/ekstremizm) sınıflandırma²⁰⁴ ve doğrudan-dolaylı olarak ele alan sınıflandırma²⁰⁵ dikkat çekicidir.

Çalışmamızda kullandığımız sınıflandırma ise politik faaliyetleri katılımına göre bireysel ve kolektif (toplu) olarak ikiye ayırmaktadır²⁰⁶. Bu itibarla işçinin bireysel politik faaliyetlerini, iş hukukunu ilgilendirecek boyutta üç başlık altında toplayabiliriz. Bunlardan birincisi, iş ilişkisinde iletişim araçlarının politik amaçlı kullanımınıdır. Bireysel politik faaliyetler içerisinde iletişim araçlarının politik amaçlı kullanımı, öncelikle politik görüşün kazanılması ve ona sahip olma ile ilgilidir²⁰⁷. Kural olarak işyerinde iletişim araçlarının kullanımı ile politik görüş sahibi olma özgürlüğü kısıtlanamaz²⁰⁸. İşçinin keyfi müdahale olmadan, özgür şekilde fikir sahibi olma hakkına saygı gösterilmesi gerekir²⁰⁹. İşçinin bireysel politik faaliyetlerinin ikincisi, iletişim araçlarının kullanımı ile zorunlu bir bağlantı aranmaksızın, işyerinde veya işyeri dışında (özel yaşamında) çeşitli şekillerde politik görüş açıklamalarında bulunmasıdır²¹⁰. İşçinin bireysel politik faaliyetlerinin üçüncüsü ise inanç düzeyine ulaşan politik görüşlerin işyerine yansımaları ve işverenin yönetim hakkı ile vicdan çatışması yaratması halidir²¹¹.

2.2.2. İletişim Araçlarının Politik Amaçlı Kullanımı

2.2.2.1. Genel Olarak

Dijital dönüşüm ve politik faaliyetin biçimindeki değişim sonucunda bireylerin siyasi iktidarı etkilemeye yönelik faaliyetlerinde imkanlar çoğalmış, elektronik iletişim araçları sayesinde haberleşme dijital alana taşınmıştır²¹². Dijital alanda elektronik iletişim araçları, birey ile politik

²⁰⁴ **Picker**, Teil I, s. 317.

²⁰⁵ **Seifert**, s. 25.

²⁰⁶ Politik etkinin bireysel ve kolektif biçimleri arasında ayırım yapmak mümkündür. Kişilerin hedeflerine kendi başlarına mı ulaşmaya çalıştıkları yoksa bunun için gruplar mı oluşturdukları önem arz eder. Bkz. **Gabriel**, s. 76.

²⁰⁷ İletişim araçlarının kullanımının ifade özgürlüğü açısından önemi açısından bkz. **Erdoğan**, s. 227.

²⁰⁸ **Rössler**, s. 214.

²⁰⁹ İşçinin bir gerçek kişi olması sebebiyle, her insani ilişkide olduğu gibi iletişim içerisinde bulunması kaçınılmazdır. Bkz. **Dursun Ateş**, s. 562.

²¹⁰ Genel olarak iş ilişkisinde işçinin politik görüş açıklamaları için bkz. **Civan**, s. 267 vd.

²¹¹ İşyerinde vicdan çatışması hakkında bkz. **Öztürk**, s. 432 vd.; **Dursun Ateş**, s. 530 vd.; **Ertürk**, s. 137.

²¹² İnternetin kamusal alan niteliği ve çevrimiçi politik ifadeler hakkında bkz. **Tan**, s. 232 vd. Dijital iletişim biçimlerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasıyla birlikte, insanların kamusal meseleleri tartışmak ve karara bağlamak için uzak mesafelerden bir araya gelebilecekleri sanal bir siyasi topluluk yaratma olasılığı gündeme gelmektedir (**Gabriel**, s. 85). Almanya'da kullanılan örnek bir iletişim aracı için bkz. "*LiquidFriesland*";

alan arasında köprü görevi görürler²¹³. Ayrıca güncel siyasal olaylar hakkında bilgi sağlayarak politik görüşün oluşturulmasında, demokrasinin şekillendirilmesinde ve karar alma sürecini etkilemede rol oynarlar²¹⁴. Elektronik iletişim araçlarının politik/güç potansiyeli soyut olarak değil, dijital demokrasiyle bağlantılı olarak gündelik yaşamda ve işyerinde düzenli olarak kullanılan araçlar aracılığıyla gerçekleşmektedir²¹⁵. İnternet ve bilgi teknolojilerinin eşlik ettiği, küresel ağın parçalarını oluşturan mobil cihazlar, bilgisayarlar, telefonlar, e-mail ve sosyal ağ ile politik faaliyetlerde bulunma fırsatı yaratılmaktadır²¹⁶.

İletişim, demokrasinin vazgeçilmez özünü oluşturmaktadır²¹⁷. İletişim haklarının, aktif statüyü şekillendiren politik boyutu vardır²¹⁸. Bu itibarla iletişimin özel bir türünü politik iletişim oluşturur²¹⁹. Bu, politik faaliyetin özneli (aktörleri) tarafından iletişimin unsurları dikkate alınarak, fikirleri hedef kitlelere kabul ettirmek ve onları eyleme sürüklemek için uyguladıkları faaliyetler olarak tanımlanabilir²²⁰. Politik iletişim, kişilerin politik meselelere ilişkin tartışmalara katılmasını sağlayarak, siyasi düşünceleri ifade etme olanağı ve iletişimin muhatabı olan kişiyi etkileme imkânı sağlar. İletişim, profesyonel (mesleki) politikacılar arasındaki bilginin aktarılması sürecine indirgenemez. Bireylerin kendi aralarında, kamuoyunda ve örgütlü gruplar arasında gerçekleşen haberleşmeyi de politik iletişim sürecine dahil etmek mümkündür²²¹. Çünkü kamusal sorunların toplumda tanımlanması ve müzakere edilmesi iletişim sayesinde mümkündür. Tartışmalı olmayan konuların gündemden düşürülmesi için de iletişim şarttır. Sonuçta katılımcı demokrasi anlayışı, politik iletişimle temas içerisindedir ve iletişim faaliyetlerini tabana yaymış-

<https://www.liquidfriesland.de>, E.T. 15.07.2023. Bu konuda bkz. **Tiemann-Kollipost**, s. 56 vd.

²¹³ **Tiemann-Kollipost**, s. 41. Kişinin kitle iletişim araçlarını izleme ve etkisinde kalma yoğunluğu ile politik yaşam katılması arasında yakın bir ilişkinin bulunduğu hakkında bkz. **Bulut**, s. 161 vd., **Çetin**, s. 376, dn. 98. Sanal kamusal alan hakkında bkz. **Edip Yalçın**, s. 130 vd.

²¹⁴ Politik hale gelen sosyal ağlar için bkz. Maximilian **Juncker**, "Hass im Netz und die Arbeitsrechtlichen Konsequenzen", öAT 2018, s. 4; **MHdB ArbR/Giesen**, § 167, Rn. 1; **Gabriel**, s. 86; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 47.

²¹⁵ Stefan **Kramer**, IT-Arbeitsrecht, 3. Auflage, C.H Beck, München 2023, § 1, Rn. 2; **Tiemann-Kollipost**, s. 30.

²¹⁶ **Aydın**, Sosyal Medya, s. 47; **Edip Yalçın**, s. 112 vd.

²¹⁷ Günther **Wiese**, "Zur innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Kommunikation von Arbeitnehmern", Festschrift für Hansjörg Otto zum 70. Geburtstag (Hrsg. Rüdiger Krause/Roland Schwarze, De Gruyter Verlag, 2008, s. 621; **Tan**, s. 92. Alman Anayasa Mahkemesi bir kararında iletişim kavramının üzerinde durmuştur. Mahkemeye göre iletişim, demokratik yönetim biçiminin can damarı olan entelektüel tartışmayı mümkün kılar. Sadece özgür fikir oluşturma süreci, vazgeçilmez liberal iklimi oluşturabilir. Bkz. BVerfG 4.11.2009, NJW 2010, s. 47.

²¹⁸ **Bulut**, s. 162.

²¹⁹ **Picker**, Teil II, s. 36.

²²⁰ Bir politik faaliyet olarak iletişim ve onun kullanımı hakkında bkz. **Seifert**, s. 22 ve s. 32 vd.

²²¹ Politik faaliyetin bir türü ve bazen de önkoşulu olarak politik iletişim, bireyler arasında ve bireyler ile siyasal karar alıcılar arasında bilgi alışverişine hizmet eden tüm faaliyetleri kapsar. Politik katılım da birçok yönden politik iletişimle bağlantılıdır (**Gabriel**, s. 19).

tır²²².

Öte yandan işçiler birbirleri ve kamuoyu ile iletişim kurma hakkına sahiptir²²³. Politik iletişim işçinin parlamento dışı muhalefet hakkının vazgeçilmez unsurudur ve bağımlı çalışanların toplumsal ilgi ve bilinç düzeyini artırır. İşyeri kamusal alana dahil edildiğinde, bu sadece işçilerin serbestçe hareketi anlamında değil, iletişime has dolaşımı da ifade etmektedir. Bu nedenlerle politik sistemin içerisinde işçinin iletişimi de korunmaya muhtaçtır. Esasında korunan menfaat, iletişim araçlarının özgürce kullanılmasıdır²²⁴. Haberleşmesinin kaydedildiğinden, iletişim araçlarının faaliyetlerinin kontrol edildiğinden şüphelenen işçi işyerinde özgür değildir. Makul bir sebep olmaksızın iletişimin kesintiye uğratılmaması ve iletişim araçlarının sansürsüz kullanılabilmesi gerekir. İş ilişkisinde iletişim araçlarının izlenmesi ve kayda alınmasının sorumluluğu işverenin üzerindedir²²⁵.

Teknolojik gelişmeler karşısında işveren ile birlikte işçi de iletişim araçlarının etkisine sahip olmuştur. Buna, işçinin telefon veya e-posta vasıtasıyla iletişime geçmesi, sosyal ağ hesaplarından paylaşım yapması, internet sitelerini ziyaret ederek gündemi takip etmesi, seçimleri manipüle etmesi ve çevrimiçi protestolara katılması gibi etki doğurucu imkânlar dahildir²²⁶. Bu imkânların hepsi, işçinin politik bilgilenmesine, bilgilerini paylaşmasına, politikacılarla doğrudan iletişime geçmesine, sosyal hareketlere ve özellikle dijital aktivizme olanak tanımaktadır²²⁷. Ancak işçinin işverene bağımlılık içerisinde iş görme borcunun ifası yerine, iletişim faaliyetlerine yoğunlaşmasına mutlak serbestlik tanımak da doğru olmaz. Zira politik iletişimin, giderek iş görme borcunu ihlal etmeye, performans düşüklüğüne neden olmaya yahut iş güvenliği önlemlerini yok sayan veya sadakat borcuna aykırı davranış düzeyine ulaşabilmesi mümkündür²²⁸.

²²² **Aydın**, Sosyal Medya, s. 47, dn. 92. Alman Anayasa Mahkemesine göre de bir görüşün ifade edilmesinden önceki aşama olan bilgi edinme özgürlüğü, demokratik kamuoyunun oluşumu için ön koşuldur. Bkz. BVerfG 3.10.1969, BVerfGE 27, s. 71.

²²³ İşçiler, iş sözleşmesinin gerekliliklerine uyarak, iş ile ilgili olmayan konularda birbirleriyle iletişim kurabilme hakkına sahiptirler (**HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 509 ve Rn. 511).

²²⁴ **Sevimli**, s. 198-199. İşyerinde işçilerin iletişim olanaklarının kısıtlanması hakkında bkz. **Civan**, s. 87. Kamusal alanda iletişimin serbestçe sağlanması hakkında bkz. **Kingreen/Poscher**, Rn. 10, s. 36; **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 166.

²²⁵ **Süzek**, s. 412. İşverenin işyerinde kullanılan iletişim araçlarını kontrol yetkisi için bkz. **Öztürk**, s. 360 vd.

²²⁶ **Tiemann-Kollipost**, s. 34; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 47.

²²⁷ **Tiemann-Kollipost**, s. 36 ve s. 43.

²²⁸ Yusuf **Yiğit**, “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2010, s. 162; **Civan**, s.63; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 86.

İş yahut özel kullanım arasındaki sınırların giderek bulanıklaşması ve işçinin işveren tarafından kullanımı kendisine bırakılmış olan iletişim araçlarını politik iletişim amacıyla kullanmak istemesi ise konuyu daha da karmaşık hale getirmektedir²²⁹. Bu nedenle işçilerin iletişim araçlarını hangi koşullarda kullanmaya izinli olduklarının tespiti önem arz etmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, iletişim araçlarından politik iletişim için yararlanmayı işçinin özel amaçlı kullanımı olarak kabul etmek gerekir²³⁰. Çünkü iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımı, işçinin iş görme borcu dışındaki tüm kullanımlarını kapsar²³¹. Özel amaçlı kullanım, işin görülmesi için zorunlu değildir ve doğrudan işten kaynaklanmaz²³². Özel amaçlı kullanım, işçinin niyetine göre belirlenir. Sonuçta politik iletişim de (iş dışı) politik saikle, etki doğurmak ve karar alma amacıyla gerçekleştirilen bir faaliyettir²³³.

2.2.2.2. İletişim Araçlarının Kullanımına Müdahale

2.2.2.2.1. İşveren Tarafından Sağlanan Araçlar Açısından

İletişim faaliyetlerini sistematize etmenin bir yolu, söz konusu araçlarının sahipliğine göredir. İşveren iletişim araçlarının kullanımına ilişkin talimat verme hakkını kullanırken, çoğu zaman eşyaların mülkiyetine dayanarak hareket eder²³⁴. Türk Hukuku'nda işçinin iletişim araçlarını kullanımına ilişkin özel düzenlemeye yer verilmediğinden, ele alınacak konunun iş hukukunun genel kuralları çerçevesinde çözüme kavuşturulması gerekir.

İşveren iş görme borcunun ifası aşamasında kullanılmak üzere işçiye iletişim araçları tahsis edebilir. Bu araçlar işverenin mülkiyetindedir ve işçiler sadece kullanım hakkına sahiptir. İşve-

²²⁹ Kramer IT-ArbR/Wenzel, § 2, Rn. 128.

²³⁰ Bu durumun istisnası, bir politik faaliyetin doğrudan iş görme borcunun kapsamına dahil edilmesidir. İş hukukunda iletişim araçlarının işçi tarafından özel amaçlı kullanımı hakkında bkz. Zeki **Okur**, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 147.

²³¹ Zeki **Okur**, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", Kamu-İş, C. 8 S. 2, 2005, s. 50; Stefan **Kramer**, "Internetnutzung als Kündigungsggrund", NZA 2004, s. 458; **Öztürk**, s. 361; **Senyen Kaplan**, s. 284; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 9, s. 319.

²³² **Okur**, s.147.

²³³ **Gabriel**, s. 86.

²³⁴ **Kramer**, s. 458. Burada temel kural, işverenin özel mülkiyetinde olan iletişim araçlarının kullanımı hakkında serbestçe karar verme yetkisine sahip olmasıdır (**Okur**, s. 152). İletişim araçlarının kendisine ait olması halinde, işverenin yönetim hakkı kapsamında bunların kullanımına müdahalesi hakkında bkz. **Dursun Ateş**, s. 562 vd.

ren telefon, internet, e-posta gibi iletişim araçlarının kullanımını sağlıyorsa, kural olarak işin görülmesine yöneliktir²³⁵. İşçi kendisine verilen makine ve teçhizatla ilgili olarak onları koruma ve işverenin çıkarları doğrultusunda kullanma yükümlülüğü altındadır²³⁶. İşçi, TBK m. 396/II gereğince işverene ait işyerindeki araç gereçler ile teknik sistemleri, bunun içerisinde iletişim araçlarını da özenli ve usulüne uygun olarak kullanmak zorundadır. Olası bir hata durumunda bunları gidermeli ve hemen işvereni bilgilendirmelidir²³⁷.

İşveren, TBK m. 399 gereğince talimat verme yetkisine ve mülkiyetine dayanarak, işyeri interneti dahil her türlü iletişim aracının kullanımı konusunda düzenleme yapma yetkisine sahiptir. Dolayısıyla iletişim araçlarının özel kullanımı işverenin iznini gerektirir²³⁸. İşçinin kendiliğinden, iş amacıyla sağlanan iletişim araçlarını özel olarak kullanma hakkı yoktur²³⁹.

İş sözleşmesi çalışanlara işverenin kaynaklarını kendi amaçları için kullanma hakkı vermez. Buna karşılık, işveren bir sözleşme hükmüne veya yönetim hakkına dayanarak, mülkiyeti kendisinde fakat kullanımı işçiye tahsis edilmiş olan iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımına açıkça izin verebilir²⁴⁰. Bu durumda iletişimin usulü ve düzeyi, öngörülecek kurala göre biçimlenir. Bu kuralların aşılması, işverene ek bir külfet getirmese ve işyeri verimliliğini etkilemese dahi işçinin sorumluluğunu doğurur. Özel kullanım işyerindeki münferit araçları kapsıyorsa, bu özel kullanıma genel biçimde izin verildiği anlamına gelmez. Açıkça verilmiş özel kullanım izni işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilemez²⁴¹.

Somut bir yasak bulunmadığı sürece özel amaçlı kullanıma yönelik izin, bir işyeri uygulamasına dayanılarak örtülü olarak verilebilir²⁴². Örtülü iznin kabulü için belli bir zaman dilimi süresince

²³⁵ Osman **Uyaroğlu**, “İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 46, 2021, s. 308.

²³⁶ **Senyen Kaplan**, s. 284; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53, Rn. 31. İş ekipmanı özen ve dikkatle kullanılmalı, kayıp ve tahribattan kaçınılmalıdır. Buna elektronik depolanan veriler de dahildir (**HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 478).

²³⁷ **Akyiğit**, s. 180.

²³⁸ **Kramer**, s. 458; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 11, s. 319.

²³⁹ **Kramer IT-ArbR/Wenzel**, § 2, Rn. 148.

²⁴⁰ **Uyaroğlu**, s. 309. Özel kullanıma izin veriliyorsa, özel kullanımın içeriği, türü ve kapsamına ilişkin bağlayıcı şartnameler yapılması uygun olur.

²⁴¹ **Okur**, s. 156. Bunun yerine, ilgili çalışanla karşılıklı rıza ile iş sözleşmesinde bir değişiklik anlaşması yapılmalıdır. Bkz. **Kramer IT-ArbR/Wenzel**, § 2, Rn. 164.

²⁴² **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 14, s. 321; **Yamakoğlu**, s. 88. İşyeri uygulaması hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s.

iletişim araçlarının özel amaçlar için kullanıldığının işveren tarafından bilinmesi, buna katlanılmış ve tolerans gösterilmiş olması gerekir²⁴³. İşçi bu durumu ispatla yükümlüdür. Olumlu bilgisine rağmen işveren, söz konusu özel kullanıma müdahale etmezse, işçi karşısında bir güven durumu yaratmış olur. Bu durumda işçi, işverenin bilinçli hoşgörüsü nedeniyle, işyerinin iletişim altyapısını özel amaçlarla kullanmasına izin verildiğini varsayabilir²⁴⁴. Çünkü böyle bir göz yumma, sadece ihmalin aksine, işverenin özel kullanım hakkında açık bilgiye sahip olmasından kaynaklanan daha kapsamlı bir beyan içerir. Örtülü izinden anlaşılması gereken süre, öğretiyeye göre 6-12 aylık bir süre iken²⁴⁵, Yargıtay’a göre 6 aylık bir süre, örtülü uygulamanın kabulü için yeterlidir²⁴⁶. İşyerinin ortak kullanım alanlarında internete bağlı iletişim araçlarının kullanıma sunulmuş olması, özel amaçlı kullanıma izin verildiği anlamına gelebilir²⁴⁷. Bütün bu durumlarda işçi, işyeri bilgisayarlarından politik bilgilenme amacıyla gündemi takip edebilir, sosyal ağ hesabından politik paylaşımlarda bulunabilir, işyeri telefonundan yahut kendisine tahsis edilmiş mobil cihazlarından görüşmeler yapabilir.

İşveren, işgücü kaybının ortaya çıkmaması için iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımını zamana yönelik sınırlandırabilir²⁴⁸. Özel bir belirleme yapılmamışsa, ilke olarak yalnızca iş başlamadan önce, iş bitiminden sonra ve molalar sırasında izin verildiği yorumu yapılmalıdır²⁴⁹. Her halde işçi, bütün zamanını iletişim araçlarının başında harcayarak “*çalışma süresi sahtekarlığı*” içerisinde bulunamaz. Bu çerçevede iş sürecini kesintiye uğratamaz, çalışanları ve müşterileri rahatsız edemez, işverenin kendisine ulaşmasını engelleyemez, iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını ihlal edemez²⁵⁰. Özel amaçlı kullanımın belirlenen süreyi aşması halinde ise mas-

23-24. Ayrıca bkz. **Okur**, Özel Amaçlı Kullanım, s. 56. İşyeri uygulaması sonucu çalışma koşulu haline gelmiş özel amaçlı kullanım iznini işveren, ihtiyarilik şartı olmadığı sürece tek tarafı olarak geri alamayacak; bunun için İşK m. 22/1 gereğince işçinin onayı aranacaktır. Bkz. **Yiğit**, s. 184-185; **Kramer**, s. 458.

²⁴³ **Yiğit**, s. 180-181.

²⁴⁴ Bu konudaki karşı görüşler hakkında bkz. **Kramer IT-ArbR/Wenzel**, § 2, Rn. 157-161.

²⁴⁵ **Okur**, s. 155. Alman hukukunda işyeri uygulamasına yönelik 6 ve 12 aylık süre tartışması hakkında bkz. **Kramer IT-ArbR/Neu**, § 2, Rn. 219.

²⁴⁶ Yarg. 9. HD., E. 2007/583, K. 2008/5294, T. 17.03.2008. Bu konuda bkz. **Okur**, s. 155.

²⁴⁷ İşyerindeki dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarların işçilerin kullanımına bırakılmış olması, iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımına ilişkin örtülü izin olarak görülür. Bkz. Yarg. 9. HD., T. 03.11.2008, E. 2008/5836 K. 2009/29779, legalbank, E.T. 21.11.2023.

²⁴⁸ Kullanım zamanına ilişkin sınırlandırmalar hakkında bkz. **Okur**, s. 158-159; **Öztürk**, s. 362-363; **Yamakoğlu**, s. 87.

²⁴⁹ **Kramer IT-ArbR/Neu**, § 2, Rn. 209.

²⁵⁰ **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 22, s. 326; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 86; **Sevimli**, s. 198; **Yamakoğlu**, s. 93. İşçinin interneti sadece molalarda veya görülecek işi beklerken boşta olacağı zamanlarda kullansa bile işverenin itibarına zarar verecek sitelere girerek yahut buralardan izinsiz veri indirerek işyerinin iletişim sistemlerini siber

rafların işçi tarafından karşılanması öngörülebilir²⁵¹. Doğrudan işçinin kendisine tahsis edilmiş bir iletişim aracı varsa, özel kullanımın bunlarla gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilebilir. İşçinin kendisine ait bir mobil telefonunun ya da bilgisayarının bulunması halinde, öncelikle bunların tercih edilmesi sadakat borcuna uygun olandır²⁵².

İşveren internet adreslerine yönelik genel olmayan filtreleme gerçekleştirebilir²⁵³. Ancak kısıtlama içeriğe özgü olmalıdır. Bu noktada politik anlamda işçinin bilgilenebileceği, başta yaygın haber internet siteleri olmak üzere özünde siber risk barındırmayan internet adreslerine genel filtreleme yapıp yapamayacağının değerlendirilmesi gerekir. Çünkü işveren tarafından alınan önlemler, eğer ölçülü olmaz ise temel hakları ihlal eder²⁵⁴. Şüphesiz katılımcı demokrasi ve ifade özgürlüğünün işyerinde kullanımı için bilgilendirme faaliyeti bir önkoşuldur. Siber risk barındırmayan ve hukuka aykırı veri içermeyen politik bilgilerin bulunduğu internet adreslerine filtreleme yapılması, genel bir sansür anlamına gelebileceğinden mümkün değildir. Şu kadar ki işveren, makul gerekçeler ortaya koyarak, örneğin işyerinin siber güvenliğine yönelik somut tehlikeleri açıklayarak, politik anlamda şiddeti öven ve anayasal düzeni yıkmaya yönelik içeriklerin ağırlıklı olarak bulunduğu siteleri yasaklayabilir²⁵⁵. Sadakat borcu gereğince işçi kısıtlamaya tabidir. Ancak böyle bir kısıtlama, işyerindeki tüm işçileri kapsayacak genel bir uygulama çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Aksi bir durum, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık ortaya çıkarır.

İşçilerin iş görme edimini yerine getirirken kullanmaları için sunulan internet, e-posta adresi ve işyeri telefonunun özel amaçlı kullanıma yönelik yasaklanabileceği kabul gördüğünden²⁵⁶, kurumsal e-posta adresi veya sosyal ağ hesabının politik iletişime yönelik kullanımının da evlevi-

saldırı riskine maruz bırakması, yan yükümlülük ihlali anlamına gelir. Bkz. **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 55; **Öztürk**, s. 362. Müşterilere yönelik davranışlar hakkında bkz. **Mülayim**, Tutum ve Davranışlar, s. 96.

²⁵¹ **Yiğit**, s. 182.

²⁵² **Okur**, s. 148.

²⁵³ **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 14, s. 321.

²⁵⁴ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 350; **Erdoğan**, s. 229; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 86. Kural olarak internet sitelerini sansürlemek düşünce özgürlüğü ile bağdaşmaz (**Rössler**, s. 217).

²⁵⁵ **Öztürk**, s. 365; **Yamakoğlu**, s. 97; **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 378. Online içerik ve web sayfası bazında kullanıma ilişkin sınırlandırmalar hakkında bkz. **Okur**, s. 160. İnternet faaliyeti iz bırakır ve bu nedenle işverenin itibarı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilir. Bu bağlamda şiddeti yücelten tasvirlerle veya nefreti körükleyen sitelere erişim hakkında bkz. **Kramer**, s. 461; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 24, s. 345.

²⁵⁶ **Senyen Kaplan**, s. 285; **Dursun Ateş**, s. 583. İşyeri telefonu özel amaçlı kullanıma yasaklanmış olsa dahi acil durumların ve iş ile ilgili özel görüşmelerin istisna tutulması mümkündür (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 42). Bu konuda bkz. **Civan**, s. 88; **Okur**, s. 151; **Yiğit**, s. 179.

yetle kısıtlanabilmesi mümkündür. Bu durumda işverenin mülkiyet ve itibarının korunmasına bağlı temel haklarına, işçinin iletişim özgürlüğüne kıyasla üstünlük tanınmış olur. Çünkü politik iletişim, kurumsal e-posta veya sosyal ağ hesabının sahibine (işverene) mal edilebilecek ve onun politik görüşünü belli eden bir olgu olarak değerlendirilmesi ve giderek kamuoyu önünde itibarın zedelenmesi söz konusu olabilecektir. Bu nedenle işverenin karar verme yetkisine sahip olduğu kurumsal e-mail veya sosyal ağ hesaplarından politik iletişimi yasaklamasında menfaati vardır.

İşçinin iletişim araçlarını politik amaçlı kullanmasına yönelik izin yahut yasak yoksa, diğer bir deyişle taraflar bu konuyu düzenlememişlerse, durumun ne olacağı tartışmalıdır. Federal İş Mahkemesi, açık bir yasağın bulunmamasının, zımni olarak özel kullanım talebine yol açmayacağına karar vermiştir²⁵⁷. Ancak kurumsal e-posta ve sosyal ağ hesapları haricinde, hem işyeri telefonu hem de işyeri interneti, dürüstlük kuralına uygun ve makul ölçüde, işverenin itibarına zarar vermeden ve önemli bir maliyet kaleminin ortaya çıkmasına neden olmadan kullanılabilir²⁵⁸. İletişim araçlarının kullanımını, günümüzde sosyal olarak kabul edilebilir bir olgu saymak uygun olur. Burada gözetilmesi gereken temel ilke, sınırlamanın olmadığı yerde özgürlüğün esas alınmasıdır²⁵⁹. Bunun için işçilerin iletişim ve ifade özgürlüğü ile politik katılıma yönelik mutlak yasaklara karşı korunması gerekir²⁶⁰.

2.2.2.2.2. İşçiye Ait Araçlar Açısından

İşverenin işçiye ait araçlar açısından özel kullanımına ilişkin kurallar belirlemek istemesi halinde durum farklılık arz eder. İşçiye ait iletişim araçlarından anlaşılması gereken, mülkiyeti işçide olan veya kullanımı işveren dışında üçüncü bir kişi tarafından işçiye bırakılmış elektronik cihazlardır. Özellikle "*Kendi Cihazını Getir*" (Bring Your Own Device-BYOD) kavramıyla yerleşik hale gelmiş uygulama ile işverenler, işçilerin kendi cihazlarını (akıllı telefon, dizüstü bilgisayar veya tablet) taşımalarına ve kullanmalarına izin vermektedir²⁶¹. Bunların kullanımında işverenin

²⁵⁷ BAG 7.7.2005 – 2 AZR 581/04, NZA 2006, s. 98

²⁵⁸ **Öztürk**, s. 363. Telefon açısından düşük düzeyde özel amaçlı kullanımı kabul eden, ancak işyeri internetinin, faydalanmaya yönelik düzenleme olmadığı takdirde kullanılmayacağını belirten görüş hakkında bkz. **Okur**, s. 148-149.

²⁵⁹ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 350; **Yamakoğlu**, s. 90.

²⁶⁰ **Civan**, s. 89. Benzer görüşte olan **Dursun Ateş**'e göre de işveren tarafından açıkça yasaklanmadığı ve iş görme borcunun aksatılmadığı hallerde işçinin özel amaçlı internet kullanımı mümkün olmalıdır (**Dursun Ateş**, s. 575).

²⁶¹ **Kramer IT-ArbR/Solmecke**, § 1, Rn. 17. BYOD hakkında bkz. **Däubler**, Digitalisierung, Rn.1, s. 98 vd.

sınırlama yetkisi daha dardır²⁶². Kural olarak işveren, işçiye ait iletişim araçlarının iş ilişkisinde kullanımını ve kamusal alanla olan haberleşmesini ortadan kaldıramaz²⁶³. Aksi bir tutum, kamuyla hiçbir şekilde bağlantı kurulmasına izin verilmediği, bunun da temel hakların ağır ihlali olduğu anlamına gelir. İşçilerin işyerinde iletişim araçlarını özel amaçlı kullanımının ve giderek politik iletişiminin istisnasız yasaklanması, hem pratik açıdan zor hem de ölçülülük ilkesi ile bağdaşmaz²⁶⁴.

İşyerinde, örneğin özel cep telefonu kullanımına ilişkin genel bir yasağın, işin yapılmadığı, molalar gibi zamanları da kapsadığına dikkat etmek önemlidir. İşveren, çalışanlarının akıllı cihazlarını işyerine getirmelerini yasaklarsa veya işe başlamadan önce dolabına kilitlemesini emrederse, bu sadece işçinin çalışma yükümlülüğünü belirlemekle kalmaz, aynı zamanda işyerinde nasıl davranması gerektiğini de açıklamış olur. Burada sadece çalışma süresi içerisinde özel kullanımın mı düzenleneceği yoksa işverenin amaçladığı tedbirin, çalışma dışı zamanı da etkileyip etkilemediği noktasında ayırım yapılmalıdır²⁶⁵.

İş sözleşmesine ait yükümlülükler bağlamında özel durumların kabulü, iş organizasyonunun sağlanabilmesi, çalışma barışının bozulmaması ve verimliliğin sürdürülebilmesi için gereklidir. İletişim araçlarının kullanımı ile iş görme borcunun ifasının birbiriyle uyumlu olması gerekir²⁶⁶. Aksi durumda, örneğin müşterilere danışmanlık yapmak veya hizmet vermek, iletişim araçlarını kullanmamayı gerektirebilir. İşçiler, müşterilerle doğru bir şekilde ilgilenmekle yükümlüdür ve bu durum işyerinin teknik amacını doğrudan etkiler²⁶⁷. İşçilerin işyerinde bir tür “*smombie*” statüsüne geçmesi onun sorumluluğunu doğurur²⁶⁸. Müşterilerle ilgilenilmesi gerektiği zaman sosyal ağ hesabını kullanan işçiden telefonu kullanmaması talep edilebilir. Bu talimata aykırılık

²⁶² **Yamakoğlu**, s. 102. Bu tür cihazlarda depolanan özel ve resmi veriler, elverişli yazılımlarla ayrılmalıdır. Ancak o zaman işveren tarafından uzaktan erişim, izleme, engelleme veya silme işlemlerine izin verilebilir. **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 52. İşyerinde işçinin kendisine ait “*mobil internet*” kullanımı hakkında bkz. **Dursun Ateş**, s. 578.

²⁶³ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 349-350; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 86; **Civan**, s. 90. İşçinin kendisine ait telefonu işyerinde özel amaçlı kullanımı hakkında bkz. **Okur**, s. 151.

²⁶⁴ **Savaş**, s. 111; **Yamakoğlu**, s. 102.

²⁶⁵ **Kramer IT-ArbR/Neu**, § 2, Rn. 222.

²⁶⁶ **Öztürk**, s. 366; **Civan**, s. 90; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 86; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 353.

²⁶⁷ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 484.

²⁶⁸ “*Smombie*”, akıllı telefon ve zombi kelimelerinden oluşan sözcüktür. 2015 yılında Almanya'nın yaygın gençlik kelimesi haline gelmiştir. Birinin dikkatini çevresine (veya işine) değil, sadece elindeki ekrana vermesi olarak tanımlanmaktadır (**Tiemann-Kollipost**, s. 44, dn. 25).

sadakat borcunun ihlaline sebep olur²⁶⁹. Şüphesiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de işçinin politik iletişiminden önce gelir²⁷⁰. Performans düşüklüğü ise iletişime müdahale noktasında tek başına gerekçe olamaz. Böyle bir müdahale, iletişim faaliyetinin performansla nedensellik bağlantısının kurulabilmesiyle mümkündür.

Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında, işçinin işyerinde radyo dinlemesini ve buna ilişkin işveren yasağını ele almıştır. Tek yönlü bir iletişim aracı olarak radyo, günümüzde dahi politik haberlerin takip edilmesi veya politik içerikli şarkıların dinlenmesi yahut bir politikacının konuşmasının dinlenmesi açısından elverişli bir araçtır²⁷¹. Karara göre çalışma saatleri içerisinde işyerinde radyo dinlenip dinlenemeyeceği sorusu, işyerinin düzeni ve işçilerin davranışları ile ilgilidir. Radyo ve benzeri iletişim araçlarının işyerinde kullanılmasının, doğrudan iş performansını etkiler şüphesiyle genel biçimde yasaklanması mümkün değildir. İşveren, sadece belli başlı faaliyetler esnasında, örneğin üst düzey konsantrasyon gereken anlarda bu tip iletişim araçlarının kullanımı yasaklayabilir²⁷². Bununla birlikte, şayet diğer işçiler bu tür faaliyetten rahatsız oluyorsa, işyerindeki birlikteliği ve iş birliğini koruyabilmek adına iletişim araçlarını kullanabilme hakkı ve gürültüden rahatsız olmama özgürlüğü dengelenmelidir²⁷³. Mahkemenin bu yaklaşımını, işyerinde cep telefonundan veya bilgisayardan politik içerikte şarkı dinleme veya şarkı sözlerini söyleme/mırıldanma/ıslık çalma açısından da kabul etmek mümkündür²⁷⁴.

Öte yandan İHAM kararları, temel hakların iş ilişkisinde korunabilmesi açısından önem arz etmektedir²⁷⁵. İşçiye ait olan iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımına müdahale edilmek istendiğinde, önceden onayın bulunması ve ölçülülük ilkesinin gözetilmesi gerekmektedir. İşçi-

²⁶⁹ **Civan**, s. 90.

²⁷⁰ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının, işveren bakımından bir yükümlülük olması hakkında bkz. Halûk Hâdi **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 117. İşçinin tüm dikkatini işine vermesi gerekirken cep telefonu ile uğraşarak işin güvenliğini tehlikeye atmasının, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine yol açacağı hakkında bkz. Yarg. 9. HD., T. 23.12.2015, E. 2015/24759, K. 2016/36525, (legalbank), E.T. 15.11.2023.

²⁷¹ **Seifert**, s. 33.

²⁷² İşçinin işyerinde konuşma hakkı ve konuya ilişkin benzer bir yorum hakkında bkz. **Dursun Ateş**, s. 563-564.

²⁷³ Karar için bkz. BAG 14.1.1986, NZA 1986, s. 435.

²⁷⁴ Kural olarak işyerinde şarkı söylemeye izin vardır (**HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 504). Fakat kamuoyunda işverenin imajına zarar verecek, hukuka aykırı politik oluşumlara ait şarkıların işyerinde söylenmesi, işyerinde bu tür fikirlerin onaylandığı izlenimini verebilir (**Rieble/Wiebauer**, s. 86). İşyerinde dikkat isteyen veya sessizce yapılması gereken işlerde, yersiz ya da yüksek sesle konuşma/şarkı söyleme/dinleme işin görülmesi üzerinde sakınca yaratabilecek ise bunun önlenmesi haklıdır (**Taşkent**, s. 98). İşverenin yönetim hakkı bakımından işyerinde işçinin radyo dinlemesi konusunda bkz. **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s. 18.

²⁷⁵ **Çetin**, s. 211.

nin temel haklarının sınırlandırıldığı bu gibi durumlarda, müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığı ölçüt kabul edilmelidir. Ek olarak müdahalenin kapsamı, niteliği, denetimi ve yaptırımının öngörülebilir olması icap eder²⁷⁶.

Son olarak işverenin, işçinin mal varlığını koruma yükümlülüğü vardır. Kural olarak işveren çalışanın mal varlığını kapsamlı bir şekilde korumakla yükümlü olmasa da, iletişim araçlarının işyerine taşınmasının alışılmış ve işverenin bilgilendirilmiş olması halinde yeterli korumanın sağlanması gerekir²⁷⁷. Buna göre işveren, işyerinin somut koşullarına göre makul önlemleri alarak, işçinin malını mümkün olduğunca kayıp ve hasardan koruması gerekir. Bu borcun kusurlu bir şekilde ihmal edilmesi ile işçinin malın zarar gelmesine neden olursa, bundan iş sözleşmesi kapsamında sorumlu olur²⁷⁸. Nitekim iletişimin kısıtlanabildiği hallerde dahi işçinin kedisine ait iletişim araçlarını işyerine getirmesinin bütünüyle yasaklanması mümkün değildir²⁷⁹. Bu yüzden iletişim araçlarının ulaşılabilir ve güvenli bir yerde saklanmasında işçinin korunmaya değer menfaati bulunmaktadır²⁸⁰.

2.2.2.3. İletişimin İzlenmesi

İletişim araçlarının çok geniş bir kullanım alanı olduğu açıktır. İşverenin bu duruma cevabı, teknoloji ile paralel gelişen teknik izleme uygulamalarının iş ilişkisinde iletişimi kontrol ve takip amaçlı kullanımı olmuştur²⁸¹. Eğer iletişim araçlarının kullanımının kontrolü ile işçilerin kişilikleri veya davranışları hakkında sonuçlar çıkarılabiliyorsa temel hakların korunması gerekecektir²⁸².

²⁷⁶ Civan, s. 90; Aydın, Sosyal Medya, s. 86.

²⁷⁷ HK-ArbR/Boemke, BGB § 611a, Rn. 405; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 370.

²⁷⁸ ErfK ArbR/Preis, BGB § 611a, Rn. 719.

²⁷⁹ Heper, s. 220.

²⁸⁰ Civan, s. 95.

²⁸¹ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 298; Gökteş, s. 33; Mignin/Lazar/Friedman, s. 364; Aydemir, s. 28. İşçinin elektronik iletişim araçlarını kullanımının izlenmesinde oluşan kişilik ihlalinin yoğunluğu hakkında bkz. Okur, s. 161. Elektronik izleme kavramı ve amacı hakkında bkz. Yamakoğlu, s. 155. Bu konuda detaylı bilgi için ayrıca bkz. Canan Erdoğan, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 79 vd.

²⁸² Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 239. Bu konuda, örneğin internette politik faaliyet gösterenlerin politik kanaatlerinin (ideoloji, parti kimliği gibi) etkisi hakkında bkz. Seifert, s. 39. Yapılan bir araştırma, internet üzerindeki politik faaliyetlerin liberal değerlerle karakterize olma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Seifert, s. 39).

İşverenin yönetim hakkına istinaden, izleme ve kontrol uygulamalarından yararlanmasında birbirinden farklı motivasyonlar ön plandadır. Yasal sorumluluğa yönelik ispat yükümlülüğü, performans değerlendirmesi, verimlilik ölçümü ve güvenlik sebepleri, işçilerin işveren tarafından iletişiminin izlenmesinin sebeplerindedir²⁸³. Genel olarak izleme uygulamaları işçi ile işveren arasında çatışan temel haklar pozisyonu oluşturur. İşçinin haberleşme özgürlüğü, ifade özgürlüğü, özel yaşama saygı hakkı ile işverenin sözleşme ve mülkiyet haklarının korunması arasında adil bir dengenin arayışı zorunlu hale gelmektedir²⁸⁴. Bu yüzden işçilerin kişisel kontrole tahammül edip etmeyeceği veya ne ölçüde tahammül etmesi gerektiği sorusu, özünde temel hak çatışması olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerinde kontrol uygulamaları işçi açısından mahremiyetinden vazgeçmesi anlamına gelmekte ve cezalandırıcı bir ortam potansiyeli yaratmaktadır²⁸⁵.

Telefonların dinlenmesi, internetin kontrolü, e-posta içeriklerinin ve sosyal ağ hesaplarının denetlenmesi bu tür yaygınlaşmış uygulamalardandır²⁸⁶. İşçinin iletişiminin izlendiği durumda haberleşme özgürlüğüne müdahale gerçekleşmekte, yazının ve sesin izlenerek depolanmasında ise yazı ve ses üzerinde işçinin sahip olduğu kişilik hakkı nedeniyle bir müdahale söz konusu olmaktadır. İşçilerin mesai saati içerisinde ve dinlenme sürelerinde çalışma arkadaşlarıyla politik etkileşiminin ölçülmesi, politik davranışlarının takibi, kamusal alanla gerçekleşen iletişimin düzeyi, konuşma süresi, kamuoyu oluşturmaya yönelik ifade türleri ve politik içeriği izlemeye konu edilebilir²⁸⁷. Bunlar ya doğrudan e-postaların veya sosyal ağlardaki paylaşımların içerik analizlerinden ya da belirli bir politik veya ideolojik yelpazeye atıf yapılabilecek web sayfalarına tekrarlanan ziyaretler ve bu sayfalarda kalma süreleri gibi bağlantı verilerinden elde edilebilir. Böylelikle politik davranış kalıplarını ölçmek, davranışların sebepleri ile sonuçlarını tahmin etmek ve işçiler arasındaki politik yakınlığı/uzaklığı belirlemek mümkün olabilir. Tüm bunlar sonucunda işçi beklemediği anda bir yaptırımla karşılaşma ve giderek işini kaybetme korkusuy-

²⁸³ **Yamakoğlu**, s. 156-157. Hayrunnisa **Özdemir**, “İşçilerin İşyerinde İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 14, S. 1-2, 2010, s. 233. F. Burcu **Savaş**, “İş Hukukunda Siber Gözetim”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, 2009, s. 98; **Aydın**, s. 206; **Okur**, s. 163 vd.; **Aydemir**, s. 30.

²⁸⁴ **Çetin**, s. 212 vd. İletişimin kontrolünde iş sözleşmesi taraflarının haklı menfaatlerinin dikkatli biçimde tartılması gereklidir. Bkz. **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 93; **Okur**, s. 161.

²⁸⁵ **Ugan Çatalkaya**, *Ölçülülük İlkesi*, s. 299; **Yamakoğlu**, s. 167; **Aydemir**, s. 28.

²⁸⁶ **Aydın**, *Sosyal Medya*, s. 87; **Senyen Kaplan**, s. 285; **Çetin**, s. 210; **Sevimli**, s. 196; **Aydın**, s. 202-203; **Arslan Öncü**, s. 225; **Aydemir**, s. 31. İşverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin iletişiminin izlenmesi hakkında bkz. **Dursun Ateş**, s. 584 vd.

²⁸⁷ **Däubler**, *Digitalisierung*, Rn. 24, s. 43; **Aydın**, *Sosyal Medya*, s. 87; **Erdoğan**, s. 227.

la temel haklarını kullanmaktan çekinir hale gelebilir²⁸⁸.

Görüleceği üzere işçinin eylemlerinden, kullandığı sözcüklerden ve yazışmalarından toplanacak verilerle işçinin bir kişilik profiline ve bu kişiliğin politik yönüne dair bilgilere ulaşmaktan bahsedilir²⁸⁹. İşçinin yaşam tarzı gibi aslında işverenin işçiden değiştirmesini talep edemeyeceği veriler, dijital izler sayesinde ulaşılabilir hale gelmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere işçinin iletişim araçlarını iş hukukunun getirmiş olduğu kurallar çerçevesinde kullanabilmesi gerekir. İşçinin belirli koşullar altında bu araçları kullanabildiği anda iletişim içeriğinin işveren tarafından izlenmesi, bilginin toplanması ve kişilik profilinin oluşturulması mümkündür²⁹⁰. Çünkü politik iletişimin izlenmesi temel hakları etkiler. İletişim alanında özel yaşam hakkı, düşünce ve ifade özgürlüğü ile yakın ilişki içerisindedir²⁹¹. Kişiler arasındaki iletişimin hukuka aykırı olarak engellenmesi TCK m. 124/I uyarınca suç teşkil eder²⁹². Politik iletişimin izlenmesi işçiler hakkında kişisel verilere ulaşılması anlamına geleceği için işverenin kişilik testleriyle ulaşamadığı işçinin politik görüşüne ve faaliyetlerine ait verilere iletişimini izleyerek ulaşabilmesi mümkündür²⁹³. Bu nedenle iletişimin izlenmesi ancak bazı temel ilkelerin kabulü ile mümkün olabilir.

2.2.2.3.1. Temel İlkeler

UÇÖ tarafından yayınlanan İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu, 5. maddesi ile çalışanların işyerinde iletişiminin kontrolü yasaklanmamış olsa da müdahale konusunda temel ilkeleri ortaya konmuştur²⁹⁴. Belgenin 16. maddesine göre müdahalenin gerekçesi, yöntemi ve zamanı ile elde edilen veriler hakkında işçiler önceden bilgilendirilerek rızaları

²⁸⁸ İzlenme baskısı hakkında bkz. **Okur**, s. 162.

²⁸⁹ Algoritmalar ve YZ yardımıyla elde edilen bulgulara dayanarak işçinin kişiliği ile ilgili bir öngörünün geliştirilebilmesi ve yatkınlığın ölçülebilmesi hakkında bkz. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53, Rn. 23a.

²⁹⁰ **Okur**, s. 161; **Aydemir**, s. 28.

²⁹¹ **Sevimli**, s. 196-197; **Senyen Kaplan**, s. 285.

²⁹² Türk Ceza Kanunu'nun 124. maddesinin 1. fıkrasına göre kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engellenmesi halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

²⁹³ İletişim araçları kontrol edilirken kişisel verilerin toplanıyor oluşu nedeniyle veri koruma hukukunun kısıtlamalarına uyulması gerekir. Nitekim belirli bir işçinin iletişim sistemlerini ne zaman, ne ölçüde ve ne şekilde kullandığına ilişkin bilgiler kişisel veridir (**Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 487).

²⁹⁴ **Erdoğan**, s. 228. UÇÖ'nün anılan uygulama kodu için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf, E.T. 10.10.2023.

alınmalı ve işçinin temel haklarına en az düzeyde müdahale etmeye çaba gösterilmelidir²⁹⁵.

İş ilişkisinde iletişime yönelik faaliyetlerin izlenmesinde gözetim tedbirleri alınmadan önce işçinin bilgilendirilmesi, hukuka uygunluk için olmazsa olmaz koşul olarak ortaya çıkar²⁹⁶. İHAM kararlarına göre işyerinde işçi, iletişiminin korunacağı yönünde makul mahremiyet beklentisi içerisindedir. Makul beklenti ölçütü, iletişimi izlenen işçinin, özel yaşamının korunması yönünde beklenti içerisinde olduğunu ispatlayabildiği durumlarda izlemenin haksızlığını ortaya koyar²⁹⁷. Rızanın izleme faaliyetinden önce alınması ve temel haklara müdahalenin kapsamını, süresini ve amacını içermesi gerekir. İş sözleşmesi bağlamında genel rıza bu gereklilikleri karşılamaz ve kontrol denetimini meşrulaştırmak için yeterli değildir²⁹⁸. İşverenin üstün menfaatlerinin gündeme geldiği ve rızanın aranmayacağı hallerde dahi bilgilendirmenin yapılması ölçülülük ilkesine uygun olur²⁹⁹.

İletişimi izleme yönteminin seçilmesinde işverene mutlak serbestlik tanımak mümkün değildir. İşverenin girişim özgürlüğü ve mülkiyet hakkı karşısında, işçinin temel haklarıyla pratik uyumun sağlanması, ölçülülük ilkesine uygun müdahale alanı oluşturulması ile ilgilidir³⁰⁰. İzlemenin ölçülülük ilkesine uygun olabilmesi için elverişli, gerekli ve orantılı olması gerekir. Radikal politik görüşlere sahip çalışana karşı suçlayıcı deliller aramak amacıyla yapılan sebepsiz denetimler meşru bir menfaate dayanmaz³⁰¹. İzlemenin elverişli olmasından anlaşılması gereken, işveren ve çalışanın karşılıklı menfaatlerini tartarken, bir tedbirin meşru bir amaca hizmet etmesi ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli olmasıdır³⁰². İşçinin özel amaçlı internet kullanımını ölçmek için kısıtlanmış yazılımlar kullanmak mümkün iken görsel ve işitsel kayıt yapan cihazlardan faydalanılması, salt internet kullanımını ölçmeyi aşan bir müdahale meydana

²⁹⁵ Civan, 64-65; Yamakoğlu, s. 173; Gökteş, s. 38 vd.

²⁹⁶ Sevimli, s. 206; Çankaya, s. 255.

²⁹⁷ Aydın, s. 218; Arslan Öncü, s. 208. İşçi işverenin izleme faaliyetinde bulunabileceğine iş sözleşmesiyle rıza göstermiş olsa dahi eğer somut olayın koşullarına göre makul gizlilik beklentisi bulunuyorsa gerçekleştirilen izleme hukuka aykırı olur. Bkz. ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 2, Rn. 95.

²⁹⁸ Kramer IT-ArbR/Oberthür, § 2, Rn. 500.

²⁹⁹ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 302. Fransız hukukunda işverenin işyerinde izleme faaliyetlerinde bulunurken uyması gereken temel ilkeler hakkında bkz. Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 240.

³⁰⁰ Mignin/Lazar/Friedman, s. 383; Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 250-251. Bu, işveren ve çalışanın karşılıklı menfaatlerini tartarken, bir tedbirin meşru bir amaca hizmet etmesini ve bu amaca ulaşmak için uygun, gerekli ve orantılı olmasını gerektirmektedir. Bu konuda bkz. Yamakoğlu, s. 173.

³⁰¹ Kramer IT-ArbR/Oberthür, § 2, Rn. 511.

³⁰² Kramer IT-ArbR/Oberthür, § 2, Rn. 512.

getirir. Bununla birlikte izlemenin gerekli olması, meşru amaç için başka etkili bir yöntemin bulunmaması ve bu meşru amaç için temel haklara en az müdahale etkisi yaratan yöntemin tercih edilmesi gerektiğini ifade eder³⁰³. İzlemenin orantılı olması ise izleme faaliyetiyle ulaşılan menfaatin, işçinin muhatap olduğu müdahalenin ağırlığı ile makul bir denge içerisinde bulunmasıdır. Tedbirin uygunluğu, karşılıklı menfaatler tartılarak belirlenmelidir. İşçinin kişisel haklarına müdahale, amaçlanan hedefle orantısız olmamalıdır³⁰⁴.

İşçinin iletişim araçlarının kullanımının gizli izlemeye tabi tutulup tutulamayacağı tartışmalı bir konudur³⁰⁵. Gizli izleme, baskıcı bir kontrol önlemidir. Kural olarak baskıcı tedbirlere ancak şüphe için objektif gerekçeler varsa izin verilebilir. Objektif gerekçelerden maksat, bir suçun işlendiğine şüphe veya yüksek olasılık anlamında olgusal göstergelerdir³⁰⁶. UÇÖ İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu m. 6.14'te ulusal hukukun gizli izlemeye cevaz vermesi yahut suç veya haksız fiil eylemlerinin varlığına dair makul şüphenin bulunması hallerinde gizli izlemenin gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir³⁰⁷.

Alman hukukunda gizli izlemenin kural olarak temel haklara aykırı olduğu ancak § 26/I BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) gereğince anayasal düzene aykırı bir faaliyet yahut suç şüphesi halinde, işverenin hakları ile işçinin temel hakları dengelenerek gizli izlemenin uygulanabileceği belirtilmektedir³⁰⁸. Gizli izlemenin ancak işçinin suç yahut sözleşmeyi ihlal şüphesini soruşturmak adına daha hafif yöntemlerin tüketilmiş olduğu ve gizli izlemenin pratik anlamda geriye

³⁰³ **Çankaya**, s. 255; **Göktaş**, s. 38. Ölçülü bir izleme faaliyeti için temel hakları daha az kısıtlayıcı araçlar tüketilmiş olmalı ve izleme tedbiri mümkün olduğunca işçinin çıkarlarını dikkate alacak şekilde kullanılmalıdır (**NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 43). Örnek mahkeme kararları için bkz. BAG 27.3.2003, NJW 2003, s. 3436; 21.6.2012, NZA 2012, s. 1025, Rn. 30; 21.11.2013, NJW 2014, s. 810. Yaptırımdan önce kullanımla ilgili bir uyarının işçiye verilmesi hakkında bkz. **Sevimli**, s. 208; **Çetin**, s. 219. Bu konuda işçinin işyerinde yönetime katılımı hakkında bkz. **Çankaya**, s. 254.

³⁰⁴ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 344; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 240-241; **Senyen Kaplan**, s. 285. Gözetimin sürekli baskısı, işverenin sözde beklentilerine aşırı uyum sağlamaya zorlar ve işçiyi başkaları tarafından kontrol edilen bir kuklaya indirger. Bkz. **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 524.

³⁰⁵ Tartışmalar hakkında bkz. **Çankaya**, s. 252. Örneğin *Sevimli*'ye göre Türk hukuku bakımından hangi nedenlerle olursa olsun gizli izlemenin işveren tarafından yapılması mümkün değildir (**Sevimli**, s. 205). Bu görüşe katılma hakkında bkz. **Civan**, s. 71.

³⁰⁶ **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1486.

³⁰⁷ **Civan**, s. 64.

³⁰⁸ İşçilerin suç niteliğindeki faaliyetlerinin önlenmesi hakkında bkz. **Okur**, s. 165. Alman hukukuna göre de BDSG Madde 26 (1) cümle 2 uyarınca, bir çalışanın kişisel verileri yalnızca istisnai durumlarda cezai suçların ortaya çıkarılması amacıyla toplanabilir, işlenebilir veya kullanılabilir (**Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 516). Bu durumun dışında işçinin rızası olmaksızın gizli izleme mümkün değildir (**ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 93). Gizli izlemeye ancak daha az müdahale oluşturan bir yöntemin mevcut olmadığı koşullarda, ciddi suç şüphesi halinde ve sadece kısa bir süre için izin verilebileceği hakkında bkz. BAG 27.3.2003, NZA 2003, s. 1193.

kalan tek çare olduğu durumlarda, katı bir ölçülülük kaydıyla mümkün olabileceği ifade edilmiştir³⁰⁹. Şüphe belirli bir işçiye veya bir çalışan grubuna yönelik olabilir³¹⁰. Sürekli gizli izlemenin hukuka aykırılığı ise tartışmasızdır.

İHAM kararları gereğince de gizli izleme, hukuk kurallarıyla detaylarının önceden belirlendiği, izleme kararını verecek ve uygulayacak kişinin bağımsızlığının ortaya konabildiği, kararın yargısal denetime sahip olduğu ve yaptırımının belirlenmiş olduğu hallerde mümkündür³¹¹.

Görüleceği üzere işverene gizli izleme yetkisinin verilmesi, işveren statüsünü aşan sorumlulukların ona devredilmesi anlamına gelmektedir. İş ilişkisinde işverene böyle bir yetkinin verilmesi kabul edilmemelidir³¹². İşçinin temel haklarının kullanımını etkisizleştirecek, ayrımcılığın yolunu açabilecek, ifade özgürlüğünü ortadan kaldıracak, korku ve belirsizliğin hâkim olduğu bir çalışma ortamını yaratabilecek gizli izlemenin işveren açısından her durumda yasak olması icap eder. Buna karşılık iş ilişkisinde işverenin üstün menfaatlerini etkileyecek bir vakanın ortaya çıkması veya Anayasanın temel ilkelerini ihale yönelmiş bir faaliyetin işyerinde gerçekleştirildiği yönünde ciddi suç şüphesinin ortaya çıkması halinde, işverenin bu hadiseyi ispatlamaması ile birlikte durumu yetkili kamu makamlarına bildirmesi uygun olur³¹³.

2.2.2.3.2. İzlemenin Kapsamı ve Sınırı

İşyerinde işçilerin kullanabileceği politik iletişim araçları çok çeşitli olduğu için bunların izlenmesi konusunda değerlendirme yaparken işyerinde kullanımı yaygın olan ve iş ilişkisini etkileme potansiyeline sahip iletişim araçlarını ele almak uygun olur. Politik iletişim araçlarının bilinen türlerinin, iş ilişkisinde kullanımı yaygın olanlarının ve hukuki sorunların ortaya çıkmasında rol oynayanlarının kesişim kümesinde telefon ve internet öne çıkar. Geleneksel anlamda telefon, iletişim araçlarının en basit ve yaygın olanıdır. Günümüzde sabit telefonların kullanımı azalsa da akıllı telefonlar söz konusu olduğundan iş ilişkisini etkileme potansiyelleri devam

³⁰⁹ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 53, Rn. 25.

³¹⁰ ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 2, Rn. 95.

³¹¹ Çetin, s. 218.

³¹² Senyen Kaplan, s. 285; Çankaya, s. 253; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 300.

³¹³ Civan, s. 71.

etmektedir³¹⁴.

İnternet ise özellikle e-posta, sosyal ağ hesapları ve işçinin politik bilgilenme faaliyeti kapsamında ziyaret ettiği web sayfaları açısından önem taşır. İşçinin kamusal alanda politikayı takip etmesini, politikacıların, blogger ve gazetecilerin makalelerini okumasını, dijital platformlarda müzakereleri takip etmesini internetin politik amaçlarla özel kullanımı kabul etmek gerekir. Dijital demokrasi uygulamalarının ortaya çıkışı, politik bilgilenmede dijital okur yazarlığın yaygınlaşması, dijital aktivizmin önemli faaliyet biçimlerinden birisi haline gelmesi ve hatta metaverse alanında parti-politik faaliyetlerin gerçekleştirilmeye başlanması, internet kullanımını vazgeçilmez bir konuma taşımıştır³¹⁵.

2.2.2.3.2.1. İnternete Erişim

İletişim araçlarının en modern, kapsayıcı ve etkileyici örneğini, birçok özelliğinin yanında, kamusal bir meca olarak da nitelendirilen internet oluşturmaktadır³¹⁶. İşyeri kültürü açısından bakıldığında, özel kullanıma yönelik aşırı kısıtlayıcı bir yaklaşım işçiler açısından olumsuz karşılanacağı gibi politik meselelerin dışlanması ve genel sansürü, iş ilişkisinde paternalizm hissine yol açabilir ve bazen işgücüne karşı ayrımcılık işareti olarak da algılanabilir. İşyerinde internetin sınırsız biçimde izlenmesi, kontrol edilmesi ve böylelikle kişilik profillerinin oluşturulması için araç olarak kullanılması mümkün değildir³¹⁷. Aksi bir durum işçinin kişiliğini zorunlu olarak kaydetmek ve kataloglamak anlamına gelir³¹⁸. Buna karşılık işyerinde internetin yaygın kullanımı norm haline gelmiş ve onu iş ilişkisine entegre etmiştir. İşçi hem iş görme borcunu ifa ederken hem de şahsi amaçlarını yerine getirirken kaçınılmaz olarak internetten yararlanmaktadır. Ancak bu konuda işçinin işle ilgili ve sadece özel amaçlı internet kullanımı arasında net bir

³¹⁴ İşverenin, işin niteliği gereği çalışma süresi içerisinde akıllı telefonların kullanımına yönelik verebileceği talimatlar hakkında bkz. **Öztürk**, s. 366.

³¹⁵ Örneğin Türkiye’de metaverse de gerçekleştirilen ilk siyasi miting hakkında bkz. <https://www.politikyol.com/deva-partisi-metaversede-miting-duzenliyor/>, E.T. 27.09.2023.

³¹⁶ **Seifert**, s. 37 vd. Nitekim internet sadece insanların kendilerini bilgilendirme ve birbirleriyle iletişim kurma yollarını dönüştürmekle kalmamış, katılımcı ve dijital demokrasi tartışmalarının da gösterdiği gibi mevcut politik sistemleri biçimleriyle zenginleştirme potansiyeli de sunmuştur (**Tiemann-Kollipost**, s. 31).

³¹⁷ **Civan**, s. 82; **Aydemir**, s. 40.

³¹⁸ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 540

ayrım yapılmalıdır³¹⁹.

Kural olarak işveren, işyeri internetinin kullanımını sadece iş görme borcunun ifasına özgüleyebilir³²⁰. Bu nedenle işçinin özel amaçlı internet kullanımını işyeri iletişim araçlarıyla gerçekleştirebilmesi için işverence kullanım izninin verilmiş olması gerekir³²¹. Açık bir yasağın bulunmadığı halde, işçilerin işyeri internetini makul ölçüde kullanabilmesi, hem işyeri hem de şahsi iletişim araçlarıyla mümkün görülmelidir. İnternetin zaman ve içerik açısından makul bir biçimde kullanması işçinin yan yükümlülüğü olarak belireceğinden, dürüstlük kuralına uygun ve sadakat ihlaline neden olmayacak düzeyde kalmalıdır³²². Bu durumda işveren, söz konusu iznin kötüye kullanılıp kullanılmadığının tespiti için işçiyi bilgilendirmek koşuluyla işyeri internetinin erişimini denetleyebilir³²³. Bu konuda işverenin menfaati vardır. Ancak internetin izinsiz özel kullanımının gerçekleştiğine dair somut şüphe olmadan iletişim verisine ait trafiğin kapsamlı şekilde izlenmesine izin verilmez.

İşveren kullanım süresinin tespiti için internet kullanımını denetleyebilse de internetin kullanım içeriğini sürekli kontrol etmesi mümkün değildir. Nitekim işçinin ziyaret ettiği internet sitelerinden, anahtar kelimelerden, arama sorgularından, erişim sağladığı bilgi kaynaklarından, yazdığı veya onayladığı ifadelerden işçinin hassas verilerine ulaşılabilir ve somut kullanımın koşullarına göre politik görüşe ait bir çıkarım yapılabilecektir. Bu nedenle işverenin korunmaya değer üstün menfaati, yahut işçi hakkında suç işlendiği yönünde makul bir şüphe veya aşırı kullanım bulunmadığı takdirde internet içeriği kontrol edilemeyecektir. Özellikle radikal gruplara ait Anayasa karşıtı, ırkçı, cinsiyetçi, şiddet içeren ve içeriği suç teşkil eden web sitelerine girilmesi, ayrıca bu sitelerden verilerin indirilmesi durumunda, işverenin itibarına zarar verme riski ve sadakat borcunun ihlali söz konusu olacağından internet kullanımının içeriği denetlenebilecektir³²⁴. Dolayısıyla işyeri internetini kullanarak aşırılık yanlısı web sitelerinde radikalleşen ve

³¹⁹ Kramer IT-ArbR/Solmecke, § 1, Rn. 34.

³²⁰ Civan, s. 80.

³²¹ Kramer IT-ArbR/Hoppe, § 2, Rn. 258.

³²² Civan, s. 82. Çalışma süresi içerisinde işçinin çeşitli haber sitelerinde gezerek işverenin güvenini kötüye kullanması ve bu sebeple iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinin işçinin davranışlarına dayanması hakkında bkz. Yarg. 9. HD., T. 04.05.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393, (lexpera), E.T. 15.11.2023.

³²³ Sevimli, s. 201; Yamakoğlu, s. 195.

³²⁴ Özdemir, s. 234; Civan, s. 82-83. İnternetin özel kullanımının, yasaklanmış aşırılık yanlısı içeriğin indirilmesi veya dağıtılması gibi cezai suçlara yol açabileceği ve bunun da işverenin itibarına önemli ölçüde zarar verebileceği düşünülebilir (Kramer IT-ArbR/Wenzel, § 2, Rn. 153). İşverenin çalışanın kullanımına sunduğu iletişim araçlarının kullanımının hiçbir zaman işverenin itibarı açısından risk teşkil etmemesi gerekir. Özellikle işçinin dav-

sanal bir nefret topluluğunun parçası olan işçinin sorumluluğu doğabilir³²⁵. Ancak işçinin hangi alan adreslerine erişip erişemeyeceği konusunda kullanım yasağının yeterince açık olması gerekir. Kullanım yasağına ilişkin belirsizlikler işverenin aleyhine yorumlanmalıdır³²⁶.

Son olarak işçinin kendisine ait iletişim araçlarıyla ve mobil internetini kullanarak özel amaçlı kullanımında ise içerik dahil herhangi bir izlemenin yapılması mümkün değildir. Benzer şekilde tüm kullanıcı davranışlarını kaydeden bir izleme programının (keylogger) yahut casus yazılımların kullanımı kabul edilemez³²⁷.

2.2.2.3.2.2. E-Posta Hizmetleri

İnternetin yaygın kullanımı e-posta hesapları yoluyla iletişimi olağan hale getirmiş, e-posta kullanımına politik faaliyetler içinde fonksiyon kazandırmıştır³²⁸. Nitekim e-posta vasıtasıyla politik içerikli bilgi, belge ve haberlerin paylaşılması mümkündür³²⁹. Örneğin kamu kurumlarını baskı altına almak için gerçekleştirilen toplu e-posta gönderimi (mail bombing), bir tür dijital aktivizm örneğidir³³⁰. Ayrıca siyasi iktidara ve ona bağlı kurumlara, sivil toplum örgütlerine, gazete editörlerine veya politikacılara elektronik ileti göndermede; elektronik dilekçeler ile düşünce açıklamalarında bulunmada; birer kolektif faaliyete katılım olarak toplantı ve gösterilere ilişkin bilgi alışverişi gerçekleştirilmede ve potansiyel seçmenlere ulaşmada kişileştirilmiş e-

ranışının kamuoyu tarafından bilinmesi ve aynı zamanda işverenin önceden bilgi sahibi olmasına rağmen herhangi bir tepki göstermemesi halinde, işverenin itibarının zarar göreceğini ve ekonomik sonuçların olacağını öngörmek mümkündür (ArbG Hamm 12.3.2009 – 5 Ca 1757/08, LSK 2009, 510336). İnternette indirilen verilerin işyeri bilgisayarının sabit diskinde depolanması ve “aşırılık yanlısı içerik” hakkında bkz. **Kramer IT-ArbR/Byers**, § 2, Rn. 342-343. Sorunlu (örneğin ırkçı veya terörist) içeriğe sahip belirli web sitelerine girilmesini teknik olarak engelleyen bir tedbirin uygulanması mümkündür (**Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 552).

³²⁵ **Juncker**, s. 5. İşçinin çalışma süresi içerisinde işiyle ilgisiz internet sitelerinde ne kadar zaman geçirdiği ile söz konusu internet sitelerinin ne tür alanlarda faaliyet gösterdiğinin inceleme yapılarak belirlenmesi hakkında bkz. Yarg. 22. HD., T. 29.05.2018, E. 2015/32283, K. 2018/13362, (lexpera), E.T. 20.11.2023. İşçinin çalışma süresi içerisinde girilmesi yasak olan internet sitelerine girmesi ve davranışın birden fazla tekrar etmesi hakkında bkz. Yarg. 22. HD., T. 17.02.2012, E. 2011/8867, K. 2012/2192, (lexpera), E.T. 15.11.2023.

³²⁶ **Kramer IT-ArbR/Hoppe**, § 2, Rn. 262; **Rössler**, s. 217.

³²⁷ **Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 524; **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1486; **Yamakoğlu**, s. 201.

³²⁸ **Seifert**, s. 41 ve dn. 26'daki yazarlar; **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 364.

³²⁹ **Civan**, s. 71. Örneğin çoğunlukla politik bir anlam ifade eden “flashmob” ve “mail bombing”, bir grup insanın internet üzerinden e-posta yahut sosyal ağlar aracılığıyla eylemde bulunmalarını ifade eder.

³³⁰ Siyasi bir temsilciye e-posta göndermek mektup göndermeye, e-dilekçe imzalamak da kâğıt üzerinde dilekçe imzalamaya eşdeğer görülmektedir. Bkz. **Tiemann-Kollipost**, s. 36.

postalardan faydalanılabilir³³¹.

Bütün bu hallerde işçinin kullandığı e-posta hesaplarının kontrol edilebilmesi, aynı zamanda onun politik düşüncelerine ulaşılmasına imkân sağlamış olacağından, e-posta trafiğinin işveren tarafından izlenip izlenemeyeceğinin değerlendirilmesi önem arz eder³³².

Öncelikle telefonun özel amaçlı kullanımındaki durum, işçilerin e-posta trafiğinin izlenmesi için de geçerlidir³³³. E-posta trafiği özel veriler içeriyorsa, işveren bunu yalnızca özel kullanım yasasının ihlal edildiğini tespit etmek ve gerekirse yaptırım uygulamak için gerekli olduğu ölçüde dikkate alabilir. Bir e-posta, konu satırıyla (işçinin politik görüşü/faaliyetleriyle alakalı olduğu) özel olarak tanımlanır tanımlanmaz, kalan içeriğin dikkate alınmaması gerekir³³⁴.

Değerlendirme yaparken, işveren tarafından işçiye sağlanan e-posta hesapları ile işçinin şahsi e-posta hesapları arasında ayırım yapılması isabetli olur³³⁵. İşçiye kurumsal e-postanın sağlanması ve gerçekleştirilen yazışmaların izlenmesi noktasında, bu tür hesapların işçiye iş görme amaçlı verildiği ileri sürülebileceğinden, işverenin izleme faaliyeti için üstün menfaatinin varlığı kabul edilir³³⁶. Çünkü işçiye tahsis edilmiş e-postalar konusunda işin özenle görülüp görülmediğinin tespitinde, işçinin temel haklarına kıyasla işverenin menfaatleri daha önce gelir. Dolayısıyla görülen iş kontrol edilirken gönderilmiş ve alınmış elektronik iletiler, ölçülülük ilkesi gözetilerek işveren tarafından okunabilir. Kurumsal hesaba gelen elektronik iletilerin iş görme borcuyla ilgili olduğuna kanaat getirildiği durumda bağlantı bilgileri, tarihi, içerik ve alıcının adresi de

³³¹ **Seifert**, s. 133; **Mignin/Lazar/Friedman**, s. 364. Sendikalar, sosyal-politik içerikte mailleri işçilerin e-postalarına gönderebilir. Bu durum, işverenin e-posta adreslerinin özel amaçlar için kullanılmasını yasaklamış olması halinde de geçerlidir. Çünkü bir sendikanın çalışanlara bu şekilde hitap etme kararı, örgütlenme özgürlüğünden kaynaklanır (**HaKo-BetrVG/Kloppenburg**, BetrVG § 2, Rn. 50).

³³² Özel amaçlı e-posta kullanımının denetlenmesi hakkında bkz. **Okur**, s. 173; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 345 vd.; **Yamakoğlu**, s. 198 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 369; **Aydemir**, s. 35. İşçinin e-posta gelen kutusunun analizi konusunda dikkatli olunması gerekmektedir. Bu, işçi hakkında kişisel sonuçlara varılmasını sağlayabilir ve iletişim becerileri, empati veya ekip ruhu hakkında bilgi verebilir. Aynı zamanda politika veya topluma karşı kişisel tutumları ortaya çıkarabilir (**Hoffmann**, s. 22-23).

³³³ **Sevimli**, s. 201. Telefon görüşmeleri için geliştirilen ilkeler, e-posta gibi diğer iletişim araçlarına da uygulanabilir. Bkz. **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 46.

³³⁴ İşçinin bir e-postayı kişisel hale getirmiş olması ve bunun sonuçları hakkında bkz. **Civan**, s. 78. E-postaların açılmaksızın içeriklerinin değerlendirilmesi hakkında bkz. **Öztürk**, s. 369.

³³⁵ **Okur**, s. 170.

³³⁶ Resmi (kurumsal) e-postalar genel olarak incelenebilir (**ErfK ArbR/Franzen**, BDSG § 26, Rn. 30).

incelenebilir³³⁷.

İşçinin şahsi e-posta hesapları üzerinden gerçekleşen iletişimin izlenebilmesi ise mümkün değildir³³⁸. Şahsi kanallar üzerinden işçinin ifade ettiği politik görüşler sadece işçiyi bağlarken, işverenin bu bilgilerden haberdar olmasında üstün bir yarar bulunmaz.

İşçinin iş görme amaçlı e-posta hesabı ile politik iletişim gerçekleştirilmesi problemlere neden olur. İşyerinde özel amaçlı izinsiz e-posta kullanımının işyerinde yaratacağı siber risklerin yanında, iletilerin içeriğinde kullanılan ve işyerinin imzasını taşıyan ideolojik mesajlarla işverenin imajına ve toplumdaki bilinirliğine zararlı etkiye bulunulabilir. Bu tip politik düşünce açıklamaları, e-posta hizmetini kullanan işçinin ideolojisini ortaya koyacağından, kamuoyu nezdinde aslında farklı bir görüşe veya inanca sahip işverene mal edilmesi sonucuna neden olur. Bu da işverenin temel haklarının zarar görmesine, ticari ilişkide bulunduğu kişiler yahut kamuoyu karşısında arzu etmediği bir konuma getirilmesine ve sonuçta işçi bakımından sadakat borcunun ihlaline sebebiyet verir. Bunlara ek olarak nefreti körükleyen, şiddeti yücelten ve uç davranışlara yönlendiren e-posta içerikleri kurumsal e-posta hesabı kullanılarak ifade edildiğinde, bu tür saldırgan içeriklerin yayılması sonucunda işvereni cezai takibat riskiyle karşı karşıya bırakabilir³³⁹. Burada fiili bir zarara odaklanılmaz³⁴⁰. İşçilerin şüpheli içeriğe sahip, suç tasvirleri bulunan e-postalar (ırkçı, anayasal düzene aykırı ve saldırgan e-postalar) göndermesi, özel kullanım izni olsa dahi kabul edilemez³⁴¹. Şu kadar ki işverenin kurumsal hesaba yönelik hukuka uygun izlemede bulunabilmesi, işçilerin önceden bilgilendirilmesi, rızalarının alınması ve izlemenin ölçülü olmasına bağlıdır³⁴². İHAM *Barbulescu v. Romanya* kararında vurgulandığı üzere, kurumsal e-posta hesaplarına yönelik izlemenin keyfiliği, söz konusu izlemeyi hukuka aykırı hale getirir³⁴³.

³³⁷ Özdemir, s. 236; Yamakoğlu, s. 199.

³³⁸ Civan, s. 72.

³³⁹ Juncker, s. 5; Özdemir, s. 237; Okur, s. 165; Mignin/Lazar/Friedman, s. 364 ve s. 373.

³⁴⁰ Kramer IT-ArbR/Byers, § 2, Rn. 330.

³⁴¹ Yamakoğlu, s. 201-202. Bu tip durumlarda güven ilişkisi, işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği düzeyde yok olur (Kramer IT-ArbR/Byers, § 2, Rn. 320).

³⁴² Civan, s. 77.

³⁴³ Karar için bkz. İHAM, *Barbulescu v. Romanya*, Başvuru No. 61496/08, T. 05.09.2017, (www.hudoc.echr.coe.int). Bu konuda bkz. Öztürk, s. 369; Aydın, Sosyal Medya, s. 125 vd.; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 286; Arslan Öncü, s. 225; Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, *Droits Fondamentaux*, s. 257-

İşçinin kurumsal e-posta hesabına politik içerikli bir iletinin gelmesi ihtimaller dahilindedir. Özel amaçlı kullanımın yasak olduğu hallerde dahi işverenin gelen iletiyi okuyabilmesi, iletinin özel amaçlı olmadığına kanaat getirebileceği hallerde hukuka uygun olur³⁴⁴. Alman hukukunda kurumsal hesaba gelen özel e-postalar açısından işverenin bağlantı verilerine erişimine, kötüye kullanım şüphesi durumunda ve suç şüphesi durumunda izin verilebileceği belirtilmiştir³⁴⁵. Bununla birlikte e-postanın özel amaçlı kullanımı yasaklanmışsa, işverenin denetim olanakları genişlemektedir. Bu hallerin dışında işçinin e-posta iletişiminin denetlenmesi mümkün değildir³⁴⁶.

2.2.2.3.2.3. Telefon Kullanımı

İşçinin özel telefon görüşmelerinin içeriğinde bulunan politik ifadeler temel haklar çerçevesinde korunur³⁴⁷. İşçinin telefon konuşmalarının işveren tarafından izlenmesinde dikkat edilmesi gereken temel ilke, özel yaşama saygı hakkına olabildiğince az müdahale edilmesidir³⁴⁸. İşçinin rızası ile bir telefon görüşmesinin dinlenmesi veya verilerinin kaydedilmesi, müdahalenin orantılı olması halinde geçerlidir³⁴⁹.

İşçinin rızası dışında, işveren tarafından sağlanan veya mülkiyeti kendisine ait olan telefonla yaptığı özel görüşmelerin ise dinlenmesi hukuka uygun değildir. İşçinin özel konuşmasının içeriğini belirleme yetkisinin bulunduğunu ve bu yetkinin iletişim araçlarının iş görme amacına özgülenmesiyle bertaraf edilemeyeceğini vurgulamak gerekir³⁵⁰. Nitekim İHAM'ın *Halford v. Birleşik Krallık Kararı*'nda, mesai saatleri içerisinde işverene ait bir telefonla görüşme sağlanmış olsa dahi müdahale özel yaşam hakkına yönelik olup, işçinin önceden bilgilendirilmediği

258.

³⁴⁴ İşçinin kategorize etmemiş olduğu e-postaların, iş görme amacıyla ilişkili olduğu kabul edilmelidir. Bkz. **Savaş**, s. 112.

³⁴⁵ **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 46.

³⁴⁶ İşveren, kurumsal e-posta hesabının özel kullanımına izin veriliyorsa, çalışanların özel mesajlarına erişemez. Ancak istisnai durumlarda, örneğin çalışanın bir suç işlediğine dair yeterince somut bir şüphenin bulunması halinde denetim düşünülebilir (**Kramer IT-ArbR/Byers**, § 2, Rn. 317).

³⁴⁷ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 95. İşçinin kullandığı sözcükler üzerindeki hakkı (*Recht am eigenen Wort*) için bkz. BVerfG 9.10.2002, BVerfGE 106, s. 28; BVerfG 19.12.1991, NJW 1992, s. 815.

³⁴⁸ **Civan**, s. 65. Telefon görüşmelerinin izlenmesi, sadece iş amaçlı kullanılsa bile, işçinin özel yaşamının gizliliği hakkına önemli bir müdahale teşkil eder ve bu nedenle sadece dar sınırlar içinde izin verilebilir. Bkz. **Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 528.

³⁴⁹ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 95; **Çankaya**, s. 258; **Aydemir**, s. 43.

³⁵⁰ **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53, Rn. 43-44.

durumlarda makul beklentisinin oluşacağı ve iletişimin işveren tarafından kontrol edilemeyeceği belirtilmiştir³⁵¹. İşverenin tesadüfen bir telefon konuşmasına kulak misafiri olması halinde ise bir temel hak ihlali bulunmasa da öğrendiği bilgileri başkasına aktarmaması gerekir.

İşverenin üstün menfaatlerinin söz konusu olduğu, örneğin işyerinde telefon kullanımına yönelik maliyetin hesaplanması gerektiği durumlarda, iletişime ait sınırlı bilgilerin kontrol edilmesine izin verilebilir. Benzer bir yorum, sağlam temellere dayanan, iletişim araçlarının kötüye kullanma şüphesi için de yapılabilir³⁵². Bu itibarla işçinin çalışma süresinin ne kadarını telefonla iletişim faaliyetlere ayırdığının tespiti bakımından görüşmeye ilişkin bağlantı verileri, görüşme sayısı, süresi, tarihi ve saatine ilişkin sayısal verilerin toplanabileceği fakat içeriğin ele alınmayacağı kabul edilmektedir³⁵³. Ancak işçi tarafından aranılan kişiye ait verilerin, üçüncü kişinin rızası dışında toplanmaması gerekir. Söz gelişi işçinin siyasi parti temsilcilikleri veya basın kuruluşları ile görüşme yapıp yapmadığını ve görüşmenin muhatapları olup olmadığının kaydedilmesi, işçinin yanında üçüncü kişilerin de iletişim özgürlüğünü korumak adına hukuka uygun olmaz. Bu nedenle hedef bağlantı bilgilerinin, özel görüşmeler bağlamında toplanmaması isabetli olur. İş görme borcunun doğrudan telefon görüşmesinin içeriğine dahil olduğu durumda ise farklı bir yorum yapma ihtiyacı doğar. Çağrı merkezinde çalışanlar için söz konusu olan istisnai durum, işveren tarafından görüşmenin bağlantı bilgilerinin yanı sıra içeriğinin de izlenebilmesinin yolunu açar³⁵⁴.

İşçinin kişisel telefonundan gerçekleştirdiği görüşmelerin hem içeriklerinin hem de bağlantı bilgilerinin izlenmesi, ölçülü olarak yorumlanamayacağından mutlak olarak yasaktır. İşçiye tahsis edilmiş ve özel amaçlı kullanımı sınırlandırılmamış telefonlar için de aynı yorumu yapmak gerekir. Bu nitelikteki telefonlarla gerçekleştirilen iletişimin içeriği hakkında işçi tam yet-

³⁵¹ **Çetin**, s. 213 vd.; **Sevimli**, s. 204. Karar için bkz. İHAM, Halford v. The United Kingdom, Başvuru No. 20605/92, T. 25.06.1997, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 13.01.2024. Ayrıca bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 286.

³⁵² **ErfK ArbR/Franzen**, BDSG § 26, Rn. 29. İşveren söz konusu bilgileri detaylı bir şekilde değerlendirmeden önce işçiyi bu konuda bilgilendirmelidir (**Okur**, s. 182).

³⁵³ **Okur**, s. 181. Sözleşmeden doğan iş görme edimi çerçevesinde, üçüncü tarafların yararına gerçekleştirilen iş amaçlı telefon kullanımı durumunda bile işveren yalnızca tarih, saat gibi bağlantı verilerine erişebilir. Bkz. **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 44; **Okur**, s. 181.

³⁵⁴ **Civan**, s. 68; **Kramer IT-ArbR/Oberthür**, § 2, Rn. 528. Böyle bir uygulamanın ancak müşteri şikayetleri sonucunda gerçekleştirilebileceği hakkında bkz. **Dursun Ateş**, s. 595.

kili olacağından, bunları kişisel telefon kabul etmek uygun olur³⁵⁵.

2.2.2.3.2.4. Sosyal Ağ

İşçiler sosyal ağlara ne kadar yakından entegre olurlarsa, politik görüşlerini de o kadar güçlü bir şekilde içselleştirirler³⁵⁶. Nitekim sosyal ağlar, çevrimiçi protesto eylemleri, dijital dilekçeler ve parti konferanslarına katılım gibi diyalog odaklı ve yaratıcı politik faaliyetler için elverişli bir araçtır³⁵⁷. İşçi, sosyal ağın gücüne bağlı olarak farklı bilgiler içeren profilini oluşturabilir. Sosyal ağ içerisinde diğer kullanıcılar ile etkileşime girme imkânı vardır³⁵⁸. Bununla birlikte Facebook, Snapchat, XING ve X (Twitter) gibi sosyal ağların ve iş yaşamıyla ilgili diğer ağların yahut kişisel blogların kullanımına, iletişim süreçlerinde üretilen bilgilerin kamuoyunun yanı sıra işveren tarafından de görülebilmesi gerçeği eşlik etmektedir³⁵⁹. Örneğin Facebook ve X, kullanıcılarına paylaşılan bilgilerin dikkate alınabileceği çok geniş kamuoyu etkisine açıkça işaret etmektedir³⁶⁰.

Sosyal ağ olgusu, hem iletişim süreci hem de iş sözleşmesinin feshi açısından özel bir değerlendirme hak etmektedir. Kişiselleştirilmiş iletişim sunan tüm hizmetler, sosyal ağ genel terimi altında özetlenebilir. Gönderiler, metin (ifadeler/emojiler ile birlikte) ve fotoğraf veya video şeklinde olabilir. Muhatapların kapsamı kullanıcı tarafından geniş (kamuoyuna genel yayın) veya dar (arkadaşlar veya tanıdıklar) olarak sınırlandırılabilir³⁶¹. İfadeler paylaşma, yorum yap-

³⁵⁵ Çankaya, s. 261.

³⁵⁶ Politik görüşlerin internet üzerinden ifade edilmesi hakkında bkz. **Steinau-Steinrück**, s. 627. Sosyal ağın politik amaçlarla kullanımındaki hızlı artışın hem teknik hem de toplumsal açıdan bilgi ve katılım pratiklerini nasıl değiştirdiği hakkında bkz. **Tiemann-Kollipost**, s. 31; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 47.

³⁵⁷ Sosyal ağ kullanımı, doğrudan ve dolaylı olarak siyasi karar alıcılarını etkilemeye hizmet ediyorsa, politik faaliyet olarak tanımlanabilir. Bkz. **Gabriel**, s. 22. Ayrıca bkz. **Yamakoğlu**, s. 105. Sosyal ağ paylaşımlarında görüş açıklamasının ifade özgürlüğü kapsamında olduğu hakkında bkz. Yarg. 22. HD., T. 14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802, (legalbank), E.T. 20.11.2023. Bu konuda ayrıca bkz. **Sarıbay Öztürk**, s. 1-3.

³⁵⁸ İş ilişkisinde sosyal medya için bkz. Michael **Fuhlrott/Sönke Oltmanns**, "Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung", NZA 2016, s. 785.

³⁵⁹ Klaus **Pawlak/Lea Smeyers**, "Außerdienstliche Aktivitäten in sozialen Netzwerken – Gefahr für den Arbeitsplatz?", öAT 2013, s. 26; **Sarıbay Öztürk**, s. 7. Sosyal ağ, Facebook ya da Instagram gibi ağlarla sınırlandırılmamalı, ayrıca bloglar, forumlar, video platformları ve benzer hizmetleri de kapsamalıdır. Bkz. **Kramer IT-ArbR/Solmecke**, § 1, Rn. 34; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 69 vd.

³⁶⁰ Sosyal ağın odak noktası kamuoyu için olabildiğince etkili bir bilgi alışverişidir. Örneğin, Facebook Gizlilik ilkeleri için bkz. https://www.facebook.com/privacy/center/?entry_point=privacy_basics_redirect; Twitter kullanımında şart ve koşulları hakkında bkz. <https://twitter.com/de/tos>, E.T. 11.10.2023. Bu konuda bkz. **Fuhlrott/Oltmanns**, s. 785; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 73 vd.

³⁶¹ **Fuhlrott/Oltmanns**, s. 786. İşveren, paylaşım yapan çalışan tarafından seçilen gizlilik ayarlarından çoğu zaman haberdar olmadığından, iş hukuku kapsamında bir yaptırım uygulamadan önce çalışanı olayla ilgili dinlemesi ve

ma ya da beğenme yoluyla gerçekleştirilir.

Kural olarak işçinin işyerinde özel (politik) amaçlı sosyal ağ kullanımında belirleyici faktör, işverenin özel kullanıma imkân tanıyıp tanımadığıdır. Eğer böyle bir durum söz konusu değilse veya özel kullanıma ilişkin açık bir yasak varsa, işyerindeyken paylaşım yapılması iş sözleşmesinin ihlalini oluşturur. İşçi, çalışma saatleri içinde kendi cep telefonunu paylaşım yapmak için kullanması halinde iş görme yükümlülüğünü ihlal etmiş olur³⁶². Ayrıca işveren paylaşımın içeriğinden iş sözleşmesini ve itibarını ihlal eden davranışın farkına varabilir³⁶³. Söz gelimi eğilim taşıyıcısının (hukuka aykırı olmasa da) işletmenin ve işyerinin eğilimine aykırı bir faaliyette bulunduğunu öğrenebilir³⁶⁴. Bunun dışında işçinin çalışma koşulları, işverenin kendisi, amirleri veya iş arkadaşları hakkındaki paylaşımları önem arz eder. Bunların bir yükümlülük ihlali teşkil edip etmediği değerlendirilirken, işçi ve işverenin çatışan temel hak pozisyonları dikkate alınmalıdır³⁶⁵. İşçinin görüşleri ifade özgürlüğü çerçevesinde kalıyorsa bir yükümlülük ihlali söz konusu olmaz. Bu durum işverene yönelik eleştiriler için de geçerlidir. Herkese açık Facebook profilinde yaptığı bir paylaşım bağlamında işvereni "sömürücü şirket" olarak tanımlanması, kötü niyetli eleştiri sınırını aşmak zorunda olmayıp, yalnızca kapitalizmi eleştiren genel-politik tutumun ifadesi de olabilir³⁶⁶.

Sosyal ağ içerisinde "beğen" düğmesinin kullanımı ise işçinin başka bir kişiye ait paylaşımının ilgili içeriğini desteklediğini ve bu paylaşımın arkasında durduğunu beyan etmektedir³⁶⁷. Bunu yaparken söz konusu içeriği tekrarlamakta, onu yaymakta ve kendisine isnat edilebilir hale ge-

ifadesini alması öğretide tavsiye edilir. Özellikle işçinin sosyal ağ gizlilik ayarları ve paylaşımı fark edebilen kişi grubunun çerçevesi sorgulanmalıdır (**Kramer IT-ArbR/Kramer**, § 2, Rn. 360). Gizlilik ayarları hakkında bkz. **Yamakoğlu**, s. 106.

³⁶² **Kramer IT-ArbR/Kramer**, § 2, Rn. 351.

³⁶³ **Pawlak/Smeyers**, s. 26.

³⁶⁴ **Aydın**, Sosyal Medya, s. 212.

³⁶⁵ Özellikle sosyal ağda işverene kendini savunma fırsatı verilmediği için, internette yapılan bir açıklamanın konuşma sırasında yapılan açıklamadan daha ciddi olduğuna dikkat çekilmiştir (**Pawlak/Smeyers**, s. 27).

³⁶⁶ Bu tür görüş açıklaması ifade özgürlüğü kapsamında korunur ve fesih için bir neden teşkil etmez. Bkz. **Kramer IT-ArbR/Kramer**, § 2, Rn. 355; **Zielke**, s. 133.

³⁶⁷ **Fuhlrott/Oltmanns**, s. 787; **Ergin**, s. 50; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 556; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, *Droits Fondamentaux*, s. 248. Paylaşımların beğenilmesi, ilgili görüşe ilişkin kişinin düşüncesini ortaya koymasına anlamına geldiğinden, ifade özgürlüğü kapsamında ele alınması gerekmektedir. Bkz. **Heper**, *İfade Özgürlüğü*, s. 1911. İşçinin beğeni (like) sorumluluğu hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 223 vd.; **Ergin**, s. 50. Bir istinaf mahkemesi kararına göre işverenin saygınlığı ile bağdaşmayacak paylaşımların, sosyal ağ hesabında paylaşılması veya beğenilmesinin sadakat borcuna aykırılığı hakkında bkz. Ankara BAM., 6. HD., T. 18.04.2017, E. 2017/758, K. 2017/751, (lexpera), E.T. 15.11.2023.

tirmektedir. İçeriğin kendisine atfedilmesi nedeniyle -tıpkı asıl paylaşımcı gibi- koşulların sağlanması halinde (hakaret yahut aşırılık yanlısı faaliyetler gibi) kendisi açısından iş sözleşmesi ihlalini gerçekleştirmiş olur³⁶⁸. Bununla birlikte, beğen düğmesinin kullanımının doğrudan yazılmış bir ifade kadar ciddi olmadığı ve bu nedenle fesihden önce bir uyarının gerekli olacağı da belirtilmiştir³⁶⁹.

Sosyal ağ hesapları açısından önemli olan diğer bir husus, işçilerin sosyal ağ paylaşımlarının veya kendi aralarında geçen yazışmaların işveren tarafından izlenip izlenemeyeceğidir. Çalışma süresi dışında işçinin sosyal ağ kullanımı sınırlanamaz veya yasaklanamaz. Şu kadar ki işçi sosyal ağ kullanımı ile iş ilişkisine zarar vermemelidir³⁷⁰. Her ne kadar sosyal ağ paylaşımları çoğu zaman uzun bir düşünce sürecinin sonucu olmayıp, kullanıcının o anki ruh haline göre şekillenmekte ve anın sıcaklığıyla yapılan bir açıklama olsa da işverene zarar verme tehlikesi göz ardı edilmemelidir³⁷¹. Sadakat yükümlülüğü, işçi için çalışma süresinin bitimiyle sona ermez, aynı zamanda iş dışı, örneğin politik faaliyetlerinde ve sosyal ağlarda paylaşımlar gibi etkinlikleri sırasında da geçerlidir³⁷².

İşçinin sosyal ağ paylaşımları ya da iş arkadaşları ile aralarında geçen iletişim, bütünüyle iş ilişkisi dışındaki yaşam görünümüne ilişkin olduğundan, işçinin sosyal ağ hesabına ve içeriğine ilişkin izleme yapamayacağı kabul edilmelidir. Sosyal ağlardan elde edilen veriler söz konusu olduğunda, işçinin korunmaya değer menfaati üstün gelir. Şu kadar ki sosyal ağ hesabının gizlilik ayarının herkese açık olarak işaretlenmiş olması halinde içeriklerin görüntülenmiş olması temel hak ihlali olarak ileri sürülemez³⁷³.

Buna karşılık kurumsal e-posta hesabında olduğu gibi, işyerinin kurumsal sosyal ağ hesabının izlenmesinde, işverenin üstün menfaati bulunur. İşçi kurumsal sosyal ağ hesabını özel hesabı gibi kullanamaz ve işverenden izinsiz politik paylaşımlarda bulunamaz. Eğer sosyal ağ yalnızca reklam amacıyla değil, aynı zamanda müşteriler ve ilgili taraflarla etkileşim için de kullanılıyor-

³⁶⁸ Sosyal ağ kurallarına göre bir paylaşımın doğruluğunun ve öneminin beğeni sayısı ile arttığı dikkate alınmalıdır. Bkz. **Kramer IT-ArbR/Kramer**, § 2, Rn. 362; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 227.

³⁶⁹ Pawlak/Smeyers, s. 28.

³⁷⁰ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 53, Rn. 39.

³⁷¹ Kramer IT-ArbR/Solmecke, § 1, Rn. 37.

³⁷² Kramer IT-ArbR/Kramer, § 2, Rn. 349.

³⁷³ **Hoffmann**, s. 23.

sa, bundan sorumlu işçilere ek görevler düşmektedir. "*İnternet hiçbir şeyi unutmaz*" ilkesine göre sosyal ağ ile uğraşmak belirli bir incelik gerektirir. Hatalar çabuk yapılır ve bu hatalar internette aynı hızla yayılabilir³⁷⁴. Ancak işçinin söz konusu paylaşımı kendi inisiyatifiyle ve zamanında silmesi ve ayrıca herhangi bir zararın ortaya çıkmaması hâlinde, bu durum işçinin lehine sonuç yaratabilir³⁷⁵.

2.2.3. İşçinin Politik Görüş Açıklamaları

2.2.3.1. Genel Olarak

İşçi, yukarıda açıkladığımız koşullarla iletişim araçlarını kullanarak politik bilgiye erişebilmeli ve politik kimliğini oluşturabilmelidir. Buna karşılık işyerinde politik konulara ilişkin görüş açıklamalarının ölçsüz yaptırma tabi tutulması halinde, temel hakların kullanımına caydırıcı etki oluşturacağından, işçilerin kamusal meseleler hakkında görüş belirtme, çözüm üretme ve eyleme geçme konusunda apolitik kalacakları ve giderek depolitizasyona neden olacağı sonucuna ulaşılır³⁷⁶. Bu nedenle işçilerin görsel, işitsel ve dijital iletişim araçlarıyla ortaya koydukları politik anlatım biçimleri, ayrıca jest, mimik, semboller ya da kıyafet ve diğer davranışlarla ifade edilen görüş açıklamaları, ifade özgürlüğü kapsamında korunmalıdır³⁷⁷. Temel hakların özel hukuka ve iş hukukuna etkisi gereğince ifade özgürlüğünün iş ilişkisinde de tanınması gerekir³⁷⁸.

³⁷⁴ Sosyal ağ paylaşımlarında kalıcılık ve çarpan etkisi ile alıcıların sayısının önemi hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 204 vd.

³⁷⁵ Pawlak/Smeyers, s. 28.

³⁷⁶ **Yüksel**, s. 124; **Bulut**, s. 157. İfade özgürlüğünün sınırlandırılmasında temel ilke, ölçülülüktür. Amaç, ifade özgürlüğünün gerektiği düzeyde sınırlandırılması ve aşırı müdahalelerin önlenmesidir. Bkz. **Civan**, s. 208.

³⁷⁷ **Ünsal**, s. 101; **Lepke**, s. 2040. İşçinin politik görüş açıklamaları hakkında bkz. **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 247; **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1920; Volker **Rieble/Bernd Wiebauer**, "Meinungskampf im Betrieb", ZfA 2010, s. 72; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 9; **Preis/Stoffels**, s. 211. Boykot çağrıları, bir görüş açıklamasına dayandıkları ölçüde ifade özgürlüğünün korunmasına katılır. Bkz. **NK-GA/Frieling**, GG Art. 5, Rn. 6; **Zielke**, s. 100. Konuşma dışındaki görüş açıklama araçları temel hak kapsamındadır. Posterler, afişler ve çıkartmalara ilke olarak izin verilmektedir. Bunlar, iz bırakmadan kaldırılabilirler. Koşuluyla işverenin mülküne yapılandırılabilir. Bkz. **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 554; **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 56. Ancak politik sembollerin işverenin eşyalarına yapılandırılması noktasında, işverenin mülkiyet hakkı göz önünde tutulmalı ve temel haklar arasında bir dengeleme yapılmalıdır, bu konuda bkz. **Mittelbach**, s. 41; **Vollmer**, s. 153; **Zielke**, s. 167. Çoğu zaman işçinin politik konulara ilişkin görüş açıklamaları ile kastedilen, bir siyasi parti lehine veya aleyhine her türlü faaliyetidir. Bkz. **Civan**, s. 267; **Dursun Ateş**, s. 643.

³⁷⁸ **Vollmer**, s. 97; **Civan**, s. 206; **Erdoğan**, s. 107; **Okur**, s. 3; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 103-104; Marie-Luisa **Hülsmann**, "Grenzen der Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis, RdA 2022, s. 228; Otto Rudolf **Kissel**, "Arbeitsrecht und Meinungsfreiheit", NZA 1988, s. 145; **Rieble/Wiebauer**, s. 72; **Arslan Öncü**, s. 248;

İfade özgürlüğü bağlamında ifade türlerinin ortak özelliği, entelektüel özgürlüğün gelişimini garanti altına almak, tartışma özgürlüğünü tesis etmek ve iletişime hizmet etmektir³⁷⁹. Söz konusu özgürlük, bireylerin kişiliklerini doğrudan karşısındakilere aktarmasını sağlayan temel haklardan birisi olarak özel öneme sahiptir. En basit haliyle kişisel görüşü içerir. Bu yüzden ifade özgürlüğü politik ifadeleri de kapsar³⁸⁰. Bu bağlamda politik ifade özgürlüğü, toplumun demokratik olarak biçimlendirilmesine hizmet etmesi nedeniyle politik faaliyet özgürlüğü içerisinde nitelendirilmektedir³⁸¹. Politik düşüncenin dışa dönük boyutunu oluşturan bu durum, fikirlerin açıklanması ve onların faaliyete çevrilmesi ile ilgilidir³⁸². Politik katılım ve demokrasi arasındaki bağlantı gereğince politik düşünce ile birlikte anılır³⁸³.

Politik ifade özgürlüğü, politik düşüncüyü söz, yazı veya başka araçlarla başkasına aktarabilme, belirli bir alana yayabilme; başkalarını kendi fikir, kanaat, inançları doğrultusunda ikna edebilme, inandırabilme, etkileyebilme ve siyasal tercihleri doğrultusunda tutum ve davranışlarda bulunabilme özgürlüğü olarak tanımlanabilir³⁸⁴.

İHAM içtihadında ise ifadeye yönelen müdahalelere en sık konu olan ifade türünün politik ifadeler olduğu belirtilmektedir³⁸⁵. Mahkeme tarafından *Handyside v. Birleşik Krallık* kararında belirttiği gibi, ifade özgürlüğü demokratik bir toplumun asli unsuru olarak düşüncenin yayılmasıyla ilgilidir³⁸⁶. Bu, bir başkasının politik görüşünün ifade edilmesini de içerir³⁸⁷. Polemik de-

Göktaş, s. 30-31; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 242-243. Ayrıca bu, devletlerin ifade özgürlüğünü kısıtlamak isteyen özel hukuk aktörlerine karşı da ifade özgürlüğünü uygulamak için harekete geçme konusunda özel sorumluluğu ve görevi olduğu anlamına gelir (**Rössler**, s. 213).

³⁷⁹ **Wiese**, s. 622.

³⁸⁰ **Steinau-Steinrück**, s. 626; **Rössler**, s. 215, Dn. 387; **Wiese**, s. 623; **Bulut**, s. 156-157; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 114; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 724, s. 306; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 242.

³⁸¹ **Çetin**, s. 369. Politik ifade özgürlüğünün faydaları hakkında bkz. **Çetin**, s. 369, dn. 55.

³⁸² **Wiese**, s. 622. Alman Anayasa Mahkemesi de Lüth kararında, düşünce özgürlüğünün önemini vurgulamış ve onu “*en asil insan hakkı*” olarak kabul etmiştir. Bkz. BVerfG 15.1.1958, BVerfGE 7, s. 198; **Zielke**, s. 99.

³⁸³ **Zielke**, s. 25; **Ünsal**, s. 75. Devlet yönetimi, siyasi iktidarın yeterliği, ekonominin işleyişi ve buna benzer konuları kapsayan dünya görüşünün temelinde politik düşünce bulunur. Şüphesiz ki politik düşüncenin kurucu unsuru nitelikli fikirlerdir. Bkz. **Schaub ArbR-HdB/Ahrendt**, § 36 Rn. 8, s. 300.

³⁸⁴ **Tanör**, s. 27; **Preis/Stoffels**, s. 211. İfadelere yönelik koruma sadece içsel tutuma değil, aynı zamanda bir faaliyet ve ilgili topluluk ve kuruluşlara (siyasi partilere, diğer derneklere) bağımlılıkla da ilgilidir. Bkz. BVerfG 14.1.2020, NJW 2020, Rn. 116, s. 1049; **Ünsal**, s. 101.

³⁸⁵ **Çetin**, s. 368.

³⁸⁶ Karar için bkz. İHAM, *Handyside v. The United Kingdom*, Başvuru No. 5493/72, T. 07.12.1976, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>); **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 242.

³⁸⁷ BVerfG 9.10.1991, NJW 1992, s. 1439.

ğeri taşıyan aşırı sağcı veya solcu ifadeler dahi fikir mücadelesi olarak anlaşıldığı ve şiddeti çağrıştırmadığı sürece korunur³⁸⁸. Bu bakımdan devletlerin politik ifadelere müdahale için takdir marjının daha dar olduğu kabul edilmektedir³⁸⁹.

Tüm bunlara karşılık ifade özgürlüğü sınırlandırılabilir bir haktır³⁹⁰. İfade özgürlüğünden daha öncelikli olan bir toplumsal değer ortaya çıkabilir³⁹¹. Sınırlandırmalar bireyin özel yaşamını, onurunu ve düşüncesinin değerini korumaya yönelik olabilir³⁹². Yahut işçinin işverene olan borçlarının dikkate alınması, işyerinde ifade özgürlüğünün kullanımında dikkate alınmasını gerektirebilir³⁹³. Yasal düzenlemelere dayalı olarak ulusal güvenlik, kamu düzeni, yargı bağımsızlığının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi gibi meşru amaçlara yönelik kısıtlamalar, demokratik bir toplumda gerekliliği anlaşılabilirliği sürece kabul edilebilir (İHAS m. 10/II ve Anayasa m. 26/II). Demokratik toplumda gereklilik koşulu, başka türlü giderilemeyecek toplumsal ihtiyacın varlığı ve müdahalenin ölçülülüğü dikkate alınarak değerlendirilir³⁹⁴. Özgürlüğe müdahale meselesinde İHAM'ın kamusal tartışmaya yarar sağlama ölçütünü temel aldığı görülür. Başkalarının hak ve özgürlükleriyle denge kurulmaya çalışılırken bireyin kamusal tartışmaya sunduğu katkı dikkate alınmalı, muhalefet hakkının kullanılması durumunda bireyin üstlendiği kamusal rolün altı çizilmelidir³⁹⁵.

2.2.3.2. İşyerinde Politik Görüş Açıklamaları

2.2.3.2.1. Genel Olarak

İşçinin çalışma süresi içinde düşünceleriyle farklı olma hakkı vardır. Bu hak, düşüncelerinden

³⁸⁸ BVerfG 4.11.2009, NJW 2010, s. 47. Polemik oluşturan ifadelerin korunması hakkında ayrıca bkz. BVerfG 16.10.1998, NZA 1999, s. 77; 5.12.2008, NJW 2009, s. 749. Entelektüel tartışmalar noktasında retorik sorular özellikle önemlidir ve korunmaya muhtaçtır. Bkz. BVerfG 9.10.1991, NJW 1992, s. 1439.

³⁸⁹ **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1920.

³⁹⁰ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 283; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 105; **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1905; **Hülsmann**, s. 229; **Ünsal**, s. 427; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 242. İfade özgürlüğüne yasaklama, çoğu kez politik düşünceye ve devleti doğrudan etkileyebilecek fikirlere yönelik olmuştur (**Beydoğan**, s. 25). İşçinin ifade özgürlüğünün sınırlandırılması hakkında bkz. **Civan**, s. 206 vd.

³⁹¹ Rieble/Wiebauer, s. 73.

³⁹² **Beydoğan**, s. 23; **Ayan/Ayan**, s. 130.

³⁹³ **Vollmer**, s. 109-110; **Erdoğan**, s. 199; **Dursun Ateş**, s. 644.

³⁹⁴ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 371.

³⁹⁵ **Yüksel**, s. 127. **Wiese**, s. 623; **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 166-167.

ondan beklenemeyecek fedakarlıklarda bulunmamasının ve kişiliğinden vazgeçmek zorunda bırakılmamasının güvencesini sağlar³⁹⁶. İşçinin düşüncelerinin ve politik eğiliminin işverenden farklı olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi veya diğer çalışanlardan farklı işleme tabi tutulması, işçinin bireysel özgürlüklerine olduğu kadar demokrasinin katılımcı özelliğine zarar verir. Mahkemelerin, devletin pozitif yükümlülüğü gereğince, işçinin ifade özgürlüğüne yönelik işveren müdahalesinin ölçülü olup olmadığı, hakkın özüne zarar verilip verilmediği ve özgürlükten beklenen faydanın anlamsız hale gelip gelmediğini araştırarak, işyerinde korunan çıkarları dikkate alması gerekir³⁹⁷.

İşçinin, işverenin politik görüşüne aykırı açıklamalarda bulunması ya da ondan farklı bir kanaat benimsemesi fesih için tek başına bir gerekçe olarak kabul edilemez³⁹⁸. Benzer biçimde işverenin işyerinde politikayı “*tabu alan*” olarak belirlemesi mümkün değildir³⁹⁹. İş ilişkisinde siyasi iktidara yönelik memnuniyetsizlikten ve muhalefet hakkını kullanmaktan kaçınmak için sözleşmeye dayalı bir yükümlülük yoktur. Kamu kurum ve kuruluşlarının eleştirilmesi yasaklanamaz. Bu durum, alışılmış ve sosyal olarak kabul edilebilir görülmelidir⁴⁰⁰. Ayrıca ifade özgürlüğü, işçilerin işyerindeki diğer çalışanların görüşlerini öğrenmek suretiyle fikirlerini oluşturmalarına yardımcı olur⁴⁰¹. Bu yönüyle kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmeye yarar⁴⁰². Fakat işyerindeki işleyişe, çalışma barışına ve iş görme borcunun ifasına olumsuz etki edecek bir durumun oluşmasına vesile olacak politik ifade kullanımlarının bu ayrıcalıktan ve korumadan yararlanması mümkün değildir⁴⁰³. İfade özgürlüğünün kullanılması, iş sözleşmesinden kaynaklanan asli ve tali edim yükümlülüklerini engellediği takdirde, temel hakların sağladığı koruma

³⁹⁶ **Civan**, s. 268.

³⁹⁷ **Lepke**, s. 2040; **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1904. İşçinin ifade özgürlüğü bağlamında devletin koruma yükümlülüğü hakkında bkz. **Erdoğan**, s. 133.

³⁹⁸ **Boemke/Gründel**, s. 265; **Okur**, s. 25. Örneğin işçinin işverenin aleyhine olacak şekilde devletin daha fazla vergi toplaması gerektiğini savunması, işverenin menfaatlerini dolaylı olarak etkileyecek bir açıklama olsa bile iş sözleşmesini ihlal etmez. Örnek için bkz. **Mittelbach**, s. 96.

³⁹⁹ **Kissel**, s. 145-146; **Picker**, Teil II, s. 35. İşyeri, politik görüş açıklamaları ve politikadan arındırılmış yerler değildir. **Civan**, s. 268; **Mittelbach**, s. 68.

⁴⁰⁰ Buna karşılık siyasi iktidara yönelik görüş açıklamalarının eleştiri düzeyini aşmaması gerekir. Aksi durumda işverence geçerli fesih söz konusu olabilir. Bkz. Samsun BAM. 7. HD., T. 31.03.2022, E. 2022/556, K. 2022/744; Samsun BAM. 7. HD., T. 31.03.2022, E. 2022/556, K. 2022/744, (lexpera), E.T. 15.11.2023.

⁴⁰¹ Rieble/Wiebauer, s. 80.

⁴⁰² **Civan**, s. 268. İşçinin ifade özgürlüğü ve kişilik hakkı arasındaki ilişki için bkz. **Erdoğan**, s. 284.

⁴⁰³ **Wiese**, s. 624-625. İşyerindeki işleyişe, çalışma barışına ve iş görme borcunun ifasına olumsuz etki edecek bir durumun oluşmasına vesile olacak politik ifade kullanımına örnek olarak ırkçı söylemler gösterilebilir (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3, Rn. 28).

arka planda kalır⁴⁰⁴.

Her şeyden önce işyerinde ifade özgürlüğünün kullanılmasına yönelik kısıtlamalar, iş görme borcunun yerine getirilmemesinden kaynaklanabilir⁴⁰⁵. Çalışma süresi içerisinde kişisel tartışmaların yaşanması mümkündür⁴⁰⁶. Ancak kritik olan, tartışmaların içeriğinden çok süresidir⁴⁰⁷. Kural olarak seçim çağrılarının dağıtılması veya dayanışma bildirgeleri için imza toplanması, ara dinlenmesi yahut çalışma süresi dışında gerçekleştirilmelidir. İfadelerin ve içeriğin diğer çalışanlara zarar vermemesine ve iş sözleşmesinin ihlaline yol açmamasına dikkat edilmelidir⁴⁰⁸. Farklı politik görüşlere sahip işçilerin, işyerindeki huzuru veya çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyecek birtakım olaylara sebep olduğu durumlarda (dikkatsizlik, molaların gecikmesi, anlaşmazlıklar, işyerinde iş birliğinin azalması gibi) veya işyerindeki işçileri provoke eden açıklamalarda bulunulmasında ya da politik görüş temelinde çalışanların birbirlerine ve işverene yönelik kışkırtılmasında işverenin üstün menfaatlerinin korunması gerekir⁴⁰⁹.

İşçinin politik görüş açıklamasında bulunmasına karşılık, diğer çalışanların eleştiri sınırını aşar tepki göstermesi halinde başvurulacak yaptırım, görüş açıklamasına hoşgörü ile yaklaşmayanlara yönelik olmalıdır⁴¹⁰. Bu noktada tepkinin aşırılığı nedeniyle işyeri düzeninin bozulup bozulmadığına bakılmalıdır. Kural olarak işçi, üçüncü bir kişinin aşırı tepkisini kabullenmek zorunda değildir. İşveren, işçinin düşüncelerini ifade etmesine engel olan ortamın ortadan kaldırılmasına yönelik çaba sarf etmelidir. İşçinin farklı bir görüşe sahip olması fakat buna tahammülsüzlük gösterilmesi işyeri barışını bozar⁴¹¹. Ancak makul bir görüş açıklamasının ve fikir mücadelesinin sınırlarını aşan işçi, tepkide bulunan karşı taraftan seviyeli ve ölçülü olmasını talep eder.

⁴⁰⁴ **Hülsmann**, s. 229; **NK-GA/Frieling**, GG Art. 5, Rn. 17; **Picker**, Teil II, s. 34.

⁴⁰⁵ **Kissel**, s. 151; **Lepke**, s. 2040. İşçiler politik konuları tartışmak için iş görme yükümlülüklerini ihmal edemezler (**Okur**, s. 15). İşçilerin işyerinde politik talep için imza toplaması hakkında bkz. **Zielke**, s. 128 vd.

⁴⁰⁶ Rieble/Wiebauer, s. 80.

⁴⁰⁷ **Wiese**, s. 628.

⁴⁰⁸ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 552.

⁴⁰⁹ **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1921; **Picker**, Teil II, s. 35; **Kissel**, s. 151; **Boemke/Gründel**, s. 265; **Civan**, s. 269; **Okur**, s. 26; **Vollmer**, s. 118. Benzer bir yorum, işyerinde (yüksek sesle) özel konuşmaların yasaklanması için yapılabilir. İşyerinde politik propaganda yapılması ve politik faaliyet nedeniyle işin ihmal edilmesi hakkında bkz. **Öktem Songu**, s. 645.

⁴¹⁰ **Taşkent**, s. 117; **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1921; **Civan**, s. 269. Bir ifadenin makul olup olmadığının tespiti ne ifadede bulunanın ne de muhatabın sübjektif görüşlerinden hareketle yapılabilir. Bir ifadenin makul olup olmadığı hususunda belirleyici olan, tarafsız ve hoşgörüyü sahip kamuoyunun söz konusu ifadeye yüklediği anlamdır. Şu kadar ki açıklamanın üslubu da dikkate alınmalıdır. Bkz. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3, Rn. 28; **Ertürk**, s. 117.

⁴¹¹ **Öztürk**, s. 461.

mez⁴¹².

Genel olarak bir işçi, işvereni (veya işveren vekilini) alenen eleştirme hakkına sahiptir⁴¹³. Bu noktada işçinin, işverenin politik görüşünü eleştirip eleştiremeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir. İşverenin eleştirilmesinin, iş sözleşmesi kapsamında sadakat yükümlülüğünü ne ölçüde ihlal ettiği, sadakat yükümlülüğünün çalışanın ifade özgürlüğü açısından nasıl somutlaştığına bağlıdır⁴¹⁴. Demokrasinin katılımcı niteliği birbirlerinden farklı görüşlerin çatışmasından doğar⁴¹⁵. Bu yüzden iş sözleşmesinin varlığı, işverenin politik görüşünün alenen eleştirilmesini engellemez⁴¹⁶. İşverenin aynı zamanda siyasetçi olması, eleştiri özgürlüğünü ortadan kaldırmaz. Genel politik eleştiri durumunda, dolaylı olarak işverene yönelik olsa bile böyle bir beyan işçi olarak değil, iş dışında özel bir kişi olarak yapılır. İşçi özel bir kişi olarak görüşünü ifade ederse, işverene karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaz⁴¹⁷. Alman hukukunda işvereni hedef alan, onu mücadele edilmesi gereken bir rakip olarak tanımlayan propaganda veya politik ajitasyonların tek başına hakaret olarak kabul edilemeyecekleri ve ifade özgürlüğü kapsamında korunacağı belirtilmiştir⁴¹⁸. Kötü niyetli eleştiriler, hakaretler, karalayıcı ve kasıtlı gerçek dışı söylemler ise ifade özgürlüğünün kapsamına girmez⁴¹⁹. Eğer işçi, eleştirilerini iş arkadaşları arasında dile

⁴¹² Rieble/Wiebauer, s. 153.

⁴¹³ Zielke, s. 133; Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1905; Dursun Ateş, s. 646; Öztürk, s. 455; Okur, s. 7. Prensipite kamuya açık olarak yapılan abartılı bir eleştiri de mümkündür (Müller, s. 227). İşyerinin kamulaştırılması yönünde siyasi iktidara yönelik talep, işverenin menfaatlerini etkilese bile ifade özgürlüğü kapsamında korunur (Zielke, s. 134).

⁴¹⁴ İş sözleşmesi ancak işçinin eleştirisi iş sürecinin aksamasına neden olacak kadar işyerinde gerginliğe yol açarsa ihlal edilmiş olur. Bkz. Rieble/Wiebauer, s. 96.

⁴¹⁵ Genel politik kanaatlerin tezahürü anlamında kabul edilebilecek ve endüstrinin devletleştirilmesi yahut çevrenin ve iklimin korunması gibi işçilerin öne sürebileceği görüşler korunmaya muhtaçtır. Bkz. Okur, s. 23.

⁴¹⁶ İşçinin, hâkim politik görüşe katılmaması yahut işverenden farklı görüşe sahip olması sebebiyle ayrımcılığa uğraması hakkında bkz. Civan, s. 268.

⁴¹⁷ Bu karşılık görüş açıklaması, iş görme borcu ifa edilirken veya görev unvanı vurgulanarak yahut sadece çalışanlara açık olan iletişim araçları kullanılarak ya da işyerine özgü kıyafetler ve sair araçlarla birlikte yapılırsa bir çalışan olarak görüş açıklanmış olur. Bkz. NK-GA/Frieling, GG Art. 5, Rn. 22-23; HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 554.

⁴¹⁸ ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 5, Rn. 31. Karşı görüş için bkz. Kissel, s. 152. İşçinin, işverene yönelik politik amaçlı boykot çağrısı hakkında bkz. Zielke, s. 36. Örneğin eyalet iş mahkemesinin önüne gelen bir olayda işçi, işverenin sekreterine hitaben "Emredersiniz, Führer! (Jawohl mein Führer!)" şeklinde cevap vermiş ancak mahkeme işçinin ifadesinin tek başına işvereni Hitler'e benzettiği anlamına gelmediği, fesih yerine uyarının verilmesinin yeterli olacağına ölçülülük ilkesi gereğince karar vermiştir. Karar için bkz. LAG Rheinland-Pfalz, 20.01.20122 – 11 Sa 353/10; Öztürk, s. 462, dn. 1533. Ayrıca bkz. Okur, s. 25.

⁴¹⁹ Zielke, s. 102; Mittelbach, s. 74; Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1907; Öktem Songu, s. 636; Steinau-Steinrück, s. 627; Hülsmann, s. 230; Ayan/Ayan, s. 130. Hiçbir işçinin, iş arkadaşlarına sürekli propaganda yapmasına izin verilemez. Bu, muhatabı propagandanın nesnesi haline getirir. Bkz. Rieble/Wiebauer, s. 81; Kissel, s. 150; Müller, s. 227; Schaub ArbR-HdB/Linck, § 53 Rn. 27, s. 587. Bu tür eleştiriler mahkeme tarafından genel bağlama göre değerlendirilmelidir. Bkz. BAG 5.12.2019, NZA 2020, Rn. 85, s. 647; HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 549.

getirirse, tartışmanın gizliliğine güvenebilir⁴²⁰.

İşçinin politik görüş açıklamaları, kamu ile doğrudan temas (öffentlichkeitskontakt) halinde olan çalışanlar söz konusu olduğunda, (müşteriler, tedarikçiler veya ziyaretçiler karşısında işyerinin temsili durumda) farklı bir menfaat değerlendirmesi yapmak gerekir⁴²¹. Burada görüş açıklamalarının işverene atfedilebileceği ve politik muhalif bir kişide bazı kötü hisleri tetikleyebileceği ileri sürülebilir⁴²². İşçinin, işverenin ticari ilişkilerini bozmaktan, müşterileri veya mal tedarikçilerini provoke etmekten yahut söz konusu kişiler üzerinde yanlış bir intiba doğuracak politik açıklama ve eylemlerden kaçınması, yan yükümlülüğün kapsamına girmektedir⁴²³. İşveren, bir kanaat önderi yahut belli bir düşünceyi geliştiren kişi olarak gösterilmeye katlanmak zorunda bırakılamaz⁴²⁴. İşverene yönelik korumanın kabulü için görüş açıklamalarının ona atfedilmesi sonucunda doğabilecek somut tehlike ispatlanabilmelidir⁴²⁵.

Bu konuda aşırı/radikal/uç politik görüşlerin işçi tarafından benimsenmesine de değinmek gerekir⁴²⁶. İşçinin sırf bu sebeple farklı muamele görmesi veya disiplin cezalarına tabi tutulması ya da işten çıkarılmasının, başta Anayasa m. 26 olmak üzere İHAS m. 14 ile bağlantılı olarak Sözleşme'nin 10. maddesine aykırılık teşkil edeceği söylenebilir. Eğer işçinin politik faaliyetleri örgütlü olarak bir siyasi parti, sendika veya başka bir türde dernek çatısı altında gerçekleşmesi durumunda, İHAS m. 11 bağlamında değerlendirme yapılır. İHAM, çalışanların politik faaliyetleri sebebiyle yaptırıma uğradıkları birçok olayı, silahlı kuvvetler, polis teşkilatı gibi alanlarda istihdam edilen kamu görevlileri çerçevesinde ele almıştır. Genel olarak kamu görevlilerinin

⁴²⁰ **NK-GA/Frieling**, GG Art. 5, Rn. 20.

⁴²¹ **Boemke/Gründel**, s. 265; **Mittelbach**, s. 77; **Zielke**, s. 147; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 244.

⁴²² **Kissel**, s. 152. Müşterilerle direkt ilişkide olan işçi, belli düşünceye ilişkin afiş taşıyamayacaktır. Bkz. **Okur**, s. 26; **Zielke**, s. 147. İşçinin müşterilere yönelik davranışları ve işverenin itibarının korunması arasındaki ilişki için bkz. **Mülayim**, Tutum ve Davranışlar, s. 93.

⁴²³ **Mittelbach**, s. 41; **Civan**, s. 270. İşverenin mülkiyet ve girişim özgürlüğüne zarar veren düşünce açıklamaları, ifade özgürlüğünün koruma kapsamında olmayacaktır (**Okur**, s. 22).

⁴²⁴ **Picker**, Teil II, s. 35.

⁴²⁵ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 35. Federal Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen bir olayda, kamu işyerinde çalışan bir işçi, belediye başkanına yönelik olarak "*eğer aday gösterilirse kendi ölüm fermanını imzalamış olacaktır*" şeklinde ifadelerde bulunmuş, bunun üzerine işverenden uyarı almıştır. Uyarının kaldırılması yönünde çıkan uyuşmazlıkta iş mahkemesi talebi reddetmiştir. Federal Anayasa Mahkemesi ise söz konusu ifadelerin açıkça küçük düşürücü bir eleştiri ve hakaret olmaması karşısında özlük dosyasında bulunan uyarının kaldırılmasında, mahkeme tarafından temel hakların yeterince korunmadığını belirtmiştir. Bkz. BVerfG 16.10.1998, NZA 1999, s. 77.

⁴²⁶ Sağ ve sol politik radikalizmin, Alman iş hukukuna etkisi hakkında bkz. **Zielke**, s. 141 vd.

politik ifade ve katılım özgürlüklerine ilişkin İHAS m. 10 ve m. 11 düzenlemelerinin, özel işyeri çalışanlarına kıyasla daha fazla sınırlandırılabilmesi kabul edilmektedir. Bunun başlıca sebepleri, kamu görevlilerinin işveren devlete karşı anayasadan kaynaklanan sadakat borcuyla sorumlu olmaları ve kamuya ait işgücünün tarafsızlık politikasına sahip olması gerektiğidir⁴²⁷. Özel işyerlerindeki istihdamda ise işçi ve işveren ilişkisi bakımından benzer katı eğilimi ve apolitik bakış açısını kabul etmek mümkün değildir⁴²⁸. İş hukuku açısından işyeri, politik görüş açıklamaları ve politikadan arındırılmış bir alan olarak kabul edilemez⁴²⁹. Alman hukukunda kamu işçileri, politik faaliyetlerinde devlete sadakat yükümlülükleri bağlamında memurlar ile özel sektör işçileri arasında konumlandırılmaktadır⁴³⁰.

İşçinin politik görüş açıklamaları, Türk Hukuku açısından mahkeme kararlarına konu olmuştur. Bu açıdan ortaya konulması gereken en önemli mesele, işçinin politik görüş açıklamalarının içeriğidir⁴³¹. Politik eleştiri ve muhalefet sınırlarını aşan, giderek hakaret niteliğine ve nefret söylemine varan açıklamaların ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir⁴³². Aksi takdirde işçinin politik konulara ilişkin görüş açıklamaları, işyerinde çalışma barışını, verimliliğini, işverenin imajını, çalışanları ve müşterileri olumsuz etkileyen bir sonuç doğuracaktır⁴³³.

Öte yandan Alman hukukunda, işyeri konseyi üyelerinin politik faaliyetlerini sınırlayan hükme (BetrVG § 74) yer verilmiştir⁴³⁴. Her ne kadar Türk iş hukuku uygulamasında işyeri konseyi

⁴²⁷ Rieble/Wiebauer, s. 79.

⁴²⁸ İş hukuku işçilerin korunmasına hizmet eder; anayasal veya politik kararların gerçekleştirilmesine değil. Bu nedenle aşırılık yanlısı işçilerin disipline edilmesi ve/veya cezalandırılması için bir kamu hukuku aracı değildir (Picker, Teil II, s. 33).

⁴²⁹ Civan, s. 268.

⁴³⁰ Kissel, s. 146-147. Alman hukukunda ifade özgürlüğüne yönelik söz konusu kısıtlamalar, özel işyerlerinde çalışanlara kıyasla geniş kapsamlı olup devlet memurlarına uygulananların gerisinde kalmaktadır. Bu durum, kamu hizmetinin anayasal konumu ve işlevselliği temelinde gerekçelendirilebilir ve anayasal bakış açısıyla ilgili çalışanın konumu dikkate alınarak belirlenebilir (MHdB ArbR/Volk, § 129, Rn. 79).

⁴³¹ Civan, s. 274.

⁴³² İşçinin hakaret unsuru içeren politik görüş açıklamaları hakkında bkz. Yarg. 9. HD., T. 25.11.2019, 3541/20865; Yarg. 9. HD., T. 27.11.2017, 31552/19088, (legalbank), E.T. 20.11.2023. Alman hukuku açısından bkz. Zielke, s. 135. Buna karşılık politik görüşün, tek başına feshi geçerli kılmayacağına yönelik kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 04.10.2018, 8267/17466; Yarg. 9HD., T. 05.07.2018, 3181/14806, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁴³³ Civan, s. 273; Zielke, s. 133-134.

⁴³⁴ Ünsal, s. 229 vd.; Rieble/Wiebauer, s. 111 vd.; Meisel, s. 40; Vollmer, s. 8 vd.; Lepke, s. 2038. Alman hukukunda işyeri konseyi, kamu ile olan iletişimini serbestçe belirleyebilir, medya aracılığıyla ifade özgürlüğünü kullanabilir, görüş açıklamalarının içeriğine karar verebilir. Ancak çalışma konseyinin bu özgürlüğü, işyerindeki iş birliğini bozmamak ve diğer çalışanların ifade özgürlüğüne zarar vermemek adına BetrVG § 74 II ile sınırlandırılır.

bulunmuyor ise de, öğretide bazı kurumların Alman hukukundaki işyeri konseyine benzer olduğu ifade edilmiştir⁴³⁵. *Kanaatimizce* Alman hukukundaki gibi açık bir düzenleme bulunmadığı sürece, bu kurumlarda görev alan işçilerin politik faaliyet özgürlüğünün işyerindeki diğer işçilere kıyasla dar yorumlanması gerektiğinin ileri sürülmesi mümkün değildir. Bununla birlikte etkin bir işçi temsilciliğinin asgari şartları içerisine, Alman hukukunda olduğu gibi politik faaliyetlere yönelik bir sınırlandırmanın da bulunması gerektiği savunulabilir.

Görüleceği üzere iş ilişkisinde politik ifade özgürlüğünün kullanılmasında işçi ile işveren açısından farklı menfaatler karşı karşıya gelmektedir⁴³⁶. Liberal yahut otoriter bakış açılarından hangisi benimsenirse benimsensin, menfaatlerden birisinin diğerini tamamen ortadan kaldırmasına izin verilemez. Bilakis her iki menfaatin bir arada yaşamasına çaba sarf edilerek ölçülü bir sınırlamanın ve dengelemenin meydana getirilmesi gerekir. Her halükârda yapılacak müdahalenin politik ifade özgürlüğünün kullanımını etkisiz hale getiren bir sınırlama olmaması gerektiği açıktır.

2.2.3.2.2. Dış Görünüş ve Kılık Kıyafette Politik Semboller

Yaşam tarzlarındaki çeşitlilik ve bunların kamusal alanda görünürlüğü işyerinde belirgindir⁴³⁷. Politik görüş açıklamalarının demokrasideki işlevini yerine getirebilmesi için sadece söz veya yazı şeklindeki ifadeler ile sınırlandırmak yerine daha geniş bir yorum ile ele alınmalıdır⁴³⁸. İşyerinde politik semboller, politik iletişimin geleneksel yöntemleri olan sözlü ve yazılı haber-

rılmıştır. İşyeri ve çalışanlarının doğrudan ilgilendiren toplu pazarlık, sosyal politika ve ekonomik konular söz konusu olmadığı sürece "*parti-politik*" faaliyetlerden kaçınmaları gerekir. Bkz. BVerfG 28.4.1976, BVerfGE 42, s. 133. Parti-politik faaliyetlerin kapsamı tartışmalıdır. Bu çoğu zaman açıkça bir siyasi partiye atıfta bulunan veya partiler arasında ihtilafli konulara ilişkin faaliyetlerdir (**Kissel**, s. 148). Öğretideki bir görüşe göre genel politik konulara ilişkin görüş beyanı (örneğin pasifist veya ekolojik nitelikte) kötüye kullanım olarak kabul edilmemelidir. Bu nedenle bir kolektif eylemi savunmak BetrVG § 74/II'yi ihlal etmez. Broşür dağıtılması durumunda ise içeriği belirleyici olur. Bir siyasi parti pankartının taşınabilmesi iş ilişkisine somut etkisine bağlıdır. Pasifist veya ekolojik bir rozetin takılması ise çoğu zaman kişisel bağlılığın ifadesidir ve tek başına işyeri barışını bozamaz. Bu konuda bkz. **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 43.

⁴³⁵ Bunlar içerisinde Türk hukuku açısından iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile yıllık ücretli izin kurulları sayılabilir. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Cevat Gökhan **Erbaş**, Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 163 vd.; **Süzek**, s. 55. Alman hukukunda işyeri kurulları hakkında ayrıca bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 211. Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkında bkz. **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 162 vd.

⁴³⁶ Boemke/Gründel, s. 265.

⁴³⁷ Michael **Duchstein**, "Das Erscheinungsbild des Arbeitnehmers", BB 2011, s. 1717. İşçinin yaşam tarzından anlaşılması gereken için bkz. **Başbuğ**, s. 99.

⁴³⁸ **Çetin**, s. 369; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 730, s. 308.

leşmenin ötesinde, sözsüz iletişimin birer unsurudur. Sözsüz iletişim halinde işçi, fiziksel görünümünü oluşturan unsurlar vasıtasıyla da politik görüşünü ifade edebilir. İşçinin fiziksel görünümü üzerinde özerkliğe sahip olması ve bu görünümünü kişiliğin ifade edilmesinde bir araç işlevi sağladığı için serbestçe belirlemesi, kişinin dış görünüşünü şekillendirme hakkı içerisinde değerlendirilir⁴³⁹.

Fiziksel görünüm üzerindeki özerklik nedeniyle dış görünüş ve çoğu zaman kılık kıyafete müdahale, ifade özgürlüğü ile birlikte kişilik ve özel yaşama saygı hakkına müdahale niteliği taşır⁴⁴⁰. Dış görünüş ve kılık kıyafetin kapsamına, işçinin kullandığı elbiseler, saç ve sakalın kesiliş biçimi, vücut dövmeleleri, makyajı, rozetleri, işyeri otoparkına koyduğu otomobilindeki çıkartmaları ve benzerleri girer⁴⁴¹. Bütün bu unsurlar politik kimliğinin bir parçası olarak iş ilişkisi içerisinde korunmaya muhtaçtır. Bu noktada saç ve sakal stilleri, vücut süslemesi ve benzerlerine ilişkin genel algıların zaman içerisinde toplumdaki değişimi dikkate alınmalıdır. Ayrıca Kişisel Verilerinin Korunması Kanunu m. 6 uyarınca işçinin kılık kıyafeti, özel nitelikli kişisel veriler arasında sayılır. Bu nedenle diğer verilere kıyasla üst düzey koruma sağlanır.

İşçinin kılık kıyafetine ilişkin tercihlerinin fizyolojik ihtiyaç ve beğenilerinin dışında politik ve felsefi temelleri olabileceği açıktır⁴⁴². Politik kimlik edinme sürecinde dış görünüş ve dolayısıyla kılık kıyafetin etkisi olduğundan, belli bir politik düşünceye sahip kişilerin sakal veya bıyık bıraktıkları ya da takipçisi oldukları ideolojiye ait nişan, arma, rozet gibi sembollerini kendi üzerlerinde yahut eşyalarında taşıdıklarına çalışma yaşamının olağan akışı içerisinde rastlanılmaktadır⁴⁴³. Çok kültürlü ve çoğulcu bir toplumda, ideolojik yaşam kuralları katı bir şekilde işyerinde

⁴³⁹ Kingreen/Poscher, s. Rn. 511, s. 216; Lepke, s. 2040; Civan, s. 161; Ünsal, s. 43-44. Dış görünüş ve kılık kıyafette özel yaşama saygı hakkında bkz. Sevimli, s. 231; Aydın, s. 111; Sunay, Hukuk ve Siyaset, s. 127.

⁴⁴⁰ Wiebke Brose/Stefan Greiner/Ulrich Preis, "Kleidung im Arbeitsverhältnis", NZA 2011, s. 370; Hülsmann, s. 231; Duchstein, s. 1717; Çetin, s. 233; Gökteş, s. 27. Özel yaşama saygı hakkı ile ifade özgürlüğünün kesiştiği noktalardan birisi dış görünüş ve kılık kıyafettir. Birey yalnızca söyledikleri ve yaptıklarıyla değil, dış görünüşüyle de kendisini anlatır. Bkz. Hazal Tolu Yılmaz, "İşçinin Sakalını Kesmeyi Reddetmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12 S. 2, 2021, s. 722; Çankaya, s. 225; Arslan Öncü, s. 218. Nitekim Yargıtay'a göre de "işverenin işçinin dış görünüşüne, özel yaşamına ve giderek dini ve siyasi sembollerini kullanmasına ilişkin vereceği talimatlar Anayasa'da düzenlenmiş eşitlik ilkesi, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklere aykırı, belirtilen hak ve özgürlükleri sınırlayıcı nitelikte olmamalıdır", Yarg. 9. HD., T. 07.10.2020, E. 2020/3027, K. 2020/10966, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁴⁴¹ Boemke/Gründel, s. 265; Öztürk, s. 348; Preis/Stoffels, s. 214.

⁴⁴² Duchstein, s. 1718.

⁴⁴³ Zielke, s. 113 vd.; Lepke, s. 2040; Tolu Yılmaz, s. 722; Sevimli, s. 231; Aydın, s. 113; Boemke/Gründel, s. 265; Erdoğan, s. 255; Ünsal, s. 44.

uygulandığında çatışma ortaya çıkmaktadır. İşçinin davranışlarını bir dünya görüşünün öğretilerine göre yönlendirme ve inançları doğrultusunda hareket etme özgürlüğünün iş sözleşmesi kapsamında ne ölçüde kısıtlanmadan devam edeceği sorusuna, temel haklar ışığında yorumlanacak olan iş hukuku cevap vermelidir⁴⁴⁴.

İHAM'ın *Stevens v. Birleşik Krallık* kararında belirttiği üzere, ifade özgürlüğüne yönelik koruma sadece fikrin içeriğini değil, onun ifade edilmiş biçimini de kapsar. Dolayısıyla mahkeme, ifade özgürlüğünün bir kişinin düşüncelerini kılık kıyafet tarzı ile aktarabilme yetkisini içerdiğini kabul etmektedir. Söz konusu kararda, kişinin kılık kıyafet tarzının belli bir dünya görüşünü açıklamaya yönelik olduğu takdirde korunması gerektiği açıklanmıştır⁴⁴⁵. Örneğin Marksist dünya görüşüne sahip işçinin sakalının, politik görüşü açıklamaya yönelik olduğu takdirde, ifade özgürlüğü kapsamında korunması gerekir⁴⁴⁶.

Kural olarak işverenin işçinin dış görünüşüne, kılık kıyafetine ve işyerinde politik sembollerin kullanımına müdahale etme hakkı bulunmamaktadır⁴⁴⁷. Bu konularda işverenin yönetim yetkisi dar kabul edilir⁴⁴⁸. Çünkü yönetim yetkisinin sınırlarının aşılması ile birlikte işçi, dış görünüşüne kişisel dokunuşunu verme imkânından büyük ölçüde mahrum bırakılmaktadır⁴⁴⁹. Ayrıca politik görüş açıklamasıyla ilişkili bir giysiyi taşıdığı için fesih, somut olayın koşullara göre politik görüş temelinde ayrımcılık oluşturabilir⁴⁵⁰. Şu kadar ki iş sözleşmesi gereğince işçinin işyerinde politik sembollerin kullanımını sınırlanabilir ve bazı durumlarda yasaklanabilir⁴⁵¹. Bu ihtimallerin kamu ve özel sektör işyerleri açısından ayrı ayrı değerlendirilmesinde yarar vardır.

⁴⁴⁴ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 365; ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 20; Arslan Öncü, s. 218.

⁴⁴⁵ Karar için bkz. İHAM, Scott Stevens v. United Kingdom, Başvuru No. 12769/87, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 16.01.2024.

⁴⁴⁶ Yılmaz, s. 724.

⁴⁴⁷ Brose/Greiner/Preis, s. 370; Duchstein, s. 1717; Lepke, s. 2040. Türk iş hukukunda işverenin işçinin dış görünüşüne ilişkin olarak verebileceği talimatlar hakkında bkz. Öztürk, s. 348 vd.

⁴⁴⁸ Aydın, s. 111; Duchstein, s. 1718; Arslan Öncü, s. 219.

⁴⁴⁹ BAG, 13.02.2003 - 6 AZR 536/01, NZA 2003, s. 1197.

⁴⁵⁰ APS/Preis, Grundlagen J, Rn. 70, Ünsal, s. 528.

⁴⁵¹ Boemke/Gründel, s. 265. Örneğin bir işçinin dış görünüşü iş görme borcunun parçasıysa, işverenin menfaatlerine özellikle dikkat edilmelidir. Bkz. Rieble/Wiebauer, s. 88.

2.2.3.2.2.1. Kamu İşyerleri

Kamu işyerlerinde görev alan işçiler bakımından tartışılması gereken husus, kamu hizmetinin politik yönden tarafsız olması gerekip gerekmediği ve işçilerin objektif bir görünüme sahip olmasının onlardan beklenip beklenemeyeceğidir⁴⁵². Bu nedenle kamusal yetkiyi kullanan ve kamu hizmeti görenlerin görevleri sırasında politik sembollerinin görünür olması, kamu hizmetinin tarafsızlığı ve devlete sadakat bağı ile bağlı olmanın sonuçları bağlamında değerlendirilebilir.

Konu ile ilgili olarak Türk hukukunda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kılık ve kıyafetlerine ilişkin kurallar, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık Kıyafetine Dair Yönetmelik” içerisinde özel olarak düzenlenmiştir⁴⁵³. Yönetmelikte belirtilen esaslar 2. madde gereğince memurların yanı sıra işçileri de kapsamaktadır⁴⁵⁴. Yönetmelik ile kamu işyerlerinde çalışan kadın ve erkek işçiler açısından dış görünüş ile kılık kıyafet bakımından biçimsel şartlar getirilmiştir. Danıştay tarafından verilen son iptal kararları ile erkek işçiler açısından dış görünüş bağlamında özgürlükler genişletilmiştir⁴⁵⁵. Kamu işyerlerinde çalışanlar yönünden var olan söz konusu sınırlandırmalar, kamu hizmetinin sağlanmasında eşitliğin, tarafsızlığın ve özellikle apolitik olmanın bir gereği olarak ele alınmaktadır. Öğretinin bir kısmınca, kamu hizmetinin objektif sunumu için tarafsızlığı sağlayacak kılık kıyafet yükümlülükleri hukuka uygun bulunmaktadır⁴⁵⁶. Öğretinin diğer bir kısmı ise kamu işyerlerinde çalışanlar açısından pozitif hukukta yer alan bu sınırlamaların, çalışanların objektif bir görünüme sahip olmalarından daha çok, tek tip birey yetiştirilmesi sonucunu doğurduğu, demokrasinin getirmiş olduğu çoğulculukla bağdaşmadığı, özgürlükçü hukuk sistemine uygun olmadığı yönlerinden eleştirmiştir⁴⁵⁷.

Yukarıda bahsedilen Yönetmeliğin 9. maddesine göre kamu işyerlerinde işçiler dahil tüm çalı-

⁴⁵² Serkan **Kızılyel**, “Kamu Görevlilerinin Kıyafet Özgürlüğü Üzerine Düşünceler”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 3, 2016, s. 283.

⁴⁵³ RG. 25.10.1982, S. 2879.

⁴⁵⁴ **Tolu Yılmaz**, s. 722; **Sevimli**, s. 236.

⁴⁵⁵ Danıştay İkinci Dairesi’nin 18/11/2020 tarihli ve E.2017/665; K.2020/3432 sayılı kararı ile “kulak ortasından aşağıda favori bırakılmaz. Saçlar, kulağı kapatmayacak biçimde ve normal durumda enseden gömlek yakasını aşmayacak şekilde uzatılabilir” hükmü ve Danıştay On ikinci Dairesi’nin 20/4/2022 tarihli, E. 2021/7000; ve 2022/2247 sayılı kararı ile “her gün sakal tıraşı olunur ve sakal bırakılmaz” hükmü iptal edilmiştir.

⁴⁵⁶ Söz konusu edilen görüşleri için bkz. **Kızılyel**, s. 295.

⁴⁵⁷ **Kızılyel**, s. 301.

şanlar, görev yaptığı yerin ve mezun olduğu okulların rozetleri ile hükümet tarafından özel günler için çıkarılan rozetler dışında kalan sembol, işaret, nişan ve benzerlerini takamayacaktır. Bu düzenleme ışığında, kamu hizmetinde işçilerin dış görünüş ve kılık kıyafet özgürlükleri dar bir zemin üzerinde tesis edilmiştir. Hem saç ve sakal unsurları üzerinde, hem de kılık kıyafet çerçevesinde politik sembollerin kullanımı kısıtlanmıştır. Diğer bir deyişle, politik sembollerin kullanımı ile ifade özgürlüğü sınırlıdır. Yönetmeliğin 13. maddesi dikkate alındığında toplu iş sözleşmeleriyle bu hükümlerin aksi kararlaştırılmayacaktır. Sınırlamalara aykırı hareket edilmesi durumunda 16. maddeye göre disiplin cezaları gündeme gelebilecektir. Söz konusu düzenlemeler karşısında kamu hizmetinin tarafsızlığı ve apolitik olmanın kabul edildiği bir çalışma ortamı bulunduğunu, herhangi bir politik görüşe yakın ya da uzak olduğu mesajı içeren kılık kıyafetin yahut sembollerin kamu hizmetinde çalışan işçilere yasaklandığının kabulü gerekmektedir⁴⁵⁸.

Öte yandan Alman hukukunda belirtildiği üzere, kamu hizmeti gören işçiler, işverene (devlete) karşı sadakat, itidal ve sağduyu yükümlülüklerine sahiptir⁴⁵⁹. Buna göre kamu işyerleri, devletin doğal birer uzantısıdır ve devletin tarafsızlık yükümlülüğü, çalışanlarının tarafsızlık yükümlülüğünden farklı olamaz. Çünkü devlet, çalışanları aracılığıyla hareket edebilir⁴⁶⁰. İdeolojik çağrışımları olan görünüşler, eğer kamu işyerinde görevin tarafsız şekilde yürütülmesine olan güveni zedelemeye uygunsa sınırlandırılabilir⁴⁶¹. Bu yönde etik yönergeler geçerlilik tanınabilir⁴⁶².

Türk hukuku açısından da memurlar için geçerli olan politik sadakat yükümlülüğünün, kamu hizmetinde bulunan bütün çalışanlara ve işçilere aktarılamayacağı benimsenmelidir. İşçiler, yalnızca üstlenilen kamu hizmetinin doğru şekilde yerine getirilmesi için gerekli olan politik sadakati borçludur. İşçinin borçlu olduğu sadakat derecesi, kamu işyerindeki pozisyonuna ve iş

⁴⁵⁸ **Kızılyel**, s. 300.

⁴⁵⁹ **Mittelbach**, s. 5; **Kissel**, s. 152; **Wisskirchen/Bissels**, s. 174; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 26, s. 587. Sadece devlet memurları değil, kamu hizmetinde çalıştırılan işçiler de özgür demokratik temel düzene sadakat yükümlülüğüne tabidir ve bu onları saygı göstermeye zorlar (**MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 58). Özgür demokratik temel düzene bağlılık ve anayasaya sadakat gerekliliği ile ilgili olarak, devlet memurları ve kamu işçileri arasında benzerlik vardır (**MHdB ArbR/Germelmann**, § 154, Rn. 40 ve Rn. 78).

⁴⁶⁰ BVerfG 14.1.2020 NJW 2020, Rn.2, s. 1049.

⁴⁶¹ Alman hukukunda kamu işyerlerinde çalışanlar için politik ifade özgürlüğü sınırlanabilmektedir. Örneğin kamu işyerinde öğretmenlerin nükleer enerji karşıtı rozet takmalarına izin verilmemiştir. Bkz. BVerfG 23.10.1985, BVerfGE 71, s. 108 – “Atomkraft? – Nein, danke”; BAG 2.3.1982, NJW 1982, s. 2888; **Zielke**, s. 133-134. Karar için bkz. **Krummel/Küttner**, s. 69. Ancak kamu hizmetinin her aşamasında böyle bir sınırlama kabul edilmemektedir. Devlete sadakat yükümlülüğünün derecesi, statüye ve görevin kapsamına bağlıdır. BAG 28.9.1989, NJW 1990, s. 1196; **Picker**, Teil I, s. 324. Alman hukukunda bir işçinin üzerinde “FCK CPS” isimli rozet taşımasının sonuçları hakkında bkz. 26.02.2015, NJW 2015, s. 2022.

⁴⁶² **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 74.

görme borcunun özelliklerine göre belirlenmelidir⁴⁶³. Ancak bu koşul çerçevesinde politik teza-hürlerin sınırlandırılması, temel haklara uygun yorumlandığında ve devletin tarafsızlığına yöne-lik somut tehlikeye karşı koymayı amaçlıyorsa, işçinin ifade ve inanç özgürlüğü ile uyumlu olacaktır⁴⁶⁴.

2.2.3.2.2.2. Özel İşyerleri

Kamu işyerlerinden farklı olarak özel işyerleri devletin doğal birer uzantısı değildirler. Dış gö-rünüş ve kılık kıyafete yönelik tedbirler, ancak iş sözleşmesinden ve temel haklardan kaynakla-nan yükümlülükler nedeniyle sınırlandırılabilir. Özel yaşama saygı ve ifade özgürlüğü nedeniyle yaşam tarzına sınırsız müdahale ise kabul edilemez⁴⁶⁵. Pozitif hukukta kamu hizmeti açısından özel düzenleme bulunmasına rağmen, özel işyerlerinde çalışan işçilerin dış görünüş ve kılık kıyafetlerine yönelik açık bir düzenleme yoktur. İşçinin dış görünüş ve kılık kıyafetinde politik sembollerin kullanılıp kullanılmayacağı, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi koşullarıyla, işye-ri iç yönetmelikleriyle yahut işveren talimatlarıyla düzenlenebilir.

Kural olarak işveren işçilerin dış görünüş ve kılık kıyafetlerini belirleme özgürlüğüne ölçsüz şekilde müdahale edemez⁴⁶⁶. İşçinin özel yaşama ilişkin tercihlerine karışamaz ve işyerinde politik semboller kullanmalarını yasaklayamaz. Politik düşünceleri, inanç ve değerleri, özel yaşama saygı hakkını ve ifade özgürlüğünü ihlal eden müdahaleler, işçiyi gözetme borcunun ihlali anlamını taşır ve yönetim hakkının hukuka uygun kullanımı dışında kalır⁴⁶⁷.

Bunlara karşılık genel kural özgürlüklerin işyeri içinde kullanılabilmesini olanaklı kılmaya yö-nelik ise de işveren, işyeri düzeninin sağlanması amacıyla işçilerin dış görünüşü ve kılık kıya-fetlerinde politik semboller kullanımına müdahale etme ihtiyacı duyabilir. Bu bağlamda saç ve

⁴⁶³ Buna göre, devlet memurlarına eşdeğer pozisyonda istihdam edilen ve onlar gibi devleti temsil yetkilerini kulla-nan işçiler, böyle bir sadakat yükümlülüğüne tabidir. Bkz. **Picker**, Teil I, s. 326.

⁴⁶⁴ Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından, politik görüş açıklamalarına ilişkin ifade özgürlüğünün dar yorumlandığı görülmektedir, (**Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1921). Bu konuda ayrıca bkz. **Duchstein**, s. 1718; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 4, Rn. 23. Alman hukuku bağlamında örnek kararlar için bkz. BAG 27.8.2020, NZA 2021, s. 189; BVerfG 27.1.2015, NJW s. 2915. Özel işyerlerinde olduğu gibi kamu işyerleri açısından da kılık kıyafete katı müdahale için soyut tehlike yeterli değildir. Tehlikenin öngörülebilir ve somut olması gerekir (BVerfG 18.10.2016, NZA 2016, s. 1522).

⁴⁶⁵ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 494.

⁴⁶⁶ **Aydın**, s. 111; **Duchstein**, s. 1717; **Brose/Greiner/Preis**, s. 370; **Lepke**, s. 2040; **Zielke**, s. 114.

⁴⁶⁷ **Brose/Greiner/Preis**, s. 371; **Ünsal**, s. 528.

sakal şekli, takıların ve rozetlerin takılması, giysilerin giyilme şekline (düğmelerin kapatılması, sembollerin görünmemesi ve benzerlerine) ilişkin düzenlemeler yapılabilir⁴⁶⁸. Bu durumda, işçinin temel hakları ile işverenin yönetim hakkı arasında bir çatışma ortaya çıkar⁴⁶⁹. Çatışmanın çözümü, tarafların hak ve menfaatlerinde pratik uyumunun sağlanmasına bağlıdır⁴⁷⁰.

İşveren, kendi politik görüşü doğrultusunda işçilerin dış görünüşü ve kılık kıyafetine müdahale edemez. İşverenin, yetkili amirlerin ve işyerindeki diğer çalışanların kişisel düşünceleri önemsizdir⁴⁷¹. İşyerinin belli bir politik eğilime sahip olmadığı, işçinin eğilim taşıyıcısı kabul edilmediği ve somut olayın koşulları gereği müdahalenin dürüstlük kuralına göre beklenmediği hallerde müdahale gerçekleştirilemez⁴⁷². İşverenin, ifade ve kimliğin farklı görünüm biçimlerini göz ardı ederek işçiler üzerinde politik dikta kurma hakkı yoktur. Keyfi nedenlerle ve ayrımcılık temelinde işçinin politik sembolleri kullanmasına müdahale kişilik hakkını ihlal edeceğinden, yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemez. İşyerinde sadece belli bir politik görüşe ait sembollerin yasaklanması, ayrımcılık kabul edilmelidir. Olası sözleşme ihlallerinin sonuçlarından kaçınmak için işveren müdahalesini haklı gerekçeye dayandırmalı, tercih edeceği müdahalenin yöntemi ölçülü olmalı, müdahaleye katlanılmaması durumunda söz konusu işin mesleğin gereklerine uygun biçimde görülme olanağı kalmamalıdır⁴⁷³.

İşçinin dış görünüşü ve kılık kıyafetinde politik sembollerin kullanımına müdahale edilebilmesi için işyerinde görülen faaliyette somut aksaklıkların yaşanması gerekir. Salt şüphe, soyut tehlike yahut işyeri teamülleri yeterli değildir⁴⁷⁴. İşyerinde diğer çalışanların politik düşünce ve inançları baskılanıyorsa, onlar üzerinde somut bir endişe yaratıyorsa müdahaleye izin verilebilir⁴⁷⁵. İş sözleşmesi gereğince işçinin görevi, işverenin ürünlerini kendi vücudu üzerinde sunmayı içere-

⁴⁶⁸ **Boemke/Gründel**, s. 265. Politik sembollerin geçerliliği ve işyeri barışını bozup bozmadığı noktasında, sembollerin sunumu da önem arz eder (**Hülsmann**, s. 231).

⁴⁶⁹ **Duchstein**, s. 1717.

⁴⁷⁰ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 365; **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 67; **Lepke**, s. 2040.

⁴⁷¹ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 502.

⁴⁷² **Aydın**, s. 112.

⁴⁷³ **Zielke**, s. 119; **Aydın**, s. 111

⁴⁷⁴ **Lepke**, s. 2040; **Duchstein**, s. 1717; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 4, Rn. 23. İşçinin dış görünüşü ve kılık kıyafetine müdahale için salt şüphenin yeterli olmadığına dair bkz. BAG 10.10.2002, NZA 2003, s. 483; BVerfG 30.7.2003, NZA 2003, s. 959.

⁴⁷⁵ **Kissel**, s. 152; **Civan**, s. 177; **Zielke**, s. 121.

bilir⁴⁷⁶. Örneğin işveren, parfümeri satıcısı olanların makyaj yapmasını zorunlu tutabilir. Böyle bir durumda işçi, vücudundaki politik sembollerin görünmemesine katlanmalıdır.

Politik sembollerin kullanımına müdahalenin olanaklı olduğu hallerin başında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gelir⁴⁷⁷. Hukuka uygun yönetim yetkisinin kullanılması, iş sağlığı ve güvenliğinin gereklilikleri tarafından belirlenir. İşyerinde çalışanların yaşam hakkının korunması anlamına gelen ve politik ifade özgürlüğüne kıyasla üstün bir menfaati ortaya koyan böyle bir müdahale, kaynağını hem yasadan hem iş sözleşmesinden aldığı için işveren bakımından bir zorunluluk ve borç teşkil eder. Nitekim TBK m. 417/II gereğince işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alırken, koruyucu kıyafetlerin giyilmesi, iş kıyafetleri üzerinde herhangi bir sembolün veya aksesuarın bulunmaması, saç ve sakal boylarının belirlenmesi gibi konularda, temel haklara en az müdahale edecek yöntemin seçilmesine özen göstererek düzenlemeler yapabilir⁴⁷⁸. Bu durumda işçiler, politik görüşleri ve inançlarından kaynaklanacak bir istisnanın kendilerine uygulanmasını talep edemezler.

Genel sağlığa ilişkin yasal zorunlulukların bulunması durumunda da dış görünüş ve kılık kıyafette politik sembollerin kullanımı sınırlanabilir⁴⁷⁹. Söz gelimi İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik gereğince, hijyen kurallarının ve üçüncü kişilerin sağlığının korunmasının ön planda olduğu hamam ve sauna gibi işyerlerinde çalışanların saç ve sakallarının kesilmiş ve bakımlı olması gerekmektedir⁴⁸⁰. Gıda veya ilaç üretimi yapılan alanlarda saç ve sakala ilişkin müdahale gerçekleştirilebileceği gibi, elektronik eşyaların üretiminde ve satışında statik elektrikle hassas bileşenlere zarar verebilecek metal politik sembollerin (yüzük, rozet, piercing gibi) kullanılmaması gerektiği kararlaştırılabilir. Pandemi dönemlerinde zorunlu maske uygu-

⁴⁷⁶ **Duchstein**, s. 1719.

⁴⁷⁷ **Brose/Greiner/Preis**, s. 373; **Sevimli**, s. 231; **Öztürk**, s. 350. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve denetim yükümlülüğü hakkında bkz. **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 120.

⁴⁷⁸ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 326; **Senyen Kaplan**, s. 283. İşçinin kılık kıyafetine ilişkin yan yükümlülükler bağlamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hakkında bkz. **Civan**, s. 162 vd. Bu konuda ayrıca bkz. **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 117.

⁴⁷⁹ **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 67; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 498; **Öztürk**, s. 351; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 326. Sağlığın kişilik hakları çerçevesinde korunması hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, s. 101.

⁴⁸⁰ **Aydın**, s. 115. Hijyen riskinin olduğu durumlarda, maske veya bone takılması gibi işçinin temel hak ve özgürlüklerine daha az müdahale içeren bir yöntemle söz konusu risk giderilebiliyorsa, daha ölçülü olan seçeneklerin öncelikle tercih edilmesi gerekir. Hijyen ve genel sağlık konusunda bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 313, dn. 680.

lamasına yönelik tedbirler alınabilir⁴⁸¹. Her halde işveren tarafından alınacak tedbirin istenen amacı sağlamak için ölçülü olup olmadığının değerlendirilmesi icap eder⁴⁸².

Alman hukukunda, işyerinde gösterilen faaliyet tarafsızlık gerektirmese bile bir politik ideolojinin istismar edici reklamına izin verilemeyeceği belirtilmiştir. İfade özgürlüğü bağlamında ideolojinin reklamı doğrudan veya dolaylı olarak baskı ve hukuka aykırı yöntemlerle gerçekleştiriliyorsa, bu bir kötüye kullanım örneğidir. Dolayısıyla işçi görevini kötüye kullanarak bir ideolojinin reklamını yapamaz. Eğer bir işçi çalışırken müşterilerin politik düşünceleri ve inançlarını değiştirmeye çalışıyor, bunun sonucunda onlara ayrıcalıklı bir muamele göstereceğini vurguluyorsa, iş sözleşmesine aykırı hareket etmiş olduğunun kabulü gerekir⁴⁸³.

İşyerinde imaj kazanımı ve tanınabilirlik için gerekli olan, küçük düşürücü olmayan, ergonomik anlamda rahatsızlık vermeyen ve işçinin sağlığını gözetken tek tip kıyafet uygulaması özel yaşam hakkına ağır bir müdahale olmaz⁴⁸⁴. Fakat bunun için de uygulamanın, işçinin iş görme borcu ile olan bağlantısının ortaya konulması gerekir⁴⁸⁵. Müşterilerle yakın temas içerisinde olan ve görsel farklılaştırılması gereken otel, satış mağazası, ulaşım araçları gibi işyerlerinde tek tip kıyafet uygulamasına işçinin uyması gerekir⁴⁸⁶. Fakat bu durumda dahi eğer arzu ediliyorsa işçi tarafından gerekçelendirilmiş bireysel bir dokunuşa ve politik bir düşüncenin sergilenmesine izin verilmelidir⁴⁸⁷.

⁴⁸¹ Pandemi dönemlerinde işyerinde dış görünüş ve kılı kıyafete müdahale hakkında bkz. LAG Hmb 13.10.2021, NZA-RR 2022, s. 53.

⁴⁸² Aydın, s. 111. COVID-19 konusunda bkz. Arslan Öncü, s. 137-138; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 557.

⁴⁸³ Zielke, s. 122; ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 24; Ünsal, s. 528.

⁴⁸⁴ Öztürk, s. 352; Brose/Greiner/Preis, s. 378; Duchstein, s. 1721; Schaub ArbR-HdB/Linck, § 3, Rn. 8. Aydın, s. 112; Zielke, s. 122. Somut olayın koşullarına göre tek tip kıyafet uygulamasının, işçinin temel haklarına meşru bir müdahale anlamına gelmesi hakkında bkz. ArbG Cottbus 20.3.2012, BeckRS 2012, 72457.

⁴⁸⁵ Sevimli, s. 233; Zielke, s. 122. Kılık kıyafet yönetmeliğinin veya şirket amblemli tek tip iş kıyafetinin uygulamaya konulması ancak menfaatlerin dengelenmesinden sonra gerçekleşebilir (NK-GA/Hanau, GG Art. 2, Rn. 67).

⁴⁸⁶ Zielke, s. 122. Alman hukukunda yerel mahkemenin kararına göre işveren, satış elemanının kot pantolon, spor ayakkabı, yakası açık, kravatsız ve ceketsiz müşterilerin huzuruna çıkmasını yasaklamaya yetkilidir. Müşterilerle konuşurken satış görevlisi, işveren tarafından belirlenen ürünlerin karakterine uygun bir şekilde görünmeli ve giyinmelidir. Bkz. LAG Hamm 22.10.1991, LAGE BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 11; HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 499. İşçinin müşterilere yönelik yaklaşımının iş sözleşmesinin etkisi hakkında bkz. Mülâyim, Tutum ve Davranışlar, s. 93 vd.

⁴⁸⁷ İşçi politik sembolleri öncelikle kendi kılık kıyafetinde kullanabilmelidir. İşverenin mülkiyetinde bulunan tek tip kıyafetlerde politik sembol bulundurma ise ancak işçinin bu müdahalesinin ölçülü olması, örneğin söz konusu

İşverenin girişim ve sözleşme özgürlüğüne dayanarak toplumdaki izlenimini korumak ve tarafsız imaj sergilemek ihtiyacını ayrıca ele almak gerekir⁴⁸⁸. Her kanaatten müşteriye hizmet vermek kaygısına sahip işverenler, bütün politik düşüncelere eşit mesafede durmayı, partilerüstü politika izlemeyi ve kamuoyu baskısından kaynaklanabilecek kazanç kaybının önüne geçmeyi istemektedirler. Öğretideki bazı görüşler, işçilerin dış görünüşleriyle politik görüşlerini yansıtmasının üçüncü kişiler üzerinde baskı yaratabileceğinden yasaklamanın haklı olacağı yönündedir⁴⁸⁹. Fakat böyle bir yaklaşımın demokratik ilkeler karşısında işyerinde politik katılımı önlemeye yönelik olacağını ifade etmek gerekir. Açık toplumda müşteriler, politik görüşlere tahammül edebilmelidir. Ayrımcı müşteri tercihleri tanınmaz⁴⁹⁰. İşverenin tarafsızlık sağlamak istediği hâllerde politik sembollerin kullanılmayacağına yönelik yasağın, işyerinde çalışan bütün kişilere yayılmasından ziyade, işyerinin kamuoyu ile iletişimini sağlayan ve müşterilerle etkileşime giren işçileri kapsamaması gerektiğini kabul etmek isabetli olacaktır⁴⁹¹. Bu durumda yasağın belli bir politik görüşün yasaklanması olarak değil, bütün politik sembollerin yasaklanması şeklinde yapılması uygun olur⁴⁹².

Bu koşula ek olarak, böyle bir müdahaleye geçerlilik tanıyabilmek ve ayrımcılıktan uzaklaşabilmek için, müdahalenin sadece belirli bir kişiye, gruba veya ideolojiye yönelik olmaması, yani yeknesak işlem yapılması gerekir. Avrupa Adalet Divanı'nın *Samira Achibata v. G4S Secure Solutions* kararında⁴⁹³, 2000/78 sayılı Direktif çerçevesinde değerlendirme yapılarak işçilerin politik, felsefi veya dini inançlarına ilişkin sembollerini işyerinde kullanamayacakları yönünde bir kuralın bulunması halinde, işverence izlenen tarafsızlık politikasına itibar edilebilmesi için uygulamanın tutarlı olması, yasağın sadece müşterilerle iletişime giren çalışanları kapsamaması gerektiği ve son çare ilkesi gereğince müşterilerle doğrudan temas edilmeyecek bir pozisyonun

sembollerin zarar vermeden çıkarılabilmesi halinde mümkün olabilir. Bu konuda bkz. **Mittelbach**, s. 69.

⁴⁸⁸ **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 95, s. 76; Ugan **Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 369; **Civan**, s. 172; **Arslan Öncü**, s. 234. Nitekim politik faaliyet aynı zamanda işverenin iş ilişkilerini bozmamalıdır. Özellikle de müşterileri ve tedarikçileri kışkırtmamalı veya onlara işverenin bu görüşle özdeşleştiği gibi bir izlenim vermemelidir. Bkz. **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 253; **Zielke**, s. 147. Bu konuda Fransız Yargıtay'ın verdiği karar ve bu kararın değerlendirmesi için bkz. (Cour de cassation, Chambre sociale, 08.07.2020, Revue de Jurisprudence Sociale (RJS) 2020, Nr. 452 (Sté Risk Co c/A.), EuZA 2021, s. 255.

⁴⁸⁹ **Sevimli**, s. 234, s. 270; **Duchstein**, s. 1719; **Civan**, s. 177; **Ünsal**, s. 528.

⁴⁹⁰ **Brose/Greiner/Preis**, s. 379.

⁴⁹¹ **Duchstein**, s. 1721; **Mittelbach**, s. 78, **Schubert**, Neutralitätspolitik, s. 447. İşçinin işyerindeki konumu gereği müşterilerle olan ilişkisine özen göstermesi hakkında bkz. **Mülayim**, Tutum ve Davranışlar, s. 93.

⁴⁹² **Brose/Greiner/Preis**, s. 371.

⁴⁹³ Judgment of the Court (Grand Chamber), 14.03.2017, Case C-157/15, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0157>, E.T. 10.10.2023. Karara konu olay için bkz. **Kingreen/Poscher**, Rn. 55, s. 55.

fesihten önce işçiye önerilmesi gerektiği isabetli olarak ifade edilmiştir⁴⁹⁴.

Diğer yandan Avrupa Adalet Divanı'nın *Asma Bougnaoui v. Micrapole SA* kararında⁴⁹⁵, müşterinin dini veya politik bir sembol kullanan işçiden hizmet almak istememesi olayında, kullanılan semboller nedeniyle feshin ancak işverenin mesleki gerekliliğe dayanması durumunda ayrımcılık teşkil etmeyeceğini, mesleki gerekliliğin ise işyerinde yürütülen faaliyetten kaynaklanan objektif bir ihtiyaca hizmet etmesi halinde kabul edilebileceği belirtilmiştir. Müşterilerin taleplerinden kaynaklanan subjektif unsurların bu kapsamda değerlendirilemeyeceği açıktır⁴⁹⁶.

Bu konuda İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, işçinin temel haklarına ağırlık veren bir yaklaşım sergilemektedir. Nitekim *Eweida v. Birleşik Krallık* davasında dini bir sembol üzerinden verdiği kararda⁴⁹⁷, çoğulcu toplumda inançların aktarılabilmesi büyük önem taşıdığından, inancını yaşamının merkezine koyan işçi bakımından sembollerin kullanımına izin verilmesi gerektiği, sırf bu sebeple işverenin imajına zarar verildiğinin kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir⁴⁹⁸. Şüphesiz bu yaklaşımın politik inanca yönelik semboller için de geçerli olduğu söylenebilir. *Kara v. Birleşik Krallık* kararında ise kamu ile temas içerisinde bulunan çalışanlardan giyim kurallarına uyulmasının istenebileceği belirtilmiştir⁴⁹⁹. Kamusal alanda sosyal temas, işçi gruplarına yönelik farklı işlemleri haklı kılabilecektir⁵⁰⁰.

Görüleceği üzere iş sağlığı ve güvenliği, hijyen prensipleri, tanınabilirlik için tek tip elbise uygulaması ve tarafsızlık politikası gibi işverenin üstün menfaatlerini ortaya koyan objektif nedenler bulunmadığı sürece, somut olaya uygun değerlendirme yapılarak, işçinin dış görünüş ve kılık

⁴⁹⁴ Kararın değerlendirilmesi için bkz. Stephan **Sura**, "Die jüngere Rechtsprechung zu Verboten religiöser und weltanschaulicher Zeichen und Kleidung am Arbeitsplatz", NZA-RR 2023, s. 58-59, **Schubert**, Neutralitätspolitik, s. 442-443; **Zielke**, s. 147; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 366; **Arslan Öncü**, s. 240.

⁴⁹⁵ Judgment of the Court (Grand Chamber), 14.03.2017, Case C-188/15, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0188>, E.T. 10.10.2023.

⁴⁹⁶ Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Sura**, s. 59, **Schubert**, Neutralitätspolitik, s. 442-443. Nitekim işverenin müşterilerin gelmeyebileceği ve bunun da kar kaybına yol açabileceği yönündeki soyut korkusu, işyerinde sembollerin takılması suretiyle inancın gereklerinin yerine getirilmesinin kısıtlanmasını haklı göstermez. **Brose/Greiner/Preis**, s. 371; **Zielke**, s. 147.

⁴⁹⁷ Karar için bkz. İHAM, *Eweida and Others v. The United Kingdom*, Başvuru No. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, T. 15.01.2013, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 12.01.2024.

⁴⁹⁸ Kararın değerlendirilmesi hakkında bkz. **Civan**, s. 169; **Çetin**, s. 323; **Arslan Öncü**, s. 235.

⁴⁹⁹ Karar için bkz. İHAM, *Kara v. United Kingdom*, Başvuru No. 36528/97, T. 22.10.1998, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 12.01.2024.

⁵⁰⁰ **Zielke**, s. 125.

kıyafetinde politik sembollerin kullanıp kullanamayacağına karar verilmesi gerekir⁵⁰¹. İşçinin işyerinde politik sembolleri kullanması, çalışma barışını bozan endoktrinasyon (manipüle ederek zorlayıcı) boyuta neden olmaması ve kısıtlamanın somut emarelere dayanmaksızın salt varsayımdan kaynaklanması hallerinde yasaklanmamalıdır⁵⁰².

Öte yandan temel haklara müdahale noktasında kamu işyerlerine benzer bir diğer yer, özel sektörde yer alan eğilimli işletmelerdir⁵⁰³. Eğilimli işletmelerde dikkat çeken olgu, işçinin dış görünüşü ve kılık kıyafetinde politik sembollerin kullanılmasında temel haklara müdahalenin daha etkili gerçekleştirilebilmesidir⁵⁰⁴. Çünkü eğilimli işletmelerde işverenin manevi amaca uygun biçimde işçilerin dış görünüşlerinin ve kılık kıyafetlerinin belirlenmesine karar verebilmesi gerekir. Bu durum, işverenin temel hakları ile güvence altına alınmış eğiliminin temsilinin iş sözleşmesinin bir parçasını oluşturmasından kaynaklanır⁵⁰⁵. Mutabık kalındığı ölçüde işçinin eğilimleri destekleme yükümlülüğü sadakat borcu gereğince ortaya çıkar⁵⁰⁶. Burada farklı bir politik düşünceye aidiyetin tezahürü sembolün kullanılması sadakat borcu ile uzlaştırılmaz⁵⁰⁷. Eğilimli işletmede işverenin takdir marjı özel işyerlerine göre farklılaşmakta, bir bakıma kamu işyerlerindeki uygulamaya yaklaşmaktadır. Politik eğilimli işletmelerde yönetici pozisyonunda çalışan işçiler, iş sözleşmesinin kurulmasıyla işverenin ideolojik çizgisini paylaşmayı peşinin kabul ettiklerinden, manevi amaca uygun görünüş ve kılık kıyafete yönelik talimatlara uymakla yükümlüdür⁵⁰⁸. *Kanaatimizce* ilgili ideolojinin yaygınlaşmasına yönelik etkinliklerde, örneğin dilekçe kampanyalarında görevlendirilen işçilerin, çalışma saatleri içerisinde işverenin belirleyeceği tek tip kıyafetleri giymeleri zorunlu hale getirilebilirken, amaca aykırı politik sembollerin kullanımı da yasaklanabilir.

⁵⁰¹ Kissel, s. 152.

⁵⁰² Zielke, s. 125.

⁵⁰³ Eğilimli işletmelerin haklı menfaati ile işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin çatışması hakkında bkz. Civan, s. 172 vd.

⁵⁰⁴ APS/Vossen, BGB § 626, Rn. 255.

⁵⁰⁵ Eğilimli işletmede işçi, iş sözleşmesinde belirli bir işi yerine getirmeyi taahhüt ederken, diğer yandan bu işleyle bağdaşmayan bir görünüm seçerse çelişkili davranmış olur. Bkz. Duchstein, s. 1718.

⁵⁰⁶ Kissel, s. 152; NK-GA/Frieling, GG Art. 5, Rn. 17.

⁵⁰⁷ Zielke, s. 123; ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 23. Bu konuda örnek bir mahkeme kararı için bkz. BAG 24.9.2014, NZA 2014, s. 1407.

⁵⁰⁸ İsviçre hukukundaki durum hakkında bkz. Tolu Yılmaz, s. 726. İşçi sadakat borcu gereğince semboller dahil kullanacağı ifade araçlarını seçerken eğilimli işletmenin politik amacını dikkate almalıdır. Bkz. Schaub ArbR-HdB/Linck, § 53, Rn. 29.

Buna karşılık yaşam hakkı gibi üçüncü kişilerin üstün yararının söz konusu olduğu durumlarda veya iş sağlığı ve güvenliği hükümleri bağlamında üçüncü kişilerin korunması gerektiğinde, eğilimli işletmenin amacı gerektiriyor olsa dahi işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden kılık kıyafetlerin ve sembollerin kullanılması zorunluluk haline getirilemez⁵⁰⁹.

2.2.3.2.3. Politik Eşyaların Kullanılması

Politik eşyalardan anlaşılması gereken, her türlü siyasal içeriğe sahip, belli bir politik düşünce ve inancı temsil eden, çoğu zaman parti-politik faaliyetlerle bağlantılı olup onu sembolize eden pankart, bildiri, kitap, bayrak ve benzeri taşınırlardır. Bu tür taşınır eşyaların işyerine sokulması ve orada bulundurulması ayrıca değerlendirilmelidir.

Kural olarak işçiler, işverenin üstün menfaatleriyle çatışmadığı sürece çalışma ortamlarını ve özel alanlarını özgürce düzenleme hakkına sahiptirler. İşyerinde çalışma barışını ve huzuru bozmayan politik fotoğraflar, resimler sergilenebilir ve asılabilir⁵¹⁰. Hatta işveren, işçilerin beraberinde getirdiği mülkiyetindeki eşyaların korunması için gerekenleri yapmakla yükümlüdür⁵¹¹. Ancak düzenleme özgürlüğü, işverenin ve çalışanların meşru menfaatlerinin başladığı yerde sona erer⁵¹². Özellikle çalışanlarla ortak kullanılan odalar söz konusu olduğunda, oluşabilecek ciddi kaygılar ve başkalarının düşünceleri ve inançları dikkate alınmalıdır. Burada kriter, ayrımcılık yasağı ve politik temelde tacize karşı koruma tarafından belirlenir⁵¹³. Benzer şekilde, işyerindeki ofisine bir siyasetçinin resmini asan işçi, müşterilerin bu odaya erişimi olması halinde, işverenin iktisadi ilişkilerini ve kamuoyundaki itibarını etkileyebilecektir. Böyle bir durum-

⁵⁰⁹ **Zielke**, s. 123-124.

⁵¹⁰ **Steinau-Steinrück**, s. 626; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 504. Her ne kadar tartışmalı olsa da Alman hukukuna göre işçi bakımından işyerinin “konut” olarak kabul edilmesi ve mahremiyet iddiasının ileri sürülmesi mümkündür. Bu görüşe göre işyeri aynı zamanda işçinin kendisini (maddi ve manevi bütünlüğünü) gerçekleştirdiği yerdir. Konut kavramından kaynaklanan böyle bir koruma, işverenin işyerini kamuya açık hale getirmesi nedeniyle de ortadan kalkmaz. Çünkü işveren, işyerine uygun olmayan girişleri kısıtlama kararından vazgeçmiş değildir. Dolayısıyla işçiler, kendileri bakımından mahremiyetin ortaya çıktığı (odalar, çekmeceler vb.) yerler bakımından konut dokunulmazlığına dayanabilirler. Bu konuda bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 1090, s. 452-453.

⁵¹¹ **Senyen Kaplan**, s. 299.

⁵¹² **Steinau-Steinrück**, s. 626.

⁵¹³ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 505. İşyerinde ortak alanlarda kullanılan politik eşyaların (poster, broşür gibi), çalışanların dikkatini dağıtması ve bu durumun giderek işin görülmesini etkileyebilmesi hakkında bkz. **Vollmer**, s. 119.

da ofis düzenini belirleyecek ve son kararı verecek olan işverendir⁵¹⁴.

Bu bağlamda Alman hukukunda bir eyalet iş mahkemesinin verdiği karar dikkat çekicidir. Karara konu olayda, Ulusal Güvenlik Merkezinde çalışan ve resmi üniforma giyen bir işçi, çalışma süresi içerisinde üzerinde Hakenkreuz (gamalı haç) sembolü bulunan ve Hitler'e ait olan Mein Kampf (Kavgam) kitabını okurken, işyerinde bu kitabın okunmaması yönünde uyarılmış ve sonrasında iş sözleşmesi derhal feshedilmiştir. Mahkemeye göre devletin resmi üniformasını giyen bir işçinin bu kitabı okuması, Anayasal değerlere aykırılık taşıdığından hareketle, BGB § 241/II gereğince sorumluluklarının ihlali olduğu ifade edilmiştir⁵¹⁵.

Genellikle politik eşyaların ilk kez müdahaleye uğrayabileceği zaman, işyerine girişte kapı kontrolleri ve onunla bağlantılı olarak üst aramasıdır⁵¹⁶. Nitekim iş hukukunda kapı denetimi ve üst araması, disiplini ve güvenliği sağlamak adına tercih edilen yaygın uygulamalardandır⁵¹⁷. Kapı kontrolleri ve üst aramaları, gerekçesi ve uygulanma şekli bakımından insan onuruna ve temel haklara saygı ile bağlantılıdır⁵¹⁸. İşyerine girişte iş ile doğrudan ilgili olmayan özel eşyaların kontrolüne izin verilmesi, bunları beraberinde taşıyan işçi hakkında hassas verilerin elde edilmesi anlamına gelir. Özellikle eşyanın fikri ağırlığı ve içeriğinin bulunması, yanında bulunduranın kanaatleri hakkında çıkarım yapmaya elverişli bir durumu ortaya çıkaracaktır. Bununla birlikte denetimin hukuka uygun gerçekleştirildiği hallerde, işçinin müdahaleye katlanmasının bir yan yükümlülük teşkil ettiği söylenebilecektir⁵¹⁹.

Denetimin meşru zeminde gerçekleşebilmesinde işverenin yönetim hakkı yeterli görülürken, işverenin korunmaya değer menfaatlerinin bulunduğu hallerde dahi toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde işverenin yetkilendirilmiş ve yetkinin detaylarının dü-

⁵¹⁴ **Mittelbach**, s. 80; **Rieble/Wiebauer**, s. 85. Alman hukukunda Adolf Hitler'in bir resminin, müşterilerinin erişebileceği bir odada bulundurulması ve bunun derhal feshetme gerekçe gösterilmesi hakkında bkz. ArbG. Frankfurt, AuR 1993, s. 415; **Krummel/Küttner**, s. 72; **Zielke**, s. 147. İşçinin odasında bir politik idolün sembolünü bulundurması halinde, bunun kendi görüş açıklaması olduğunu belirtmesi gerektiği hakkında bkz. **Mittelbach**, s. 80.

⁵¹⁵ Karar için bkz. LAG Berlin-Brandenburg, 25.09.2017, 10 Sa 899/17; **Öztürk**, s. 462.

⁵¹⁶ **Dursun Ateş**, s. 545; **Çankaya**, s. 220 vd. Kapı denetimi ve işçilerin üstlerinin aranması hususu hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 240; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 314-315.

⁵¹⁷ Üst aranması, uygulamada en sık işyeri giriş ve çıkışlarında kapı denetimi biçiminde yapılmaktadır. Bu tür bir denetim imza ve envanter defteri, personel kimlik kartları gibi pek çok yöntemle yapılabilir. Bkz. **Çankaya**, s. 220. İşverenin denetleme yetkisi hakkında bkz. **Yücel Bodur**, İşveren, s. 47.

⁵¹⁸ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 279; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 526; **Aydın**, s. 125;

⁵¹⁹ **Civan**, s. 43.

zenlenmiş olması gerektiği de savunulmaktadır⁵²⁰. Her halükârda kapı denetimi ve üst aranmasının hukuka uygun olarak gerçekleştirilmesi için aranan temel koşullar, işçinin rızasının bulunması, eşit davranma ilkesine uygunluk ve müdahalede ölçülülük ilkesine uyulmasıdır⁵²¹. Somut koşullar bulunmadığı sürece işçinin üstünün aranmasına tahammül etme yükümlülüğü bulunmaz⁵²². Çantaların görsel kontrolüne izin verilebilir. İstisnai durumlarda kıyafetin aranması mümkün olabilir⁵²³. Nitelikli aramalar ve yoğun fiziksel müdahaleler için haklı neden gerekir. Aramalar için güncel bir durumun varlığı şarttır⁵²⁴. İşçinin kendi rızasıyla açıklamak ve teslim etmek istemediği bir eşyayı, politik düşüncesini ortaya çıkarmak amacıyla işveren veya işveren vekili tarafından maksatlı bir aramanın yapılması mümkün değildir. Ölçülülük ilkesi gereğince temel haklara en az müdahale edecek yöntemin seçilmesi gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu hallerde ise işçilerin rızası aranmaz⁵²⁵. Fakat işçinin rızasının aranması, onun zorla aranabileceği anlamına gelmez. İşçinin itirazı ile kolluk kuvvetlerine haber verilmesi uygun olur⁵²⁶.

Denetime konu edilecek politik (özel) eşyanın bulundurulmasının hukuka aykırı olup olmadığına göre ikili ayırım yapmak gerekir. İşçinin hukuken yanında bulundurabileceği, taşınmasının suç teşkil etmeyeceği, faaliyetlerinde kullanabileceği özel eşyaların işveren tarafından alınması ve duruma göre işinin açılması, okunması, kopyasının istenmesi veya el konulması yahut sansürlenmesi mümkün değildir. Söz konusu eşyaların işyerine sokulması ve işçinin hakimiyet alanında kalmaya devam etmesinden hareketle işyerinde çalışma düzeni ve barışının bozulacağı mutlak suretle öngörülemez.

⁵²⁰ Bu tartışmalar için bkz. **Civan**, s. 44; **Ertürk**, s. 126; **Dursun Ateş**, s. 553.

⁵²¹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 315; **Göktaş**, s. 25; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 325; **Senyen Kaplan**, s. 240-241; **Sevimli**, s. 218 vd. *Aydın'a* göre, işçinin rızası aranmaksızın gerçekleştirilen bir denetim, Anayasa ile çerçevesi çizilmiş olan kişi özgürlüklerinin ağır şekilde ihlali anlamına gelir (**Aydın**, s. 130). Kontrolün yoğunluğu orantılılık ilkesine uygun olmalıdır. BAG 15.4.2014, NZA 2014, s. 551. Kapı kontrollerinin başlatılması ve uygulanmasında işveren eşit davranma borcuna uygun hareket etmelidir. **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 673; **Öztürk**, s. 376.

⁵²² İşçilerin kişilik haklarına zarar verici bir şekilde kontrol edilmesi, örneğin şüpheye dayanmayan yoğun fiziksel aramalar, işçi onuruyla bağdaşmaz olarak sınıflandırılabilir. Bkz. **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 41.

⁵²³ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 526.

⁵²⁴ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 2, Rn. 96.

⁵²⁵ **Dursun Ateş**, s. 549; **Öztürk**, s. 377; **Aydın**, s. 129. Alman hukukunda, işyerinde mücbir sebebin ortaya çıkması halinde de işçinin rızası aranmaksızın dolaplarının aranabileceği ifade edilmiştir. **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3 Rn. 8, s. 8

⁵²⁶ **Aydın**, s. 130; **Civan**, s. 45; **Dursun Ateş**, s. 547.

İşçinin hukuken yanında bulundurmaması gereken, taşınması suç teşkil eden ve faaliyetlerinde kullanamayacağı özel eşyaların tespit edilmesi durumunda ise işverenin tek başına hukuki kanaate varması zordur. Böyle bir durumda ve makul şüphenin varlığı halinde yetkili kolluk kuvvetini göreve çağırması icap eder. İşverenin eşyayı sakıncalı bularak doğrudan müsadere ve el koyma yetkisi bulunmaz⁵²⁷. Fakat işverenin yetkili kolluk kuvvetleri gelinceye kadar işçinin hareket serbestisini kısıtlaması halinde, yanlış kanaatine bağlı olarak cezai ve hukuki sorumluluğu doğabilir⁵²⁸.

Somut olayın koşullarına göre kapı denetimi veya üst aramasının hukuki dayanağı bulunmuyorsa, yani işçinin rızası yoksa veya işverenin üstün menfaati bulunmuyorsa, ortaya çıkarılmış deliller hukuka aykırı elde edilmiş sayılır⁵²⁹. Böyle bir delil Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁵³⁰ m. 189/II gereğince gerçekleştirilecek muhtemel feshe ilişkin vakıanın ispatında dikkate alınmaz⁵³¹. Söz konusu denetim ve üst araması, işyerinde eşit işlem yapma borcuna uygun olarak uygulanmalıdır⁵³². Sırf radikal politik görüşe sahip oldukları bilinen işçi veya işçi grubuna yönelik ısrarlı uygulamanın, temel hakların kullanılmasını engellemek amacıyla yürürlüğe sokulduğu anlamına gelir ve keyfiliği ortaya çıkarır⁵³³.

Kapı denetimi ve üst araması dışında işyerinde işçiye tahsis edilmiş olan oda, çekmece, dolap gibi fiziki alanların aranması veya iletişim araçlarının depolama birimlerinde gerçekleştirilebilecek dijital alanların kontrol edilmesi de önem arz eder⁵³⁴. İşçinin politik faaliyetlerinde kullanacağı belgenin, afişin, pankartın, çıktılarının, notların ve elektronik ortamda depolanmış maillerin ve yazışmaların her biri aranma sonucunda ortaya çıkabilir ve işçinin kanaatleriyle ilişki kurulmasına yol açabilir. Bu yüzden işçinin rızası dışında bu alanlar aranmaz⁵³⁵. Şüphesiz işçinin

⁵²⁷ **Sevimli**, s. 221-222.

⁵²⁸ **Öztürk**, s. 380-381.

⁵²⁹ **Çetin**, s. 228-229.

⁵³⁰ RG. 04.02.2011, S. 27836.

⁵³¹ Hukuka aykırı olarak elde edilmiş delillerin değerlendirilmeye alınmayacağı hususu, sadece ceza hukukunda değil, özel hukuk uyuşmazlıklarında da açık olarak düzenlenmiştir. Bkz. **Civan**, s. 49; **Sevimli**, s. 280.

⁵³² **Aydın**, s. 130; **Sevimli**, s. 219.

⁵³³ Eşit davranma borcuna uygunluk hakkında bkz. **Dursun Ateş**, s. 557.

⁵³⁴ **Sevimli**, s. 216. İşçinin özel eşyalarının aranması hakkında bkz. **Civan**, s. 51 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 369.

⁵³⁵ **Öztürk**, s. 382; **Göktaş**, s. 25.

şahsına tahsis edilmiş bu alanlarda, makul mahremiyet beklentisi bulunmaktadır⁵³⁶.

Halford v. Birleşik Krallık davasında İHAM, işverenin mülkiyet hakkının işçiye özgülenmiş alanlarda arama yapılabilmesi için yeterli olmadığına kanaat getirmiştir⁵³⁷. *Peev v. Bulgaristan* kararında ise makul mahremiyet beklentisinin kabulü için gerekli olan koşullar sayılmıştır⁵³⁸. İşçiye tahsis edilmiş alanların gizli kalacağına yönelik bir güveninin bulunması gerekir. Dolayısıyla iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliklerinde kapı denetimi dışında da işçinin eşyalarının aranabileceğine yönelik bir düzenleme tek başına anlam ifade etmez. Somut olaya göre işçinin rızasının bulunup bulunmadığı ve işverenin üstün menfaatinin var olup olmadığı araştırılmalıdır. Hukuka uygun bir sebebin bulunduğu hallerde ise söz konusu arama, işçinin işyerinde bulunduğu sırada ve ölçülü gerçekleştirilmelidir. İletişim araçlarında gerçekleştirilecek aramada ise öncelikle özel kullanımının yasaklanıp yasaklanmadığı tespit edilmelidir. Eğer özel kullanım yasaklanmışsa, işçi tarafından özel olarak etiketlenmemiş dosyalar üzerinde arama yapılması mümkündür. Özel kullanım işverence yasaklanmamış veya bu konuda bir düzenleme bulunmuyorsa, sırf mülkiyet hakkı ileri sürülerek dijital alanlara ait arama yapılamaz⁵³⁹.

2.2.3.2.4. Politik Hareketliliğe (Mobilizasyona) Karşı İşçinin Korunması

Politika biliminde mobilize politik katılım, siyasi iktidarın kararlarını etkilemek için kişinin kendisi tarafından değil, fakat üçüncü kişi tarafından tasarlanan faaliyetlere katılıma zorlanması ve seferber edilmesi anlamına gelir⁵⁴⁰. Sözlük anlamıyla ise mobilize etmek demek deyimi, “harekete geçirmek” anlamında kullanılmaktadır⁵⁴¹. Politika bilimi açısından mobilize politik katılımın anlamı, mobilize eden kişiyi memnun etmek veya onun yaptırımından kaçınmak olabilir. Demokrasi açısından bu tür mobilize eylemlerin politik katılım olarak kabul edilip edilme-

⁵³⁶ İşçinin makul düzeyde gizlilik beklentisi hakkında bkz. **Civan**, s. 52. Şirkette bireyin kişisel eşyalarını saklayabileceği bir dolap sağlanmışsa, bu özel yaşamın bir parçasıdır. Bkz. **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1482.

⁵³⁷ **Çetin**, s. 229. Karar için bkz. İHAM, *Halford v. The United Kingdom*, Başvuru No. 20605/92, T. 25.06.1997, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 12.01.2024.

⁵³⁸ **Çetin**, s. 231; **Çankaya**, s. 224. Karar için bkz. İHAM, *Peev v. Bulgaria*, Başvuru No. 64209/01, T. 26.07.2007, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 15.01.2024.

⁵³⁹ **Sevimli**, s. 216-217. İşçilerin eşyalarının aranması ile işverenin mülkiyet hakkının bağlantısı bulunmadığı hususu hakkında bkz. **Öztürk**, s. 376. Nitekim işverenin mülkiyet hakkı, işçilerin temel haklarından üstün değildir. Bu konuda bkz. **Civan**, s. 51.

⁵⁴⁰ **Özbudun**, *Siyasal Katılma*, s. 3.

⁵⁴¹ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr>, E.T. 09.08.2023.

diği tartışmalıdır⁵⁴². Her halükârda politik kültür açısından kitlelerin mobilize edilerek miting meydanlarına, toplantılara ve gösterilere ya da kampanyalara sürüklenmesi suretiyle siyasi iktidarı etkileme sonucuna ulaşılabilmekte ve bu durum uygulamada önem arz edebilmektedir⁵⁴³.

2.2.3.2.4.1. İşverenin Müdahaleleri Açısından

İş hukuku açısından meseleye baktığımızda, mobilize politik faaliyetlerden anlaşılması gereken, işçilerin kitleler halinde işveren tarafından politik eyleme hazırlanması ve harekete geçirilmesi; bunun sonucunda çalışma barışı ve iş sürecinin, işverenin hukuka aykırı eylemleriyle kesintiye uğramasıdır⁵⁴⁴. Temel kaygısı ne olursa olsun, işverenin işyerinde politik ajitasyon ve ideolojik endoktrinasyona yönelik faaliyetlerde bulunması anlamına gelir. Eğer işveren endoktrinasyon ve manipülatif etkiler yoluyla belirli düşünce tarzını empoze etmeyi amaçlıyorsa ve işverenin otoritesi göz önünde bulundurulduğunda işçileri etkileme riski bulunuyorsa, kendisi açısından temel hak kullanımının sınırı aşılmış demektir. Burada işyeri barışının somut bozulması değil, işçinin korunması ilkesi gereğince hareketliliğin işyerinde rahatsızlığa yol açma ihtimalinin bulunması, hatta işyerinde sadece bir kısım çalışanın etkileniyor oluşu yeterlidir. Eğer işyerinde huzursuzluğa ilişkin belirtiler varsa ve geçmişte benzer durum rahatsızlığa neden olmuşsa, işyeri barışının bozulduğu kabul edilebilir⁵⁴⁵.

İşveren tarafından işçileri parti-politik tavır almaya teşvik etmeyi amaçlayan her türlü müdahale, örneğin bilgi materyalleri, anket kampanyaları, posterler, broşürler, çağrılar ve bildirimler dağıtarak propaganda yapmak, afişleme yapmaya yahut işçilerin dış görünüş ve kıyafetinde politik sembolleri bulundurmaya veya bir gösteri alanına götürmeye zorlamak kabul edilemez⁵⁴⁶. İşyerinde kamuya açık tartışmalara katılma zorunluluğu yoktur⁵⁴⁷. Bir siyasi partinin

⁵⁴² Olması gereken hukuk açısından politik faaliyet, gönüllülük esasına dayalıdır. **Gabriel**, s. 17. Herhangi bir demokraside bireylerin taleplerini dile getirmede aktif olma yönündeki vazgeçilmez hakkı, bunu yapmaktan kaçınma veya belirli durumlarla sınırlama hakkını da içerir. Bkz. **Gabriel**, s. 215.

⁵⁴³ **Turan**, s. 67 vd.; **Eroğul**, Katılma Hakkı, s. 172 vd.

⁵⁴⁴ İşyeri barışı, işveren ile işçiler arasında ve işçilerin kendi aralarında rahatsız edilmeden, güvene dayalı iş birliği içerisinde bir arada çalışabilmelerini ifade eder. İş sürecinin kesintiye uğraması ise işçilerin ve üretim araçları arasındaki etkileşimin bozulması anlamına gelir. İş hukukunda işyeri barışı kavramı için bkz. **Zielke**, s. 34; **Ertürk**, s. 116 vd. Şüphesiz işçilerin mobilize edilerek iradeleri dışında politik eyleme sürüklenmesi her iki kavramı da olumsuz etkileyecektir.

⁵⁴⁵ **Tim Richter**, "Politische Agitation im Betrieb", ArbRAktuell 2021, s. 620. İşyeri barışı kavramı için bkz. **Ünsal**, s. 229 vd.

⁵⁴⁶ **Richter**, s. 621. Alman hukukunda işyerinde işverenin ve işyeri konseyi üyelerinin parti-politik faaliyetleri, BetrVG § 74/II-3 uyarınca yasaklanmıştır. Bu konuda bkz. **Erbaş**, s. 41-42; **HaKo-BetrVG/Lorenz**, BetrVG § 74, Rn. 17 vd.; **Ünsal**, s. 85; **Meisel**, s. 40; **Vollmer**, s. 8 vd.; **Zielke**, s. 27. Bu yasak, kamu hizmeti görülen iş-

lehinde veya aleyhinde taraf tutma anlamında, söz konusu siyasi partiyle açıkça ilgili faaliyetler bu kapsamdadır⁵⁴⁸. İşveren, işçileri harekete geçirmek için çaba sarf ederken iş hukuku yaptırımlarının uygulanacağı yönünde kanaat oluşturmakta, işini kaybetmekten endişe eden işçilerin ifadeleri ve iradeleri üzerinde hakimiyet kurmaktadır. Bu bağlamda işveren, propaganda ve iletişim araçlarının kullanımına müdahaleler ile iş ilişkisindeki özgür düşünceyi ortadan kaldırmakta ve kişi onuruna müdahale etmektedir. İşçilerin belli bir düşünce ve dünya görüşü hakkında ifadede bulunmaya koşullandırılmaları, giderek işyerinde hoşgörüsüzlük sonucuna ulaştırır. Bu, düşünce özgürlüğünün negatif yönünün korunmasına atıf yapar⁵⁴⁹. Bir görüşe sahip olmama veya görüş bildirmeme, yani sessiz kalma özgürlüğü ile ilgilidir ve kişinin kendisini ifade etmesinin zorunluluk olmadığını ifade eder. Dolayısıyla hiçbir işçi, bir başkasının fikir savaşına girmeye yahut işverenin fikrini, düşüncesiymiş gibi yaymaya zorlanamaz⁵⁵⁰.

Bunlara karşılık işverenin kendi politik görüşünü asla ifade edemeyeceği şeklinde değerlendirme yapılamaz⁵⁵¹. İş ilişkisinde işveren de temel hak sahibidir. Belirli parti-politik faaliyetleri desteklemek ya da reddetmek olarak sınıflandırılmayacak, genel-politik ve sosyal-politik nitelikteki açıklamalara, işyeri barışına yönelik tehdide yol açmadıkları sürece izin verilmelidir⁵⁵². Çünkü bu durumda, işveren ile işçilerin temel hakları arasındaki pratik uyum dengesi bozulmuş olmaz. Hatta işyerinde liberal bir ortam yaratılarak, genel olarak demokrasinin politik katılımcı özelliğine vurgu yapan söylemler kabul edilebilir. Ayrıca işveren, işyeri dışında serbestçe

yerlerinde de geçerlidir. Düzenlemenin temel amacı, işyeri barışını ve işçi temsilciliğindeki üyelerin politik tarafsızlığını korumaktır (**MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 59). Türk hukukunda (işverene yönelik) buna benzer bir düzenleme bulunmamaktadır. *Kanaatimizce* bu eksiklik, işyerinde işçilerin mobilize edilmesine karşı risk oluşturabilir.

⁵⁴⁷ **Rieble/Wiebauer**, s. 95.

⁵⁴⁸ **HaKo-BetrVG/Lorenz**, BetrVG § 74, Rn. 17.

⁵⁴⁹ **Ünsal**, s. 79-80. İfade özgürlüğü, kişinin fikrini açıklamama hakkını da içerir. Bkz. **Rössler**, s. 215. Negatif özgürlük hakkında ayrıca bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 286, s. 142.

⁵⁵⁰ **Zielke**, s. 111-112; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 733, s. 309; İfade özgürlüğünün yalnızca işyerinde işverenin istediklerini kapsadığı söylenemez. Bkz. **Öktem Songu**, s. 626. Bireyin (işçinin) genel kişilik hakkı, kendisini yanlış tanıtıcı, çarpıtıcı ve bu nedenlerle istenmeyen kamusal görüş açıklamalarına karşı kendisini savunma hakkını da içerir. Bu aynı zamanda, şahsına ilişkin algı yaratmaya karşı savunma yetkisini de teminat altına alır. Bireyin (işçinin) kendisine karşı yapılan bu tanımlamaları reddetme hakkı vardır. Bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 515, s. 218.

⁵⁵¹ Alman hukukunda da işverenin işyeri dışında politik faaliyet yasağı bulunmaz. Bu konuda bkz. **Erbaş**, s. 42.

⁵⁵² Alman hukukunda, işverenin doğal bir üyesi olduğu işyeri konseyinin parti-politik faaliyetlerinin sınırlandırılması hakkında ileri sürülen benzer görüşler hakkında bkz. **ErfK ArbR/Kania**, BetrVG § 74, Rn. 25; **Lepke**, s. 2038. Ayrıca bkz. BAG 17.3.2010, NZA 2010, s. 1133. Bir siyasi parti tarafından temsil ediliyor olsalar dahi genel-politik açıklamalar (işyerini veya işçileri doğrudan etkileyen toplu sözleşme politikası, sosyal politika, çevre politikası veya ekonomi politikası konuları) BetrVG'nin 74 (2). maddesinin 3. cümlesi kapsamına girmez (**NKGA/Frieling**, GG Art. 5, Rn. 15).

parti-politik faaliyetlere katılabilir ve örneğin aday olduğu seçim konuşmalarında, kendisini işyerinin sahibi olarak tanıtmaya hakkına sahiptir. İşverenin temel hakları çerçevesinde gerçekleştirdiği bu faaliyetlerin, işyerinde çalışan işçilere atıf yapacağı söylenemez. İşverenin, işyeri barışını bozmayacak şekilde seçim kampanyası döneminde politikacıları işyerine davet edilebilmesi de mümkündür. Ancak işçileri, baskı kurmak adına iradeleri dışında politikacılarla görüşmeye, örneğin onlarla fotoğraf çekinmeye zorlayamaz⁵⁵³.

İşçinin temel haklarına müdahale anlamına gelecek mobilize politik katılım çağrısı, çoğu zaman hukuka aykırı işveren talimatları ile ortaya çıkmaktadır. TBK m. 399 gereğince işçileri mobilize etmeye yönelik totaliter işveren talimatlarına uyulması gerektiğinden söz edilemez. İşçiler, işverenin talimatlarına hukukun gerektirdiği ölçüde uymakla yükümlüdür⁵⁵⁴. Talimatların hukuka aykırı olması halinde, talimatlara uymayan işçiye herhangi bir yaptırım uygulanması mümkün değildir⁵⁵⁵. İşverenin işçileri mobilize ederek iradeleri dışında politik katılım yoluna sevk etmesi, yönetim hakkının kötüye kullanımına ait bir davranış olarak kabul edilmelidir.

Mobilize edilmek istenen işçinin haklarına yönelik böyle bir müdahale, öncelikle Anayasa'ya aykırıdır⁵⁵⁶. İşçinin temel haklarından, düşünce ve kanaat özgürlüğünün ihlali anlamına gelir. Anayasa'nın 25. maddesine göre her ne sebep veya amaçla olursa olsun kimse düşüncelerini ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; bu sebeple kınanamaz veya suçlanamaz. Düşünce ve kanaat özgürlüğü, işçilerin politik düşünceleri nedeniyle rahatsız edilmemesini ve belli bir görüşü benimsemeye, ifade etmeye zorlayan her türlü işveren müdahalesine karşı güvenceyi gerekli kılar. İşveren işçiyi bir siyasi partinin, derneğin veya baskı grubunun politik faaliyetlerine katılmaya zorlayamaz⁵⁵⁷. İşçinin hangi siyasi partiye oy vereceğini belirleyemez, yahut seçim günü kullandığı oyun rengini gösteren bir fotoğraf çekmesini isteyemez. Bu tür konulara ilişkin, işçinin kamuoyunda görüş açıklamasında bulunmaya mecbur edemez. Temel hakları ihlale yönelen ve yasaya aykırı talimatlara karşı işçinin itaatsizlik hakkı bulunmaktadır⁵⁵⁸. Nitekim Al-

⁵⁵³ Bu konuda bkz. **Vollmer**, s. 208 vd.

⁵⁵⁴ **Heper**, s. 411.

⁵⁵⁵ **Erdoğan**, s. 252.

⁵⁵⁶ İşçinin kişilik haklarını koruma borcu, özellikle anayasal olarak korunan temel haklar yönünden, işveren için anayasal bir yükümlülük doğurmaktadır (**Erdoğan**, s. 280).

⁵⁵⁷ İşveren, yetkili makamlarca yasaklandığı halde işçiyi siyasi iktidar aleyhine gösteriye teşvik edip özendirmez, (**Akyiğit**, s. 255).

⁵⁵⁸ Yasaya aykırı işveren talimatları ve hukuki sonuçları hakkında bkz. **Heper**, s. 412. Kişinin politik kanaatleri yönünden farklı olmasının güvenceleri hakkında bkz. **Etgü**, s. 53.

man Federal Anayasa Mahkemesi de, kişilerin belli bir görüşü ifade etmeye zorlanması halinde, negatif düşünce özgürlüğüne müdahale edilmiş olacağını belirtmiştir⁵⁵⁹.

Diğer yandan işverenin baskısı, işçinin politik kimliğini oluşturan manevi değerlere ve insan onuruna zarar vereceğinden, iş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin kişiliğini gözetme borcunun ihlali anlamını taşır⁵⁶⁰. Sonuçta işveren, mobilize politik katılım yolunu devreye sokarak işçilerin temel haklarını ihlal etmemeli, her işçinin kanaatine ve iradesine saygı göstermeli, işçilerin kişiliğinden kaynaklanan politik özelliklerini gözetmeli ve hukuk devleti ilkesine zarar vermemelidir⁵⁶¹.

2.2.3.2.4.2. Toplu İş Sözleşmeleri Açısından

İşverenin müdahalelerinden başka, işçilerin iradeleri dışında mobilize edilerek politik katılıma, özellikle parti-politik faaliyetlere yönlendirilmelerinde, toplu iş sözleşmeleri araç olarak kullanılmaz. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma ve ekonomik koşulların düzenlenmesine yönelik işçi menfaatlerinin korunmasının özel bir biçimi olsa da sosyal taraflara koşulsuz bir yetki devri anlamına gelmez⁵⁶². Toplu pazarlıkta tarafların düzenleme yetkisi, temel hukuki değerlerden kaynaklanan kısıtlamaları da gözetmeleri gerektiği gerçeği ile sınırlıdır. Toplu sözleşmenin tarafları, çalışanlara hukuka ve hakkaniyete uygun muamele edilmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, işyerinde istihdam edilen çalışanların kişiliklerinin özgürce geliştirilmesini koruma ve teşvik etme görevini de içermektedir⁵⁶³.

STİSK m. 33/V gereğince toplu iş sözleşmeleri, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez hükmü, ifade edilen durumu açıkça ortaya koymaktadır. Toplu iş sözleşmesi taraflarının temel hakların koruyucu fonksiyonundan kaynaklanan yükümlülükleri

⁵⁵⁹ BVerfG 15.12.1983, BVerfGE 65, Rn. 40.

⁵⁶⁰ Aydın, s. 13; Erdoğan, İşyerinde İfade Özgürlüğü, s. 287.

⁵⁶¹ İşveren, işçiyi gözetme (koruma) borcu gereğince, işçinin işyerinde ifade özgürlüğünü ortadan kaldıracı uygulamalardan kaçınmak, engelleyici söz ve davranışlarda bulunmamakla yükümlüdür (Erdoğan, s. 278).

⁵⁶² Bu konuda bkz. Mittelbach, s. 100 vd.; Tankut Centel, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, s. 211. Toplu iş sözleşmesi ile getirilen yükümlülükler karşısında işçinin iradesinin sessiz kalması hakkında bkz. Heper, s. 298. Toplu iş sözleşmesi özerkliği hakkında bkz. Baki Oğuz Mülayim, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği", Terazi Hukuk Dergisi, C. 12, S. 147, 2018, s. 24 vd.; Senyen Kaplan, s. 16-17; Sümer, İş Hukuku, s. 240; Uşan/Erdoğan, s. 273; Süzek, s. 49; Esener, s. 375. Ayrıca bkz. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri I, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2016, s. 20 vd.

⁵⁶³ Ertürk, s. 154-155; Sümer, İş Hukuku, s. 12.

bulunur⁵⁶⁴. Devletin toplu pazarlık yoluyla temel hakların orantısız kısıtlanmasına karşı işçiyi koruma görevi vardır. Toplu iş sözleşmelerine işçinin (negatif) düşünce özgürlüğünü ortadan kaldıran ve irade dışı mobilize politik katılım anlamına gelebilecek düzenlemeler konulamaz⁵⁶⁵. Temel haklarla uyumsuz düzenlemelerin yaptırımını, STİSK m. 33/V ışığında ve TBK m. 27 gereğince kesin hükümsüzlüktür.

Benzer biçimde Anayasa'nın 53. maddesinde belirtilen amaç, toplu iş sözleşmesinin muhtevasının sınırını oluşturur. Buna göre "*işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler*". Tarafların ekonomik ve sosyal durumu ile çalışma koşulları kapsamında değerlendirilemeyecek parti-politik konular, özerkliğin kapsamına girmez ve bu meseleler toplu iş sözleşmesiyle düzenlenemez⁵⁶⁶. Her ne kadar politik faaliyetler sendikanın etkinlik alanı içerisinde kısmen bulunuyor olsa da, sendikanın çekirdek faaliyetleriyle tamamen bağlantısız salt politik davranışlara ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmesine konulmasına imkân yoktur. Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin işveren yahut sendika ile birlikte politik davranışlarda bulunmasına ilişkin kurallar içeremez.

Sonuçta toplu iş sözleşmelerine işçilerin, işverenin yahut sendikanın politik faaliyetlerine eksiksiz katılım sağlayacağına yönelik hükümler koyulamayacağı gibi, faaliyetlere katılmayan üyeler işverence disiplin hükümlerinin uygulanacağı yönünde hükümler de ihdas edilemez. Buna karşılık *kanaatimizce* işçilerin sosyal-politik menfaatleri ile ilgili olduğu sürece, işçilerin ve sendikaların dünya görüşünü yansıtan 1 Mayıs kutlamaları için işçilerin izinli sayılacağına yönelik toplu iş sözleşmesi hükümlerine geçerlilik tanınmalıdır.

⁵⁶⁴ **Vollmer**, s. 149. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de temel haklarla bağlı oldukları söylenebilir. **Ertürk**, s. 183. Ayrıca bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 24; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Einleitung, Rn. 22. Toplu iş sözleşmesine konamayacak hükümler hakkında bkz. **Sümer**, s. 653 vd.

⁵⁶⁵ Toplu iş sözleşmesi ile yalnızca iş sözleşmesi yükümlülüklerine aykırılık teşkil edecek nitelikteki düşünce açıklamalarına ilişkin yasak getirilebileceği hakkında bkz. **Okur**, s. 8.

⁵⁶⁶ **Civan**, s. 23. Böyle bir sınırlama, temel hakların korunmasına da hizmet etmektedir. Bu alanın dışında toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki belirlemenin hukuki geçerliliği yoktur (**MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 28).

2.2.3.3. İşyeri Dışında (Özel Yaşamda) Politik Görüş Açıklamaları

2.2.3.3.1. Genel Olarak

Çalışma süresi, işçinin işte geçirdiği zaman dilimidir. Bu sürenin dışında kalan zaman diliminin hakimiyeti işçidedir⁵⁶⁷. Ara dinlenme süresi dahil, çalışma süresi dışında işçi, arzu ettiği menfaatin peşine düşebilir ve kişisel yaşamını gerçekleştirebilir⁵⁶⁸. İşverenin çalışma süresini aşacak biçimde işçinin yaşam durumuna, davranışlarına ve faaliyetlerine yönelik düzenlemeler yapması, özel yaşam hakkına ağır bir müdahale teşkil eder⁵⁶⁹. Bu yüzden işyeri dışında politik görüş açıklamaları, işyeri içinde görüşlerin ifade edilmesine kıyasla daha esnek kısıtlamalara tabidir⁵⁷⁰. Çalışma süresi dışında kalan politik yaşam tarzı, iş ilişkisi ile bağlantısı kurulamadığı sürece özerk bir alan olarak işçiye bırakılmalıdır⁵⁷¹.

Çalışma süresi dışında politik görüş açıklamalarından anlaşılması gereken, işçinin politik görüşünün özgün anlatım biçimleri olarak yorumlanabilecek davranışlar, işçinin işyeri dışındaki politik münasebetleri, sosyal ağ ifadeleri, basın açıklamaları, üyesi olduğu siyasi partinin partipolitik faaliyetleri, katıldığı kampanya çalışmaları, toplantı ve gösteriler, politik inancını gösterir tutumu, dış görünüşü, kılık kıyafeti ve bunlara benzer yaşam konseptleridir.

Alman ve Fransız iş hukukunda kural olarak işçi, özel yaşamını ve iş dışı davranışlarını işverenin menfaatlerine göre düzenlemek zorunda değildir⁵⁷². İş sözleşmesi, işçinin özel yaşamını işyerinin veya işverenin çıkarları doğrultusunda yönlendirmesi için bir yükümlülük getirmez⁵⁷³. Özel yaşam alanının düzenlenmesi, GewO § 106/I'in lafzı gereğince sadece işyeri ile sınırlı-

⁵⁶⁷ **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1482. İşyeri dışında işçinin kişisel yaşamı hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 284 vd.; **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 237. Çalışma süresi kavramı için bkz. **Sümer**, İş Hukuku, s. 139; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 461.

⁵⁶⁸ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 474; **Däubler**, Persönlichkeitsschutz, s. 1482; **Arslan Öncü**, s. 224. Ara dinlenmesi hakkında bkz. **Sevimli**, s. 244.

⁵⁶⁹ İşverenler kaçınılmaz olarak işçilerin özel yaşamlarıyla ilişkin bilgilerle ilgilenirler. Diğer sözleşmelerin aksine bu, iş sözleşmesinin doğasından kaynaklanmaktadır. Bkz. **Wietfel**, s. 229. **NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 70.

⁵⁷⁰ **Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1921; **Picker**, Teil II, s. 34. Aksi takdirde işçileri özel yaşam ve eylem koşullarına göre karakterize etme imkânı doğar. Bkz. **Rieble/Wiebauer**, s. 81; **Ertürk**, s. 125.

⁵⁷¹ **Wiese**, s. 633. İşçinin iş ve özel yaşamının birbirinden ayrılması gerektiği hakkında bkz. **Ertürk**, s. 124; **Zielke**, s. 131.

⁵⁷² **Brose/Greiner/Preis**, s. 370; **Hülsmann**, s. 232. Fransız iş hukuku açısından bkz. **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 247.

⁵⁷³ İşçi, iş sözleşmesi ile "ideal bir yaşam sürmek" zorunda değildir (BAG 23.6.1994, NZA 1994, s. 1080).

dır⁵⁷⁴. İşverenin işçiyi sorgulaması halinde, iş dışındaki davranışlarla ilgili cevap alma hakkı yoktur. Özel yaşama ait bir faaliyet, iş ilişkisini etkilediği ve işyerinde olumsuzluklara yol açtığı yahut işvereni doğrudan hedef gösterdiği takdirde iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilebilir⁵⁷⁵. Nitekim BGB § 241/I uyarınca sözleşmenin karşı tarafının yasal menfaatlerini göz önünde bulundurma yükümlülüğü, çalışma süresi dışında kalan davranışlar için de geçerlidir. Bu, iş ilişkisiyle bağlantılı olup görülen iş üzerinde olumsuz etkinin ortaya çıkması halinde mümkündür⁵⁷⁶.

Genel olarak politik görüş açıklamalarının özel yaşam alanında gerçekleştirilmesi halinde koruma, ifade özgürlüğü ile özel yaşama saygı çerçevesinde gerçekleştirilir⁵⁷⁷. Bu bağlamda işçinin çalışma süresi dışında medyaya röportaj vererek politik görüşünü açıklaması yahut politik içerikte bir kitap yazarak bunu işyerinde dağıtması veya kendi politik görüşlerini yayınlayabileceği ya da etkinliklerini duyurabileceği bir web sitesini işletmesi ifade özgürlüğü kapsamında korunur⁵⁷⁸. Benzer biçimde boş zamanlarında meslektaşıyla karşılaşan bir işçi, kullandığı her bir ifadenin işyerinde gerginliğe yol açıp açmayacağını önceden tartmak zorunda kalmadan ifade özgürlüğünü kullanabilmelidir⁵⁷⁹.

Kamuoyu ile temaslarda ise işverene yorum yapma veya durumu düzeltme fırsatı vermeden görüşün açıkça ifade edilmesi, örneğin basın açıklaması yahut işçinin tesadüf eseri bir röportaja denk gelmesi durumunda, işverenin yasal menfaatleri etkileniyorsa, iş sözleşmesi ile görüş açıklamalarına kısıtlama getirilebilir⁵⁸⁰. Bu durum özellikle işvereni dışarıda temsil eden çalışanlar için geçerlidir⁵⁸¹. İşçi kimliği itibarıyla işyerini temsil edebilecek ve özdeşleştirilebilecek ko-

⁵⁷⁴ Brose/Greiner/Preis, s. 371.

⁵⁷⁵ Rieble/Wiebauer, s. 81; Brose/Greiner/Preis, s. 370.

⁵⁷⁶ Schaub ArbR-HdB/Linck, § 53, Rn. 7. Örneğin işçiler, toplantı ve gösteri yürüyüşüne katılma hakkını ileri sürerek, işyerine girişi engelleyemezler, bkz. Mittelbach, s. 49.

⁵⁷⁷ Bir görüş açıklaması, işçinin özel yaşamına ne kadar atfedilebilirse ve iş ilişkisine ne kadar uzakta yapılmışsa, ifade özgürlüğü de o kadar güçlüdür (Rieble/Wiebauer, s. 88). Özel yaşamın, kamusal alana genişlemesi hakkında bkz. Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 287; Arslan Öncü, s. 224.; Edip Yalçın, s. 22 vd.

⁵⁷⁸ ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 5, Rn. 9. İşçinin bir roman yazıp yayınlaması, bunu işyerinde dağıtması ve böyle bir davranışının işyeri barışına etkisi hakkında bkz. ArbG Herford 18.02.2011, BeckRS 2011, 69487. Ayrıca bu konuda bkz. Seifert, s. 32; Steinau-Steinrück, s. 627; Zielke, s. 34.

⁵⁷⁹ Rieble/Wiebauer, s. 88.

⁵⁸⁰ Boemke/Gründel, s. 266; Hülsmann, s. 232. Örneğin, bir nükleer santral çalışanı, daha fazla nükleer santrallerin kurulmaması yönünde kamuoyuna görüş açıklamasında bulunması, işverenin menfaatlerini etkileyebilir. Bu konuda bkz. Mittelbach, s. 48; Zielke, s. 133. Benzer bir olay için bkz. Mignin/Lazar/Friedman, s. 362-363.

⁵⁸¹ Hülsmann, s. 232; HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 555.

numda ise görüş açıklamalarının kısıtlanabileceği düşünülebilir⁵⁸². İşçinin görüş açıklamasının sadece medyada yer alma ihtimalinin iş ilişkisiyle bağlantının öngörülebilirliği noktasında yeterli değildir⁵⁸³. Aksi takdirde işçi özel yaşamında siyaseten sürekli doğru davranma yükümlülüğü altında olacaktır⁵⁸⁴. İşyerine zarar verme amacı gibi durumlar dışında bu olgulara ilişkin işverenin disiplin yaptırımı uygulayamayacağı, işçiden faaliyetlerini sonlandırmasının veya değiştirmesinin istenemeyeceği ve bunları giderek feshe gerekçe haline getiremeyeceği benimsenmelidir.

Görüleceği üzere işverenin yönetim hakkına dayanarak işçinin işyeri dışındaki davranışlarına müdahale alanının oldukça kısıtlı olduğu kabul görmektedir. İşyerinin çıkarlarına zarar verilmesi yahut işi olumsuz etkilemesi halinde, işçinin çalışma süresi dışındaki davranışlarına yönetim hakkı kapsamında müdahale edilebilmesi mümkündür⁵⁸⁵. Kural olarak temel hakların yatay etkisi gereğince işverenin çalışma süresi dışında işçiye müdahale etmesi, yönetim hakkının amacını aşan bir uygulama olarak kabul edilmelidir. Ancak istisnai durumlarda, çalışma süresi dışında cereyan edebilecek olayların işverenin menfaatlerine somut biçimde zarar vermesi veya gerçekleşen olayın etkilerinin iş ilişkisine sızarak işyeri barışını bozması halinde, işçinin önceden uyarılmış fakat kusuruyla zarara sebebiyet vermiş olması koşuluyla, sadakat borcunun ihlal edildiği söylenebilecektir⁵⁸⁶.

İşçinin çalışma süresi dışında fakat sadakat borcuna aykırı politik faaliyetlerin zarar doğurucu etkisi, eğilimli işletmelerin eğilim taşıyıcıları bakımından gündeme gelebilir⁵⁸⁷. Söz konusu

⁵⁸² Aydın, s. 145İ; Sevimli, s. 243.

⁵⁸³ Steinau-Steinrück, s. 627. Özel yaşamda politik görüş açıklamaları söz konusu olduğunda işverenin, işçinin açıklamasıyla kamuoyu önünde ilişkilendirilmiş olması halinde, iş ilişkisiyle bir bağlantı olduğu varsayılabilir. Böyle bir bağlantıda sadakat borcunun kapsamı, somut olayın koşulları dikkate alınarak, her iki tarafın temel hak ve menfaatleri tartılarak belirlenmelidir (Hülsmann, s. 233). Alman bölge iş mahkemesinin önüne gelen olayda işçi, diskotekte iken Reich bayrağı (Reichskriegsflagge) açmıştır. Bu olay, işverenden bahseden çeşitli medya organlarında haberlere de konu olmuştur. Mahkeme, işçinin işvereniyle bağlantıyı kendisi kurmadığından ve işverenin medya tarafından baskı altına alınacağı işçi için öngörülebilir olmadığından, iş sözleşmesinin ihlalini kabul etmemiştir. Karar için bkz. LAG Niedersachsen 21.3.2019 – 13 Sa 371/18, BeckRS 2019, Rn. 41, s. 7992.

⁵⁸⁴ Böyle bir yükümlülüğe ilişkin bireysel veya toplu sözleşme hükmü, işçinin temel haklarını makul olmayan bir şekilde kısıtlayacağı için geçersiz olacaktır. Bkz. Picker, Teil II, s. 34.

⁵⁸⁵ Ertürk, s. 127; Arslan Öncü, s. 223; Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 238. Karşı görüş için bkz. Sarıbay Öztürk, s. 72. İşçinin özel yaşamına müdahale ancak iş sözleşmesiyle bağlantılı olduğu ölçüde söz konusu olabilir. İşçi kendi kaderini tayin hakkı kapsamında özel yaşamına makul müdahaleye rıza gösterebilir ve düzeyini belirleyebilir. Bu konuda bkz. Schaub ArbR-HdB/Linck, § 3, Rn. 3.

⁵⁸⁶ Sevimli, s. 240. Uyarının kusurlu davranış bakımından iyi niyeti ortadan kaldıracı olduğu belirtilmelidir. Bu bağlamda işçinin işyeri dışında gösteriye katılması hakkında bkz. Kissel, s. 152.

⁵⁸⁷ Zielke, s. 39; BVerfG 4.6.1985, NJW 1986, s. 367.

zarar, toplumda bilinen ve kabul görmüş izlenimin olumsuz etkilenmesi olarak ortaya çıkar⁵⁸⁸. İşyerinin niteliği ile işçinin özel yaşamı arasında güçlü bir bağlantının bulunmasından dolayı, belli bir politik görüşü takip eden işverenin, özel yaşamında çalıştığı kurumun amaçlarıyla bağdaşmayan faaliyetlerde bulunan işçisini uyarması ve giderek yaptırım uygulayabilmesi mümkündür⁵⁸⁹. Takip edilen manevi amaca düşman bir gruba aidiyet gösterilmesi veya aykırı düşüncelerin sosyal ağ aracılığıyla ifade edilmesi buna örnek gösterilebilir. Dolayısıyla eğilimli işletmelerde sosyal ağ yönergeleri ile ifade özgürlüğü sınırlanabilir. Eğilimli işletmeler açısından çalışanların eğilime sadık kalma yükümlülüklerinin, iş dışı alana yayıldığı kabul edilmektedir⁵⁹⁰.

İşçinin çalışma süresinden sonra, iş dışı alanda gerçekleştirdiği olağanüstü politik faaliyetlerin suç teşkil etmesi halinde bunların durumunun ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Buna göre, işçinin gördüğü iş dışında işlediği suçlar ile çalışma koşulları arasında bir bağlantı kurulması halinde, işyeri dışında da gözetilmesi gereken sadakat yükümlülüğünü ihlal edeceği söylenebilir⁵⁹¹. Alman hukukuna göre işin ifası dışında işlenen bir suç ile işçi, suçun sözleşmeden doğan yükümlülükleri veya faaliyeti ile ilgili olması halinde, BGB § 241/II kapsamında yükümlülüğünü ihlal etmiş sayılmaktadır. Böyle bir durumda işverenin meşru menfaatlerinin ihlal edildiğini varsaymak makuldür⁵⁹².

Öte yandan işçinin çalışma süresinin dışında bir dernekte, çevreyi koruma örgütü gibi sivil toplum kuruluşunda yahut siyasi iktidarın kararlarını etkilemeye yönelik organizasyonda gönüllü yahut ücret karşılığında çalışması, çalışma süresi dışında belli bir yaşam tarzını ifade etmesi noktasında ele alınabilir⁵⁹³. Kural olarak işveren, işçinin çalışma süresi dışında başka bir işte çalışmasını tek taraflı olarak yasaklayamaz⁵⁹⁴. İşçi, bireysel sözleşmeler yahut toplu iş sözleş-

⁵⁸⁸ NK-GA/Hanau, GG Art. 2, Rn. 71.

⁵⁸⁹ ErfK ArbR/Preis, BGB, § 611a, Rn. 838.

⁵⁹⁰ Zielke, s. 39; Ertürk, s. 122; Sarıbay Öztürk, s. 74. Örneğin bir gazete işyerinde eğilim taşıyıcısı konumunda istihdam edilen redaktör söz konusu olduğunda, özel yaşam alanında eğilime aykırı davranışların güvenilirlik konusunda şüphelere yol açabileceği ve iş görme borcunun etkisini zayıflatabileceği kabul edilmektedir. Ancak sözleşmeden doğan yükümlülükler somutlaştırılırken, her iki tarafın temel haklara ilişkin pozisyonları dikkate alınmalıdır (ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 5, Rn. 77). Buna benzer olarak bir basın işyerinin kamu karşısında güvenilirliği ve bağımsızlığına zedelememek adına partiler üstü konumlandırılmış bir gazetenin redaktörü, ne politik bir makama sahip olmalı ne de bir partinin milletvekili olmalıdır (Ertürk, s. 122).

⁵⁹¹ BAG 28.10.2010, NZA 2011, s. 112.

⁵⁹² BAG 20.6.2013, NZA 2013, Rn. 26, s. 1345.

⁵⁹³ Politik etki doğurmaya yönelik sivil katılım hakkında bkz. Seifert, s. 40 ve s. 42.

⁵⁹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 307; Ertürk, s. 127; Boemke/Gründel, s. 267. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmediği sürece işçi, izin verilen yan işin içeriği hakkında işverene bilgi vermek

mesiyle yasaklanmadığı sürece, ücretli yahut ücretsiz, bağımlı veya serbest çalışan olarak ikinci bir iş yapabilir. Sosyal, toplumsal veya politik alanda görevlerin kabul edilmesi işverenin rızasına bağlı değildir⁵⁹⁵. Fakat çalışma süresi içerisinde özel (politik) amaçlı bir çalışma, iş görme yükümlülüğünü ihlal eder⁵⁹⁶. Böyle bir çalışmanın ücret karşılığı veya gönüllü olması da fark etmez. İşveren üstün bir menfaati olduğunu gösterebildiği takdirde, işçiden ikinci bir işte çalışmasından kaçınmasını yahut önceden bilgilendirilmeyi talep edebilir⁵⁹⁷. Gönüllü de olsa işçinin çalışacağı diğer işin sadakat borcuna aykırılık oluşturmaması gerekir⁵⁹⁸. Örneğin işverenin manevi amacı ve kamuoyu algısı noktasında meşru menfaatinin bulunduğu kabul edilebilir. Bu yüzden manevi amaca zıt faaliyetin ikincil iş ile görülmesi yasaklanabilir. Benzer bir kısıtlama, kamu işyerlerinde çalışan işçiler açısından da söz konusu olabilir⁵⁹⁹.

2.2.3.3.2. Parti-Politik Faaliyetler

Çalışmanın konusu açısından, işçinin işyeri dışında gerçekleştirebileceği önemli etkinliklerden birisi parti-politik faaliyetlere katılımdır. Politik görüş açıklamaları, bir siyasi partiyle özdeşleşerek kolektif biçimde ortaya konabilir⁶⁰⁰. Toplantı ve gösteri yapmak, siyasi parti kurmak, üye olmak, bağış yapmak, herhangi bir yerde kullanılan kolektif politik ifade şekilleri bu özgürlüğün kullanımı kapsamındadır⁶⁰¹. İHAM'a göre parti-politik faaliyetler, ifade özgürlüğünün bir uzantısı olup onun kolektif kullanım biçimini gösterir⁶⁰².

zorunda değildir. Fakat izinsiz bir çalışma halinde işçiye uyarı verilmesi uygun olur (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53, Rn. 30).

⁵⁹⁵ **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 829.

⁵⁹⁶ **Boemke/Gründel**, s. 267.

⁵⁹⁷ Çoğu zaman böyle bir müdahale, işçinin performansının ikinci iş nedeniyle bozulabileceği varsayımından hareket eder (**Sevimli**, s. 242). Bu konuda Alman mahkeme kararları için bkz. BAG 6.9.1990, NZA 1991, s. 221; 18.1.1996, NZA 1997, s. 41. İşçinin performansının önemli ölçüde etkilendiği durumda ikinci iş, çalışma yükümlülüğünü ihlal eder (BAG 7.9.1995, NZA 1996, s. 637; BAG 21.9.1999, NZA 2000, s. 723). İşçinin ikinci iş yapma hakkı anayasal güvence altına alınmış olsa da eğer işverenin menfaatleri risk altındaysa, görülen ikinci işin bildirilmesi gerekir (BAG 18.1.1996, NZA 1997, s. 41).

⁵⁹⁸ **Sevimli**, s. 243. Bu yüzden ikincil istihdama ilişkin işverenin işçiye soru sorabileceği kabul edilmektedir. Bkz. **Wisskirchen/Bissels**, s. 172.

⁵⁹⁹ Kamu hizmetinde açıkça izin verilmeyen ikinci bir işin kasıtlı olarak sürdürülmesi, bildirimsiz feshi haklı kılar (BAG 18.9.2008, NZA-RR 2009, s. 393).

⁶⁰⁰ **Rössler**, s. 213.

⁶⁰¹ Oğuzhan **Balta**, *Siyasi İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması ve Ölçülülük İlkesi*, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 29

⁶⁰² **Çetin**, s. 398; **Arslan Öncü**, s. 254.

Öncelikle işçinin verimliliğinin düşeceği endişesi, işyeri dışındaki parti-politik faaliyetlere müdahale noktasında ileri sürülebilir. Fakat işçinin işyeri dışında toplantılara, gösterilere yahut kendisini yorucu siyasi parti etkinliklerine katılmasının veya bunun gibi faaliyetlere çok zaman ayırmasının verim düşüklüğüne yol açtığı iddiasını, işin ifası ile nedensellik bağına ortaya koymadan kabul etmek mümkün değildir⁶⁰³. Şu kadar ki işçi, iş dışındaki faaliyetleri nedeniyle aşırı yorgunluktan ve performansının düşmesinden kaçınmalıdır⁶⁰⁴. İşçinin ara dinlenmesinde yoğun politik faaliyetlere girişmesi, dinlenememesine neden olabilir ve giderek iş performansının düşebileceği öngörülebilir. İşçinin bu ihtimali de gözetmesi gerekir⁶⁰⁵. Bundan başka iş sözleşmesinde değişiklik kaydının bulunduğu hallerde, doğrudan işçinin temel haklarını kullanamaması için işyeri değişikliği yapılmamalıdır. İşçinin üyesi olduğu ve boş zamanlarında faaliyetlerine katıldığı siyasal partinin il teşkilatından uzak bir şehre gönderilmesi, eğer işçinin temel haklarının kullanılmasını engelleme amacı taşıyorsa, yönetim hakkının kötüye kullanımı olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla işyeri değişikliğinde mümkün olduğunca işçinin özel yaşamının gözetilmesi gerekir⁶⁰⁶.

İşçinin gördüğü işin niteliği, politik ifade özgürlüğünün sınırlandırılması ihtiyacını doğurabilir⁶⁰⁷. İşvereni temsil ile mükellef çalışanlardan, müşterilere ilişkin olumsuz görüşlerini alenen açıklayan veya bu çerçevede aksi görüşe sahip siyasi partiye üye olan, özellikle böyle bir partide aktif sorumluluklar alan işçinin bu türdeki faaliyetlerinin işverence sınırlandırılması, somut olayın koşullarına göre ölçülü müdahale kabul edilebilir. Çünkü özel yaşamda gerçekleştirilen parti-politik faaliyetlerin işyerine sızarak iş ilişkisini etkilemesi mümkündür⁶⁰⁸. Örneğin Alman hukukunda literatürdeki birçok karar, işyerinde parti-politik ajitasyonlarla ve kabul edilemez

⁶⁰³ **Öktem Songu**, s. 645. Ancak faaliyetlerin hastalık nedeniyle iş göremez durumdayken gerçekleştirilmesi, sadakat borcuna aykırılık taşıyabilir. Sadakat borcu gereğince işçi, iyileşmesini geciktirebilecek faaliyetlerden kaçınmak zorundadır. Yükümlülüğün ihlal edilmesi (iyileşme sürecine aykırı politik faaliyetleri), somut olayın koşullarına göre geçerli yahut haklı feshi ortaya çıkarılabilir. Bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 54.

⁶⁰⁴ **Vollmer**, s. 112, **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 488; **ErfK ArbR/ Preis**, Rn. 727; **Lepke**, s. 2037.

⁶⁰⁵ Ara dinlenmesi esnasında işçinin politik faaliyetlerde bulunması hakkında bkz. **Vollmer**, s. 112-113.

⁶⁰⁶ İşyeri değişikliği durumunda, işçinin özel yaşamı üzerindeki etkiler dikkate alınmalıdır (LAG Nürnberg 12.5.2021, NZA-RR 2021, s. 344).

⁶⁰⁷ **Çetin**, s. 381.

⁶⁰⁸ Federal İş Mahkemesi'nin bir kararına göre, eyalet seçimleri için yürütülen seçim kampanyası sırasında Alman Komünist Partisi üyesi sıfatıyla bir banka çalışanı, boş zamanlarında bankanın şubesinin bulunduğu kasabada bildiri dağıtmıştır. Söz konusu bildiride, parti politikası ışığında kendi işyeri de dahil olmak üzere ülkedeki genel banka sistemini eleştirmiştir. İşveren ise işçinin iş sözleşmesini bu nedenle sona erdirmiştir. Mahkeme işçinin politik görüş açıklamasını işyerindeyken yapmamış olmasına rağmen, iş ilişkisini somut olarak etkileyen nedenin işverene yönelik görüş açıklaması olduğu ve işçinin kusurlu davrandığına hükmederek feshi onaylamıştır. Karar için bkz. BAG, AP Nr. 2, § 134 BGB. Kararın değerlendirilmesi için bkz. Christoph **Krummel/Wolfdieter Küttner**, "Antisemitismus und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb", NZA 1996, s. 67.

ırkçı ifadelerle (pankartlar, çıkartmalar, broşürler) işveren menfaatlerinin ihlal edilip edilmediği sorusuyla ilgilidir.⁶⁰⁹ Bu konuda cevaplanması gereken soru, işverenin üstün menfaatlerinin ne zaman ihlal edilmiş kabul edileceğidir. Her halükârda işyerinde çalışma barışının ve huzurunun korunması gerekmektedir. Ancak sosyal çevrede beklenen hoşgörünün işyerinde bulunması da haklı bir beklentidir. Bu yüzden işyerinde şiddet içermeyen politik fikir ayrılıkları normal karşılanmalıdır.

Konu ile ilgili olmak üzere Federal İş Mahkemesinin meşhur “*Anti-Strauß-Plakette*” kararında⁶¹⁰ mahkeme, işçinin parti-politik faaliyetinde o dönemin koşulları altında genel bir düşünce açıklamasını aşarak kişileri tahrik edebileceği, işyerinin işleyişini ve işverenin müşterileriyle olan ticaretini bozabileceği gerekçeleriyle ifade özgürlüğüne kıyasla işverenin menfaatlerine öncelik tanımış, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceği yönünde görüş açıklamıştır⁶¹¹. Öğretide bu karar, işçinin temel haklarının kısıtlanması açısından işyeri barışını keyfi olarak kullanılabilir bir gerekçe haline getirdiği noktasında eleştirilmiştir⁶¹². Eleştirilere göre işyerinde hukuka uygun politik amacı sembolize eden bir rozetin takılması yasaklanmamalıdır⁶¹³.

Kanaatimizce de işçinin politik ifade özgürlüğünün, sadece işyerinde barışın sağlanması gerekçe gösterilerek sınırlandırılması tartışılabilir görünmektedir. Çünkü işyerinde düşüncenin açıklanabilmesi özgürlüğü, çoğunluğun veya işverenin görüşüne aykırı, rahatsız ve şok edici açıklamalarda bulunmaya imkân tanır. İşverenin, işyerinde farklı görüşe sahip işçilere hoşgörü ile yaklaşması, onları adil şekilde değerlendirerek eşit işleme tabi tutması gerekmektedir. Bu yüzden olayın koşullarına göre temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması için işyeri barışına yönelik soyut tehlike yeterli olmamalı, işyeri barışını somut biçimde bozan parti-politik faaliyet-

⁶⁰⁹ **Zielke**, s. 125; **Rieble/Wiebauer**, s. 84; **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 551.

⁶¹⁰ Federal İş Mahkemesi'nin karara bağlamış olduğu olayda, Almanya Komünist Partisi'ne üye işçi, muhalif olduğu şansölye adayı Franz Joseph Strauß'u eleştirmek amacıyla, o dönemin yaygın “*Stoppt Strauss*” politik kampanyasına uygun olarak çalışma süresinin içerisinde “*Strauß-nein-danke*” yazılı bir rozet takmıştır. Rozetini çıkarmak ya da işyerini terk etmek seçenekleriyle karşı karşıya kalan işçi kararlı durmuş ve sonunda işverenin derhal fesih kararı ile iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Karar için bkz. BAG, AP Nr. 73, § 636 BGB. Bu konuda bkz. **Krummel/Küttner**, s. 68; **Hülsmann**, s. 231; **Ünsal**, s. 47 vd.; **Preis/Stoffels**, s. 214.

⁶¹¹ Wolfhard **Kohte**, “Entscheidungen mit Anmerkungen”, Arbeit und Recht, Vol. 32, No. 4, 1984, s. 122, 125 vd.; **Civan**, s. 270; **Steinau-Steinrück**, s. 626.

⁶¹² **ErFK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 34; **Zielke**, s. 56; **Civan**, s. 270.

⁶¹³ **Preis/Stoffels**, s. 214.

ler dikkate alınmalıdır⁶¹⁴.

İHAM'ın işçilerin özel yaşamında gerçekleştirdiği parti-politik faaliyetleri ile işveren menfaatlerinin dengelenmesi konusunda vermiş olduğu iki farklı karar dikkat çekicidir. *Van der Heijden v. Hollanda* kararında, yabancıların ülkeye entegrasyonunu desteklemek amacıyla kurulan göçmen vakfında yönetici olarak çalışan bir işçi, yabancıların ülke içerisinde çalışmalarına düşmanca tavır takınan ve bu tutumu toplumun geneli tarafından bilinen bir siyasi partinin parti-politik faaliyetlerine katılması sebebiyle işten çıkarılmıştır⁶¹⁵. Komisyon tarafından yapılan değerlendirmede, iş sözleşmesinin fesih sebebinin göçmen vakfı işverenin amaçları ile açıkça çatışan siyasi partinin faaliyetlerine işçinin katılması olduğunu belirtilerek, işverenin çalışanlarını belirlerken meşru takdir yetkisi bulunduğu vurgulanmıştır. Komisyon, işçinin işyerindeki konumu ile görülen işin niteliği göz önüne alındığında, feshe konu parti-politik faaliyetin işverenin itibarı üzerinde olumsuz etkide bulunacağı ve başvurucunun üyesi olduğu siyasi partinin yabancı düşmanlığı tutumuna sahip olmasının görülen işi ile bağdaşmayacağı gerekçeleriyle, fesih kararının demokratik bir toplumda gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır⁶¹⁶. Olayda bir eğilimli işletmede (göçmen vakfında) yönetici düzeyinde çalışan eğilim taşıyıcısının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır⁶¹⁷. Daha önceki açıklamalarımız göz önüne alındığında, eğilim taşıyıcısı statündeki işçinin, eğilimli işletmenin manevi amacıyla çelişecek faaliyetlerden kaçınması yönünde sadakat borcu bulunduğu, görülen işin niteliği ile bağdaşmayan ve fiktisel anlamda tam zıt konumda yer alan eylem içerisinde bulunması halinde sözleşmenin sona erdirilebileceğini kabul etmek isabetlidir⁶¹⁸.

⁶¹⁴ **Krummel/Küttner**, s. 68. Bilinçli olarak gerçekleştirilmiş kışkırtıcı politik semboller, çalışanların rahatsız olması durumunda işyerinden kaldırılmalıdır. Burada belirleyici olan faktör, görüş açıklanmasının işyerinde ciddi bir rahatsızlık yaratıp yaratmadığıdır (**Steinau-Steinrück**, s. 626). İşyeri barışını somut biçimde bozan parti-politik faaliyetlerin işçinin yan yükümlülüklerini ihlal ettiği söylenebilir. Bkz. **Civan**, s. 269; **Çetin**, s. 381. İşyeri barışı ve işçinin ifade özgürlüğü arasındaki ilişki ve tartışmalar için bkz. **Öktem Songu**, s. 630; **Ünsal**, s. 229 vd.; **Zielke**, s. 34.

⁶¹⁵ Karar için bkz. İHAM, *Van Der Heijden v. Netherlands*, Başvuru No. 42857/05, T. 03.04.2012, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 12.01.2024.

⁶¹⁶ **Çetin**, s. 417 vd.

⁶¹⁷ Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Civan**, s. 271.

⁶¹⁸ **Civan**, s. 271. Eğilimli işletmede çalışan işçi, işyerinin manevi amacına karşı çıkamaz. Bu durum, çalışma süresi ve işyeri dışındaki görüş açıklamaları için de geçerlidir (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 10, s. 578). Kural olarak iş sözleşmesiyle ifade özgürlüğüne genel sınırlamalar getirilemeyecekse de kısıtlayıcı sözleşme hükümleri iş ilişkisinin doğasından kaynaklanıyorsa hukuka uygun görülebilir. Bu durum özellikle eğilimli işletmeler ve kamu işyerleri için geçerlidir (**ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 38). Buna karşılık eğilimli işletmelerde bile karşıt görüşlerin ifade edilmesi, her zaman sözleşmeden doğan borçların ihlali anlamına gelmez (**HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 553).

İşçinin parti-politik faaliyetlerinin iş ilişkisine etkisini konu alan bir diğer İHAM kararı ise siyasi parti üyeliği sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin, İHAS m. 11 bağlamında örgütlenme özgürlüğüne aykırı olup olmadığını konu alan *Redfearn v. Birleşik Krallık* davasıdır⁶¹⁹. Karara konu olayda, bir taşıma şirketi tarafından belediyelerin ulaşım ihtiyacı için otobüs şoförü olarak istihdam edilen ve toplumda ırkçı politikasıyla bilinen İngiliz Ulusal Partisi (BNP) üyesi işçi, yerel seçimde partisinden aday olmuş ve belediye meclisi üyesi seçilmesi sonrasında işverence posta dağıtım işiyle görevlendirilmiştir. Ardından işçi, söz konusu siyasi parti üyeliğinin işverenin müşteri portföyünü oluşturan yabancı uyruklu müşteriler arasında giderek endişe meydana getirdiği, şiddet riski yarattığı ve işverenin itibarına zarar verdiği gerekçeleriyle işten çıkarılmıştır. Davacı işçi, işverenin politik görüş temelinde ayrımcılık yaparak haksız fesih gerçekleştirdiğini, istihdamı koruyucu mevcut yasal düzenlemelerde bu konuda boşluk bulunduğunu ve politik görüş temelli ayrımcılığın kapsam dışı bırakıldığını ileri sürerek, somut olayda Sözleşme'nin 10. ve 11. maddesi bağlamında ifade ve örgütlenme özgürlüklerinin ihlalinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir⁶²⁰.

Mahkeme olayın ifade özgürlüğünün ışığında örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesinin uygun olduğuna karar vererek, sadece tarafsız veya zararsız kabul edilen görüşlerin değil, incitici, şok edici ve rahatsız edici görüşlerin de koruma kapsamında olduğunu hatırlatmış, işçilerin siyasi parti üyesi olması ve parti-politik faaliyetlerine katılması bağlamında politik görüş temelinde ayrımcılığa uğratılmaması konusunda devletin pozitif yükümlülüğü bulunduğunun altını çizerek, somut olayda ihlal kararı vermiştir⁶²¹. Mahkeme ulusal hukukta mevzuat eksikliği gerekçesiyle ihlal kararını vermiş olsa da işçinin politik görüşünün niteliği, üyesi olunan siyasi parti tarafından izlenen politikalar ve işçinin yerel seçimi kazanması nedeniyle kamuoyunda aleniyet kazanmış parti-politik faaliyetleriyle tanınacağına ele alınması gerektiğini, bu bağlamda işverenin işçiyi işten çıkarmaya ilişkin meşru yararının ortaya çıkabileceğini açıkça belirtmiştir. Öğretide ise isabetli olarak, doğrudan işverenin çıkarlarının zarar gördüğü sonucuna ulaşmak yerine, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinden önce ölçülülük ilkesi bakımından işçinin müşterilerle ve kamuoyuyla doğrudan iletişim kurmayacağı farklı bir pozisyona alınmasının ve feshe son çare olabilecek seçeneklerin değerlendirilmesinin daha doğru olacağı ifade

⁶¹⁹ Karar için bkz. İHAM, *Redfearn v. United Kingdom*, Başvuru No. 47335/06, T. 06.11.2012, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 12.01.2024.

⁶²⁰ Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Çetin**, s. 421; **Arslan Öncü**, s. 214; **Civan**, s. 268, dn. 189.

⁶²¹ **Arslan Öncü**, s. 214.

edilmiştir⁶²².

2.2.3.3.3. Sosyal Ağ Paylaşımları

Politik konulara ilişkin görüş açıklamalarının sosyal ağ aracılığıyla gerçekleştirilmesi mümkündür⁶²³. Politik ifade özgürlüğü, internetteki eleştirel söylemlerde de geçerlidir⁶²⁴. Ancak işçinin sosyal ağ paylaşımlarında bazı hususlar iş hukuku açısından önem arz eder.

Değerlendirilmesi gereken birinci husus, işçinin sosyal ağ paylaşımları ile politik söylemde bulunurken işveren yahut çalışanlar hakkında hakaret içeren, karalayıcı, gerçek dışı, nefret ve ırkçı söylemlerde bulunmamasıdır⁶²⁵. Türk hukuku açısından bakıldığında, işçinin özellikle sosyal ağ hesaplarından politik konulara ilişkin görüş açıklamalarında bulunması halinde, hakaret unsuru içermeyen görüş açıklamalarının fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği belirtilmektedir⁶²⁶. Eleştiri unsurunu aşarak hakaret düzeyine ulaşan görüş açıklamaları konusunda ise, sosyal ağ paylaşımlarının çoğu zaman yazılı ifadelerden oluştuğu düşünüldüğünde, işçi tarafından sadakat yükümlülüğünün ön planda kalacağı söylenmelidir⁶²⁷. Sözlü görüş açıklamalarından farklı olarak, sosyal ağlardaki yazılı ve görüntülü ifadelerin kontrolsüz biçimde internette yayılma riski her zaman mevcuttur⁶²⁸.

Değerlendirilmesi gereken ikinci husus, işçinin sosyal ağ profilinde işvereni tanımlayan ve işveren hakkında kanaat sahibi olarak sonuç çıkarılmasına izin verebilecek bir ismin veya işaretin bulunması yahut iş ilişkisine somut bir atıf söz konusu olduğunda, politik söylemden işverenin

⁶²² Çetin, s. 421.

⁶²³ Hülsmann, s. 233; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 555. Genel olarak sosyal ağların politik katılım biçimlerini barındırdığı açıktır (Aydın, Sosyal Medya, s. 47). Bunlar içerisinde politik konular hakkında yorum yapmak, bağlantılar yayınlamak/paylaşmak ve diğer insanları harekete geçirmeyi (mobilize etmeye) teşvik etmek sayılabilir (Tiemann-Kollipost, s. 31 ve s. 36). Yargıtay'a göre de "işçinin fesih konusu olan beyanlarının eleştiri sınırları içerisinde kaldığı, davacının, işçilerin yaşadığı olumsuzluklara dikkat çekme ve bunların giderilmesine yönelik ifadelerde bulunduğu anlaşılmaktadır. İfade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen beyanların fesih sebebi oluşturmayacağı açıktır.", (Yarg. 22. HD., T. 05.05.2016, E. 2015/8023, K. 05.05.2016, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁶²⁴ Çetin, s. 377; Arslan Öncü, s. 251; Göktaş, s. 31; Sarıbay Öztürk, s. 48.

⁶²⁵ Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1909; Aydın, Sosyal Medya, s. 197. Bu konuda işverenin itibarının zarar görmesi hakkında bkz. Ergin, s. 47 vd. ve s. 51.

⁶²⁶ Civan, s. 272.

⁶²⁷ Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1909.

⁶²⁸ Hülsmann, s. 234; Fuhlrott/Oltmanns, s. 787; Ergin, s. 47.

ilgisi varmış gibi algılanabilme riskidir⁶²⁹. Zira sosyal ağ kullanıcısının profilinde başka bir kullanıcının resimlerini yayınlaması ve internet bağlantısı aracılığıyla o kullanıcının profiline atıfta bulunması mümkündür. Örneğin işçinin, radikal bir siyasi partinin propagandasını yapması ve aynı zamanda işyerindeki pozisyonundan bahsetmesi durumunda bu iki bilginin kombinasyonu sonucunda işverenin itibarının zedelendiği ileri sürülebilir. Benzer bir diğer örnek olarak işçinin, üzerinde işyerinin logosu bulunan kıyafet ile politik faaliyete katılması ve bunu sosyal ağda paylaşması gösterilebilir. Bu durumda da gerçekleştirilen faaliyet ile iş ilişkisine atıf söz konusudur. Sonuçta ortaya çıkan bu tip politik görüş açıklamalarına işverenin müdahale edebilmesi mümkündür⁶³⁰.

Değerlendirilmesi gereken son husus, fiziksel söylemlerden farklı olarak dijital alandaki politik söylemlerin sosyal ağlarda kalıcı olarak kaydedildiği ve arama motorları ile her zaman kolayca bulunabileceğidir⁶³¹. Bu yüzden sosyal ağdaki görüş açıklaması sonradan işçi tarafından silinse bile, eğer iş sözleşmesi ihlali gerçekleşmişse, söz konusu ihlalin geriye dönük olarak ortadan kalkacağı söylenemez. Ancak böyle bir silme işlemi, taraf menfaatlerinin dengelenmesi bağlamında işçinin lehine değerlendirilebilir⁶³².

2.2.3.4. İşçinin İfşa Hakkı

İşyerinde ifade özgürlüğüne ilişkin çatışmalar sadece işin yerine getirilmesinde ortaya çıkmaz, aynı zamanda çalışanın dikkate alması gereken yan yükümlülüklerini, özellikle de sır saklama yükümlülüğünü etkileyebilir⁶³³. Eğer bir işçi, örneğin çevrenin korunmasına ilişkin (politik)

⁶²⁹ **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 53 Rn. 39, s. 591; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 196; **Ergin**, s. 50. Nitekim birçok kişi sosyal ağ platformlarını kullanarak adını, ikametini ve özellikle işvereni belirtmektedir (**Kramer IT-ArbR/Solmecke**, § 1, Rn. 38).

⁶³⁰ Bir Alman eyalet iş mahkemesinin kararında, belediye iştirakinde çalışan işçi, üniformalı fotoğrafı ve işverenin bilgilerinin de bulunduğu sosyal ağ profilinde, aşırı sağ (rechtsextreme) eğilimli *Der III. Weg* siyasi partisinin sosyal ağ sayfasında keçi fotoğrafı paylaşmıştır. Fotoğrafta, “*Achmed, ich bin schwanger, (Ahmet, ben hamileyim)*” yazmakta olup, yabancıları (Türkleri) aşağılayıcı paylaşım olarak dikkat çekmiştir. Olayda, işçinin söz konusu siyasi partinin politik faaliyetlerine katılım gösterdiği ve partinin yabancı düşmanı eğilimini bildiği de anlaşılmaktadır. Sonuçta mahkeme, işçinin paylaşımında işverene dolaylı yoldan atıf yaptığının altını da çizerek, derhal feshin hukuka uygun olduğunu belirtmiştir. Karar için bkz. LAG Sachsen, Urt. v. 27.02.2018 – 1 Sa 515/17, NZA-RR 2018, s. 244. Karara konu olmuş benzer bir olay için bkz. **Ergin**, s. 50.

⁶³¹ **Aydın**, Sosyal Medya, s. 204 vd. Sosyal ağlarda paylaşılan görüş açıklamalarının eleştirisi sınırları içinde olup olmadığının ele alınmasının yanında, söz konusu açıklamaların kimlere ulaştığı (yaygın etkisi) de önemlidir (**Heper**, İfade Özgürlüğü, s. 1913).

⁶³² **Fuhlrott/Oltmanns**, s. 787.

⁶³³ **Aydın**, Sosyal Medya, s. 186 vd. ve s. 199 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 319; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 392. İş hukukunda işçinin sır saklama borcu hakkında detaylı bilgi için bkz. **Uşan**, M. Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, s. 93 vd.

nedenlerle⁶³⁴, işyeri içi bilgileri gizli tutamayacağına ve tehlikelerin kamuoyuna aktarılması gerektiğine inanıyorsa, ifade özgürlüğü ve dilekçe hakkını kullanmakta ancak işverenin menfaatlerini ihlal etmektedir⁶³⁵. Vicdani nedenlerle işyerindeki olaylar hakkında, örneğin Veganizm inancı doğrultusunda işyerinde hayvanlar üzerinde testlerin yapılması halinde kamuoyunu bilgilendirenleri de bu kapsamda değerlendirmek mümkündür⁶³⁶. İşçinin ifşa hakkı (bilgi uçurma/whistleblowing) konusundaki hukuksal durum, üçüncü tarafların (müşteriler, diğer çalışanların) gizlilik ihtiyacı ve kamuoyunun bilgiye olan ilgisi ile gereksiniminin rol oynaması nedeniyle karmaşıktır⁶³⁷.

Kural olarak işçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan gizlilik yükümlülüğüne uymalıdır. Ancak işverenin suç teşkil eden ya da ahlaka aykırı davranışlarının gizli tutulmasının işçiden talep edilemeyeceği açıktır. Hukuka uygun ifşa ve bilgilendirme yükümlülükleri, sözleşmeden doğan yükümlülükler göre önceliklidir. Bunun yasal dayanağı, temel hak ve özgürlükler bağlamında çalışanın sadakat yükümlülüğünden öncelikli olan vatandaşlık görevidir⁶³⁸. Nitekim Anayasanın 74. maddesine göre “*Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir*”. Bu çerçevede işçinin temel haklarını kullanması ve vatandaşlık görevini yerine getirmesinden dolayı iş ilişkisinde dezavantaja maruz bırakılması mümkün değildir⁶³⁹. Alman hukukuna göre de eğer işçi iş sözleşmesiyle bağlantısı kurulabilecek bir eylemi, temel haklarını kullanmak suretiyle gerçekleştirir ve işveren bu nedenle işçiyi işten çıkarırsa yahut onu dezavantajlı bir duruma düşürürse, BGB § 612a gereğince işveren talimatı veya feshi geçersiz kabul edilecektir⁶⁴⁰.

⁶³⁴ Çevrenin (iklimin) korunması ile ilgili meselelerin sadece işçilerin çıkarları ile ilgili bir konu olmadığı, öncelikle kamunun genel çıkarları (politika) ile ilgili olduğu unutulmamalıdır (Wiese, s. 643).

⁶³⁵ Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1914. İşçinin dilekçe hakkı için bkz. Wiese, s. 625.

⁶³⁶ Vicdani nedenlerle ifşa hakkının kullanılması hakkında bkz. Bkz. ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 73; HK-ArbR/Kreuder, BGB § 611a, Rn. 559.

⁶³⁷ Konusu bakımından ifşa hakkı (bilgi uçurma/whistleblowing), işçinin işyerinde öğrendiği ve niteliği itibarıyla gizli olan bazı bilgileri açıklaması olarak tanımlanabilir. Böyle bir faaliyetin tanımı için bkz. Çetin, s. 428; Civan, s. 220; Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 246.

⁶³⁸ Wiese, s. 635.

⁶³⁹ İşçi, bir savcıya ifade vermek gibi vatandaşlık görevlerini yerine getirirken, iş ilişkisinde dezavantajlı bir duruma maruz bırakılmamalıdır. Bu konuda bkz. BAG 7.12.2006, NZA 2007, s. 502.

⁶⁴⁰ Söz konusu hüküm, bir temel hakkı kullanıp kullanmamaya karar verirken çalışanın irade özgürlüğünü korumaktadır. Temel haklar, işverenle ilgili olarak hukuki öneme sahip oldukları ölçüde bu kapsama girmektedir. APS/Linck, BGB § 612a Rn. 8; HK-ArbR/Kraushaar/Däubler, BGB § 611a, Rn. 26-27.

İşçinin ifşa hakkı söz konusu sınırlar içerisinde bir dengeleme sorunu oluşturmaktadır. İşçinin ifade özgürlüğü ile işverenin işçiden talep edebileceği sadakat konusundaki menfaati karşılıklı olarak dengelenmelidir⁶⁴¹. Eğer ifşa edilecek bilgi vazgeçilmez kamu menfaatlerini ilgilendiriyorsa, kamunun bilgilendirilmesindeki menfaat, işverenin itibarının korunmasındaki çıkarından daha ağır basacaktır⁶⁴². Ancak işçinin öncelikle, işverenin menfaatlerini korumak adına işyeri iç raporlama kanallarını tüketmesi gerekir. Kamuoyuna şikâyette bulunmadan önce işçinin, makul bir şekilde bunu yapılabilmesinin ondan beklenebilmesi koşuluyla hukuka aykırı davranışları işverene bildirmesi gerekir⁶⁴³. Aksi durumda, sadakat ve sır saklama borcuna aykırılık ortaya çıkar⁶⁴⁴.

İşyeri içi çözüm bulma girişiminin başarısız olması halinde, kamuoyuna veya siyasi iktidarın bir karar verebilmesi adına yetkili organa şikâyet hakkı görülebilir⁶⁴⁵. İşverenin hukuka aykırılıktan haberdar olması, ihlali onaylamış olması, ortadan kaldırılmasının objektif açıdan imkânsız olması veya işverenden ihlali ortadan kaldırılmasının beklenemeyecek olması halinde, iç hukuk yollarının önceliği reddedilir. İHAM'a göre de Sözleşme'nin 10. maddesi ve ölçülülük ilkesi uyarınca, çalışanın ifade özgürlüğü ile işverenin ekonomik menfaatleri arasında bir çıkar dengesi gereklidir⁶⁴⁶.

2.2.4. İş İlişkinde Politik İnanç Bağlamında Vicdan Çatışması

2.2.4.1. Genel Olarak

Sistematik, tutarlı ve dışarıdan kolaylıkla tanımlanabilir politik düşüncenin ürünü olan inançlar, “dünya görüşü” (Weltanschauung) anlamına gelmekle birlikte, insana ve topluma ait derin inanışları ifade eder⁶⁴⁷. Esasında inanç kavramı, çoğu zaman dini bir olguyu çağırıştırır. Fakat

⁶⁴¹ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 376; ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 73; Öktem Songu, s. 628-629; Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1915; Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 246.

⁶⁴² Civan, s. 232; Çetin, s. 434; NZA 2011, s. 1269; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 319-320.

⁶⁴³ Heper, İfade Özgürlüğü, s. 1918. BAG 15.12.2016, NZA 2017, s. 703; ECHR 21.7.2011, NZA 2011, s. 1269; BAG 7.12.2006, NZA 2007, s. 502. İşçinin kabul edilemez saiklerle, örneğin intikam ve zarar verme niyetiyle hareket etmesi hakkında bkz. BAG 3.7.2003, NZA 2004, s. 427.

⁶⁴⁴ Akyiğit, s. 186; Okur, s. 24.

⁶⁴⁵ Bu imkanlar tüketilmeden kamusal alana başvurmak, sadakat borcunun ihlali olup ifade özgürlüğüne dayandırmaz. Bu konuda bkz. Kissel, s. 150.

⁶⁴⁶ İHAM'ın ifşa (bilgi uçurma) konusunda içtihadı için bkz. Çetin, s. 433 vd.

⁶⁴⁷ Kingreen/Poscher, s. Rn. 681, s. 287; Ünsal, s. 308. Dünya görüşü kavramı geniş yorumlanmaya müsaittir

dinin net bir tanımı bilinçli olarak yapılmamakta ve inanç kavramının politik düşünce ve kanaatleri de kapsadığı belirtilmektedir⁶⁴⁸. Öncelikle belirtmek gerekir ki, her politik düşünce bir kanaat oluştursa da bütün kanaatler inanç düzeyine ulaşmaz. Anayasa Mahkemesi, inanç ve kanaat kavramlarının tanımlanmasındaki zorluğa dikkat çekerek, inancın korunmasında somut olaya göre değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir⁶⁴⁹. Alman Federal Anayasa Mahkemesi de inanç ve kanaat oluşturmak noktasında sistematik düşüncelerin diğerlerinden ayrılması gerektiğini belirtmiş, bütün inanç ve kanaatlerin GG (Grundgesetz) § 4'ün kapsamına girmeyeceğinin altını çizerek kapsamın belirlenmesi çabası içerisinde olmuştur⁶⁵⁰.

Uluslararası hukukta inanç ve kanaat özgürlüğü, İHAS m. 9 düzenlemesi çerçevesinde özel hüküm olarak (lex specialis) Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü kapsamında korunmaktadır⁶⁵¹. İHAM, din kavramı dışında kalan Veganizm ve politik felsefeye ait Pasifizm, Komünizm, Marksizm-Leninizm, Neo-Nazizm ve Rudolf Steiner'in Antropozofisi gibi evrensel kabul gören dünya görüşlerinin, Sözleşme'nin 9. maddesi kapsamına girdiğine karar vermiştir⁶⁵². Avrupa Birliği Hukuku, dünya görüşü ve politik görüş arasında net ayırım yapmaktadır⁶⁵³. Bu tür felsefi kanaatler, belli bir muhteviyata ve ağırlığa ulaşmış ikna gücüne, ciddiyete, tutarlılığa ve sami-

(Rössler, s. 219). Alman hukukuna göre bir dünya görüşü (Weltanschauung), din açısından olduğu gibi insanı aşan ve kuşatan aşkın bir referansa sahip olmasalar da insan varoluşunun temel sorunlarına ilişkin evrensel geçerliliğe sahip cevaplar verdiğini iddia eden öğretileri tanımlar (Schaub ArbR-HdB/Linck, § 36 Rn. 10; Kingreen/Poscher, s. Rn. 681, s. 287). Bunlar, teolojik içeriğe sahip olmayan düşünce sistemleridir. Bir dünya görüşü, içkin-dünyevi referanslar ile yaratıcıya ve ahirete atıfta bulunmaksızın, dünya olaylarını geniş ölçekte değerlendiren düşünce sistemleriyle sınırlıdır. Dünyevi olayların kapsamlı bir açıklamasına yönelik felsefe ve bilim modelleri, dünya görüşü olabilir (ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 8). Bu nedenle dünya görüşü kavramı ancak inanç düzeyine ulaşabilen nitelikli politik düşünceler için kabul edilebilir. Gündelik politik söylemler veya bir ülkeye yahut siyasi iktidara duyulan sempati dünya görüşü değildir (HK-ArbR/Vera Turba/Micha Klapp, AGG § 1, Rn. 13). Türk iş hukuku bakımından dünya görüşü kavramının değerlendirilmesi ve bunun politik görüş ve inanç ile olan ilişkisi hakkında bkz. Ali Nazım Sözer, "Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özgürlük, Yaşlılık, ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 2, S. 2, 2006, s. 195.

⁶⁴⁸ Ünsal, s. 146; Rössler, s. 219; Akif Emre Öktem, Uluslararası Hukukta İnanç Özgürlüğü, Liberte Yayınları, Ankara, Aralık 2002, s. 3. Alman Anayasasının inanç özgürlüğünü düzenleyen 4. maddesi bağlamında bkz. Schaub ArbR-HdB/Linck, § 3 Rn. 22, s. 12. İnanç özgürlüğü, dini inançların yanında felsefi değer ve kanaatleri de içerir (Heper, s. 452). Politik inanca ilişkin düşünce açıklamaları hakkında bkz. Okur, s. 25.

⁶⁴⁹ AYM., Tuğba Arslan Başvurusu, Başvuru No. 2014/256, T. 25/6/2014.

⁶⁵⁰ ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 6. Örnek bir karar için bkz. BVerfG 11.4.1972, NJW 1972, s. 1183.

⁶⁵¹ Arslan Öncü, s. 230.

⁶⁵² Çetin, s. 275-276. Pasifizm, şiddetin ve savaşın siyasi, ahlaki, dini veya felsefi gerekçelerle reddedilmesidir. Pasifistler genellikle barışa ve şiddetsizliğe bağlıdırlar. Pasifist taahhütler, söz konusu ideolojinin içeriğini ve insanların politik yaşama katılma yöntemlerini etkiler. Özellikle politik pasifizmde birey, savaş olgusunun temel liberal ve demokratik değerler ile çatıştığını belirtir. Nitekim İHAM da *Arrowsmith v. Birleşik Krallık* davasında pasifizm inancını, sistematik kanaatlerin tezahürü olarak ele almıştır (Çetin, s. 276, dn. 35). Karar için bkz. İHAM, Pat Arrowsmith v. United Kingdom, Başvuru No. 7050/75, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 13.01.2024. Ayrıca bkz. Vollmer, s. 117.

⁶⁵³ Picker, Teil II, s. 41.

miyete sahip sistematik düşüncelerin ifadeleridir⁶⁵⁴. Bu kapsamda değerlendirilemeyen politik düşünce açıklamaları ise genel hüküm (lex generalis) olarak ifade özgürlüğü kapsamında korunur⁶⁵⁵.

Bu açıklamalar ışığında yabancı düşmanlığının bir dünya görüşü olup olamayacağı net değildir⁶⁵⁶. Benzer şekilde Scientology inancının durumu tartışmalıdır⁶⁵⁷. Çevreci, ekolojik ve iklime yönelik görüşlerin inanç kavramı içerisinde değerlendirilmesi noktasında mutabakat yoktur. Sadece bir siyasi partiye mensup olmanın ve partinin amaçlarını savunmanın yahut genel politik tutumun dünya görüşü niteliği taşıdığı söylenemez⁶⁵⁸. Sendika üyeliği tek başına bir dünya görüşünü ifade etmez. Sempati ile kendini belirli düşünceye ait kılma arasında ayırım yapılmalı, basit bir kanaat ile inanç arasındaki farkın altı çizilmelidir⁶⁵⁹.

Kural olarak iş hukuku açısından basit bir politik düşünce ve kanaat, işçiye iş görme borcunu ifa etmekten kaçınma imkânı sağlamaz⁶⁶⁰. Demokratik düzen ile uyumlu, sistematik, tutarlı, ciddi inanç ve kanaat ise iş ilişkisinde giderek bir vicdani çatışma yaratarak, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde verilen talimata itiraz hakkı sağlayabilir⁶⁶¹. Ancak işçinin politik (veya dini) inanç

⁶⁵⁴ Kingreen/Poscher, s. Rn. 681, s. 287; Yıldız, s. 16-17.

⁶⁵⁵ İnanç özgürlüğünün ifade özgürlüğü ile ilişkisi hakkında bkz. Abdulkadir Yıldız, Din ve Vicdan Özgürlüğü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 156 vd.

⁶⁵⁶ Picker, Teil II, s. 41.

⁶⁵⁷ Wisskirchen/Bissels, s. 173. Dünya görüşü kavramı ile birlikte Scientology inancının tartışılması hakkında bkz. NZA 1995, s. 823. İş hukuku bağlamında Scientology inancının tartışılması, söz konusu inancın, ekonomik yaşamı mümkün olduğunca çok alanını kontrol altına alma yönündeki hedefinden ve bu hedefin işverenin menfaatleri ile çatışma oluşturabileceğinden kaynaklanmaktadır.

⁶⁵⁸ Çetin, s. 276, dn. 38. Belirli dünya görüşünde konsolide olmuş siyasi partiye üye olunmasından, işçinin bu dünya görüşünü gerekli derinlikte içselleştirdiği sonucuna varılamaz. Çünkü bu durum, bireysel olarak kesin şekilde belirlenmelidir (Picker, Teil II, s. 41). Buna karşılık işçinin siyasi parti adayı olmak istemesi nedeniyle işten çıkarıldığı ileri sürülen güncel bir uyuşmazlıkta, İskoçya İstihdam Temyiz Mahkemesi (EAT), katılımcı demokrasiye ve "ilgili beceri, yetenek ve tutkuya sahip olanların demokratik sürece katılması gerektiğine" yönelik inancı, korunmaya değer politik (felsefi) inanç olarak kabul etmiştir. Karar için bkz. Scottish Federation of Housing Associations v. Polly, 21.07.2022, Case No: EA-2021-SCO-000023-SH, (2022) EAT 114. Mahkemeye göre inancın, insan yaşamı ve davranışlarının temel bir yönüyle ilgili olması, belirli kesinlik, ciddiyet, tutarlılık ve önem derecesine ulaşması ve demokratik düzenle uyumlu olması gerekmektedir. Kararın Alman hukuku bakımından değerlendirilmesi için bkz. EuZA 2023, s. 339.

⁶⁵⁹ Yıldız, s. 15; HK-ArbR/Vera Turba/Micha Klapp, AGG § 1, Rn. 13.

⁶⁶⁰ Ertürk, s. 138. Aksi durum işyerinde birlikte çalışma uyumunu ve disiplini bozacağı gibi işveren ve işveren vekillerinin otoritelerinin sarsılmasına da neden olur (Okur, s. 15).

⁶⁶¹ Sözer, s. 195; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 364; Erkanlı Başbüyük, s. 350 vd.; Mittelbach, s. 4-5; NK-GA/Frieling, GG Art. 5, Rn. 17; Arslan Öncü, s. 241. İşçi sadece politik görüşü nedeniyle işvereniyle aynı fiirde değilse ve yapmakla yükümlü olduğu işe itiraz ederse, iş görmeyi reddetme hakkına sahip değildir (Kissel, s. 151). İşçinin dünya görüşünün görmekte olduğu iş ile bağdaşmaması ve onu iç dünyasında bir çatışmaya sürüklemesi hakkında bkz. Ayşe Ledün Akdeniz, İş İlişkilerinde İmkânsızlık, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 177. Karşı görüş için bkz. Zielke, s. 166.

bağlamında vicdani nedenlerle iş görmekten kaçınma hakkı olduğu kabul edilecekse, iş görme edimin gerçekleştirilmemesine kimin katlanması gerektiği açıklanmaya muhtaçtır.

2.2.4.2. Vicdan Çatışmasının Çözümü

İşçinin bir politik inanca ve kanaate sahip olarak iş ilişkisinde yer alması mümkündür. Düşünce özgürlüğünde olduğu gibi, inanç ve kanaat özgürlüğü de her işçinin dünya görüşünü ve vicdanını deneyimlemesini içeren sınırsız bir özellik içerir⁶⁶². Buna ek olarak her işçi bir inanca mensup olabilir. Hiç kimse bu özgürlükleri dış dünyaya duyurmakla veya bunlardan dolayı hesap vermekle yükümlü tutulamaz⁶⁶³. Bu nedenle işçinin politik inancı ve kanaatleri ile işverenin yönetim hakkı bazen çatışma içerisine girebilir⁶⁶⁴. Acaba böyle bir durumda işçinin itiraz hakkı var mıdır? Çünkü işçinin inancından ve kanaatlerinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinden doğan görevlerini yerine getirmeyi reddedip reddedemeyeceği meselesi, iş hukuku pratiği açısından önemlidir ve üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur⁶⁶⁵.

Genel olarak işçinin (politik veya dini) inancından ve kanaatlerinden kaynaklanan itiraz hakkı, yönetim hakkı kapsamında kendisine yöneltilen talimatın makul olmadığını ileri sürerek vicdani temelde karşı çıkması olarak özetlenebilir. Vicdan kavramı, kişinin inancıyla çelişmekten kaçınması anlamına gelir. Vicdan, dini olduğu kadar etik ve politik felsefi bir sistemden kaynaklanabilir⁶⁶⁶. İş hukuku mevzuatında işçinin vicdanını korumaya ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık, çalışma hayatında kişinin vicdan özgürlüğünün yaptığı meslek ile birleştiği ve çalışanların iş görme edimini yerine getirirken özgürlük alanlarının daha güçlendirildiği ve işverenin talimat verme yetkisinin sınırlandırıldığı belirtilmiştir⁶⁶⁷. De lege ferenda açısından işçinin vicdanını korumaya yönelecek kuralların belirleyici yönü, işçinin iş ilişkisinde ahlaki zafiyet içerisine girmemesine ve kendi benliğiyle kurduğu bağlantıyı sürdürbilmesine imkân tanınmasıdır. İş hukuku inancın kendisini değil, işçinin inancının gerektirdiği şekilde davran-

⁶⁶² Kingreen/Poscher, s. Rn. 697, s. 294; Boemke/Gründel, s. 260; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 363.

⁶⁶³ Heper, s. 413.

⁶⁶⁴ Wolf Hunold, "Arbeitsverweigerung aus Glaubens- oder Gewissensgründen", DB 2011, s. 1580; Taşkent, s. 112; Pinar Zeybekoğlu, İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 135; Heper, s. 413 vd.; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang, § 12, Rn. 22.

⁶⁶⁵ Vollmer, s. 115-116; MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 54. İş görme borcu ve inanç arasındaki çatışma hakkında bkz. Ertürk, s. 137 vd.; Erkanlı Başbüyük, s. 350 vd.

⁶⁶⁶ Kingreen/Poscher, s. Rn. 700, s. 295; Ünsal, s. 307-308.

⁶⁶⁷ Heper, s. 413.

bilmesini ve faaliyet özgürlüğünü korumalıdır. İnancın doğruluğunu ve yanlışlığını tartarak yargıda bulunma görevini üstlenmemelidir⁶⁶⁸. Bireylerin inançlarının mahiyeti ve ifadeleri konusunda devlet bir tanımlama yapmaya girişemez. İşverenin de kendi değer yargılarını işçinin vicdani değerlendirmesinin yerine koyarak karar vermesine izin verilemez.

Bir işçinin politik inancını ileri sürerek iş sözleşmesi kapsamındaki görevlerini yerine getirmeyi reddedip reddedemeyeceği, iş sözleşmesinin koşullarının yanında, Anayasada yer alan inanç ve kanaat özgürlüğünün vazgeçilmez koruması dikkate alınarak belirlenmelidir⁶⁶⁹. Anayasa'nın 24. maddesine göre herkes vicdan, inanç ve kanaat özgürlüğüne sahiptir. Anayasada düzenlenmiş bu özgürlükten, temel hakların dolaylı yatay etkisi gereğince işçilerin de yararlanabileceği söylenmelidir⁶⁷⁰. Vicdan olgusu, politik düşüncede de olduğu gibi işçinin kişilik hakkının bir parçasıdır⁶⁷¹. Bu yüzden taraf menfaatleri tartılmalı, hangi tarafın menfaatlerine üstünlük tanınacağı, somut olayın koşullarına göre tespit edilmelidir⁶⁷².

İkinci olarak inanç ve kanaatler ile bağlantılı olarak vicdani ret, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu tarafından bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. İHAM'ın Sözleşme'nin yorumu kapsamındaki yaklaşımı vicdani reddin, din ve kanaat özgürlüğüne kapsamına dahil edilmesi yönünde olmuştur. Belirli bir tutarlılığa ulaşmış olan politik inancın ileri sürülmesi halinde Sözleşme'nin 9. maddesi kapsamında değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Anayasa'nın 90. maddesi gereğince usulüne göre yürürlüğe girmiş ve insan haklarını düzenleyen uluslararası belgelerin iş hukukunda da uygulanması gerekir.

Açıklamalar ışığında işçinin itiraz hakkının özünde vicdani ret bulunmaktadır. Burada vicdani ret, işçinin, pozitif hukukun öngördüğü bir zorunluluğa, yani işverenin yönetim hakkına, dini

⁶⁶⁸ Nitekim vicdan, neyin doğru veya neyin yanlış olduğunun seçimini hukuka değil bireye bırakmaktadır. Bkz. **Yıldız**, s. 17.

⁶⁶⁹ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 4, Rn. 26; **Ertürk**, s. 137; **Sözer**, s. 195.

⁶⁷⁰ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 363; **Göktaş**, s. 28. İnanç özgürlüğü aynı zamanda yatay etkiye sahiptir. Buna göre devlet, özel hukuka tabi özneler tarafından bile olsa, belirli bir inancı seçmeye, benimsemeye veya uzaklaşmaya zorlanmayı önlemekle yükümlüdür (**Rössler**, s. 220). Ayrıca bkz. **Taşkent**, s. 112; **Zeybekoğlu**, s. 135; **Ertürk**, s. 137.

⁶⁷¹ Yargıtay'ın bir kararına göre "Kişisel haklar, ... hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce, ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet, itibar, ün, ad, sır, resim hep kişisel varlıklardır". Yarg. 9. HD., T. 20.01.2015, 14808/131, (legalbank), E.T. 20.11.2023. Bu konuda detaylı bilgi ve örnek mahkeme kararları için bkz. **Ayan/Ayan**, s. 101 vd.

⁶⁷² **Akdeniz**, s. 178.

nedenlerin yanında sistemli, tutarlı ve evrensel kabul görmüş politik inançlar temelinde itiraz ederek karşı çıkması olarak anlaşılmalıdır⁶⁷³. Vicdani redde ilişkin unsurlar, iş hukuku ile bağlantılı biçimde ortaya konabilir. Buna göre işverenin yönetim hakkına barışçıl biçimde karşı çıkılmakta ve eylemin sonuçları göze alınmaktadır. İşçinin işini kaybetme riski söz konusu olarak, verilen görevi reddetme hakkına sahip olması önemlidir. Ancak işi kaybetme riskinin gerçekleşip gerçekleşmediği, mahkemenin denetimine tabidir. İkincisi, karşı çıkma eylemi ekonomik amaçlarla değil, inanç ve vicdani argümanlarla gerekçelendirilmelidir. Doğrudan zarar vermeye yönelik yahut iş görme borcundan keyfi biçimde kaçınmak için gerçekleştirilmiş itiraza mahkemece itibar edilmemelidir. Üçüncüsü, söz konusu inanç alenileştirilerek ifade edilmekte ve işyerindeki diğer çalışanların ve bazı durumlarda kamuoyunun desteğini almak için çaba gösterilmektedir.

2.2.4.2.1. Yabancı Hukukta Durum

İş ilişkisinde vicdan çatışmasından kaynaklanan durumun değerlendirilmesi için öncelikle yabancı hukuk ve mahkeme kararlarının dikkate alınması gerekir.

Alman hukukunda işçinin vicdani sebeplerle işveren talimatını reddetmesinin yasal dayanakları olarak GG § 4 (inanç özgürlüğü), BGB § 275 Abs. 3 (maddi karakterli olmayan kişisel ifa engelleri), § 315 (hakkaniyete uygun takdir yetkisi) ve § 616 (karş. TBK m. 409) ileri sürülmektedir⁶⁷⁴. Federal İş Mahkemesi, vicdani nedenlerle ortaya çıkan çatışmanın önceden bilinirliği, itiraza konu talimatın gerekliliği ve gelecekte de çatışmanın devam edip etmeyeceği öngörüsüne dayanarak kişinin inanç özgürlüğünü düzenleyen GG 4. maddesi ile işverenin girişim özgürlüğünü düzenleyen 12. maddesindeki temel hakkın dengelenmesine yönelik bir çözümü benimsemiştir⁶⁷⁵. Mahkemenin önüne gelen bir olayda, Nazizm inancını yücelten eseri (Landser-

⁶⁷³ **Mittelbach**, s. 4-5; Abdurrahman **Eren**, “Türk Hukukunda Vicdani Ret”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 62, S. 3, 2006, s. 104; **Yıldız**, s. 138 vd.; **Öktem**, s. 394. Vicdani ret aynı zamanda bir sivil itaatsizlik örneğidir. Bkz. **Eren**, Vicdani Ret, s. 106

⁶⁷⁴ **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3 Rn. 26, s. 14; AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 27; **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 54; **Erkanlı Başbüyük**, s. 355-356. İsviçre hukuku açısından ise İsviçre Borçlar Kanunu’nda yer alan işin görülmesinin işçi tarafından engellenmesi hakkında Art. 324a OR. (karş. BGB. § 616, TBK. m. 409) hükmünün uygulanacağı belirtilmektedir. Bu hükmün uygulanabilmesi için vicdan çatışmasının sözleşmenin kurulması aşamasında öngörülemez olması ve işe itirazın kısa süreli olması gerektiğine dikkat çekilmektedir (**Akdenez**, s. 184).

⁶⁷⁵ **Rolf Wank**, “Objectionable Work in Germany”, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 31, No. 3, 2010, s. 462-463; **Zeybekoğlu**, s. 176.

Literatur) dizgi haline getirme talimatı verilmiştir⁶⁷⁶. Matbaa işleriyle görevli ve olay tarihinde VVN Derneği üyesi olan işçi ise inancına uygun olmayan eseri dizgi haline getirme talimatını reddetmiştir. Mahkeme, söz konusu eserin hukuk düzeni tarafından yasaklanmamış olmasına rağmen talimatın yerine getirilmesinin işçinin inancı bakımından makul olmayacağı kararını, yatay etkiye sahip GG § 4 ve BGB § 315 gereğince vermiştir. Mahkemeye göre işveren, iş görme edimini somutlaştırırken vereceği talimatların bağlayıcı olabilmesi için BGB § 315 gereğince hakkaniyete uygun hareket etmelidir⁶⁷⁷.

Federal İş Mahkemesinin diğer kararında ise bir doktor, mide bulantısını azaltacak bir ilacın geliştirilmesine yönelik araştırma projesine katılmayı inancını öne sürerek reddetmiştir. İtirazın temeli, söz konusu ilacın nükleer radyasyon yayılımında kullanılma olasılığı nedeniyle, savaşın seyrini (nükleer savaş daha olası hale getirerek) etkili biçimde değiştirebileceğidir. İşçi, o dönemin popüler nükleer aşırılık ve silahlanma yarışının karşısında bulunmaktadır⁶⁷⁸. Mahkeme bu olayda, işçinin öne sürdüğü vicdani reddin ispat edilebildiği kanaatine ulaşmıştır⁶⁷⁹. Bu karardan başka mahkeme, bir müzisyenin dünya görüşüne aykırı opera çalışmasında bulunmaya itiraz etmesi; pasifizm inancının üyesi ve savaş karşıtı düşünceleri benimsemiş bir liman işçisinin işyerinde mühimmat yüklemeyi kabul etmemesi⁶⁸⁰; havalimanı çalışanlarının siyasi iktidarın yabancılara yönelik politikasına karşı çıkararak (sığınmacıları hapse ya da ölüme göndermeyi inançlarıyla bağdaştıramadıklarını beyan ederek) sınır dışı edilme işlemini yapmayı reddetmesi⁶⁸¹; bir Yahudi çalışanın Irak'a metal parça satışına ilişkin siparişleri, eğer satın alınacak ürün

⁶⁷⁶ Mahkemeye göre hukuk sistemi, işverenin iş görme borcunu somutlaştırırken, işçilerin önlenebilir vicdani çatışmalara girmemesini sağlamalıdır (BAG 20.12.1984, NZA 1986, s. 21). Daha önceki benzer bir kararında ise Mahkeme, “Hiçbir Federal Almanya Cumhuriyeti vatandaşı, bir iş sözleşmesi uyarınca, özgür demokratik anayasal devlete saldıran veya Nazizmin şiddet ve adaletsizlik rejimini en ufak bir şekilde bile olsa yücelten veya önemsizleştiren bir dergide çalışmak zorunda bırakılmaz” ifadeleriyle, neo-faşist faaliyetleri işaret ederek, işçinin politik inanç temelinde itiraz hakkının (hatta böyle bir itirazda bulunma yükümlülüğünün) varlığını tespit etmiştir (BAG 29. 1. 1960 – 1 AZR 200/58, AP GewO § 123 Nr. 12). Karar hakkında bkz. **Heper**, s. 417; **Akdenez**, s. 180.

⁶⁷⁷ **Mittelbach**, s. 4-5. BGB § 315 düzenlemesi, sözleşme taraflarından birisinin borçlanılan edimi tek yönlü irade beyanıyla tayin yetkisini düzenlemekte ve hakkın sınırlarını açıkça çizmektedir. Bkz. **Wank**, s. 457-458. Dolayısıyla bir talimat, işçiyi belirgin, ciddi ve aşılabilir vicdan çatışmalarına sürüklediği ölçüde geçersizdir (**NK-GA/Frieling**, GG Art. 4, Rn. 24). Ayrıca bkz. BAG 24.2.2011, NZA 2011, Rn. 22, s. 1087 vd.

⁶⁷⁸ **Kissel**, s. 151.

⁶⁷⁹ BAG 24.5.1989, NZA 1990, s. 144; **Heper**, s. 417-418; **Hunold**, s. 1581; **Erkanlı Başbüyük**, s. 355.

⁶⁸⁰ Karar için bkz. LAG Hamburg, AP 1952 Nr. 105. Mahkemenin bu kararna göre pasifistler militarizasyon, silahlanma ile sosyal kesintiler ve demokratikleşme arasında bağlantı kurarak bunlarla ilişkili çalışmalardan kaçınırlar ve militarizmi destekleyen mesleki faaliyetlerde bulunmak istemezler. Bu yüzden mühimmat taşıma gibi tartışmalı faaliyetlerin yürütülebilmesi için işin farklı şekilde organize edilmesi gereklidir. Ancak böyle bir iş organizasyonu mümkün olmadığı takdirde işverenin geçerli nedenle fesih hakkı vardır (**Wank**, s. 460).

⁶⁸¹ ArbG Frankfurt, Urt. v. 21. 9. 1988 - 7 Ca 1222/88.

askeri amaçlarla kullanılıyorsa ve İsrail devletine karşı kullanılma potansiyeli taşıyorsa işi reddetmesi⁶⁸²; bir postacının yabancılara yönelik nefret söylemini içeren seçim ilanını dağıtmayı istememesi⁶⁸³; bir işçinin savaş gemilerinde onarım işi yapmak istememesi⁶⁸⁴ gibi vakialarda, inanç ve vicdan temelinde itiraz hakkını değerlendirmiştir⁶⁸⁵.

Görüleceği üzere Alman hukukunda, işçilerin inançlarına ve vicdanlarına aykırı talimatlara uymaya zorlanamayacağı genel kabul görmektedir⁶⁸⁶. Ancak bu olaylarda çözümlenmesi gereken temel sorun, ortada gerçek bir vicdan çatışmasının olup olmadığı ve talimatın ileri sürülen inanca zarar verip vermediğidir. Bu noktada mahkemeler objektif çözüm bulmak amacıyla, işçinin belli bir dini yahut politik inanca sahip olup olmadığının ispatını aramaktadır⁶⁸⁷. İşverenin eğer elinde vicdan çatışmasını çözebilecek alternatifler varsa işçiye bunları sunması gerekmektedir⁶⁸⁸. Örneğin işçi pasifizm inancına sahip olduğunu iddia ederek, militarizm faaliyetlerini veya ilaç geliştirme konusundaki işveren talimatını reddetmek istiyorsa, yahut veganizm inancına sahip olduğunu ileri sürerek işyeri kıyafetinde hayvansal materyallerden kaçınmak istiyorsa, söz konusu inancın mensubu olduğunu ortaya koyması gerekmektedir. Buna karşılık işçi tam olarak bu görevi yerine getirmek üzere işe alınmışsa ve bu durum iş sözleşmesinde açıkça belirtilmiş yahut sözleşmenin kurulması aşamasında işçiye bildirilmiş ise, işçi kusurlu kabul edileceğinden itiraz hakkı söz konusu olmaz⁶⁸⁹. İşçi, önceki (çelişkili) davranışları göz önüne alındığında itiraz hakkını kullanamaz ve işverenin talimatı hukuka aykırı kabul edilemez⁶⁹⁰.

⁶⁸² ArbG Köln, Urt. v. 18.04.1989 - 16 Ca 650/89, NJW 1991, s. 1006.

⁶⁸³ ArbG Frankfurt, AuR 1994, s. 314; **Krummel/Küttner**, s. 72.

⁶⁸⁴ Mahkeme bu davada, işçinin doğrudan savaş teçhizatının üretimi ve bakımında istihdam edileceğinden, vicdani çatışmasının işsizlik sigortası edimlerinin kesilmesini hukuka aykırı kılacak kadar ağır olduğuna karar vermiştir. Bkz. BSGE 61, s. 158 vd.

⁶⁸⁵ **Kissel**, s. 151. Öğretide, kimya endüstrisinde çalışan ve çevreye zarar verici (politik) sonuçları olan talimatları uygulamaktan sorumlu tutulamayacaklarına inanan işçilerin de söz konusu olabileceği belirtilmiştir. Bkz. Wolfhard **Kohte**, "Gewissenskonflikte am Arbeitsplatz - Zur Aktualität des Rechts der Leistungsstörungen", NZA 1989, s. 161. İş hukuku alanındaki diğer çatışma halleri için bkz. **Kanadoğlu**, s. 101; **Ertürk**, s. 137; **Sözer**, s. 195.

⁶⁸⁶ **Boemke/Gründel**, s. 260-261; **Vollmer**, s. 116; **Erkanlı Başbüyük**, s. 354.

⁶⁸⁷ Mahkemeler işçinin ispattan yoksun her türlü vicdani kararını kabul etmek zorunda değildir (**Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3 Rn. 26, s. 14). İspat noktasında dini veya ideolojik bir topluluğun imajı araştırılırken, görünüşü ve manevi içeriğine göre gerçek bir eğilime sahip olması gerekir. Bir anlaşmazlık durumunda bunu incelemek ve karar vermek mahkemelere düşer (BVerfG 5.2.1991, NJW 1991, s. 2623).

⁶⁸⁸ **Boemke/Gründel**, s. 262. İnanç ve vicdan çatışması nedeniyle işten çıkarmayı konu alan bir karar için bkz. BAG 24.2.2011, NZA 2011, s. 1087.

⁶⁸⁹ **APS/Vossen**, KSchG § 1 Rn. 241; **Akdeniz**, s. 180 ve s. 182.

⁶⁹⁰ **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 54. Çünkü işçi riski üstlenmiştir (**Wank**, s. 461). İşçinin BGB § 275 Abs. 3

Farklı ülke hukuklarında iş ilişkisinde vicdan çatışması ele alınmıştır⁶⁹¹. Japonya’da gerçekleşen bir olayda, sol görüşe sahip muhalif sendikanın üyesi öğretmenler, okulda müzik korosunu yönetmeyi reddetmeleri sonrasında aldıkları disiplin cezaları için mahkemeye başvurmuşlardır. Öğretmenler politik düşünce özgürlüklerinin ihlal edildiği iddiasında bulunmuş olsalar da söz konusu talimatın, hem asli görevin bir parçası olması hem de tek başına dünya görüşünü ihlal eden bir sebep olarak kabul edilemeyeceğinden, davaların reddine karar verilmiştir⁶⁹².

İsrail İş Mahkemesi tarafından verilmiş iki karar, politik meselelerin iş ilişkisini etkilemesi yönüyle dikkat çekicidir. Mahkeme kararlarından ilki, gazeteciler ile yeni işverenleri arasında politik görüş temelinde uyuşmazlık çıkmasıyla ilgilidir. Mahkemeye göre işyerini (gazeteyi) devralmış olan yeni işveren, gazetenin politik eğilimine uygun makaleleri yazmayı reddeden gazeteciler ile çalışmaya devam etmek zorunda bırakılmamalıdır⁶⁹³. Diğer karar ise siyasi parti işvereni ile işçi arasında iş ilişkisi kurulurken, eğer belirli bir politik görüşe sahip olmak sözleşmenin kuruluşunda ön koşul olarak kararlaştırılmışsa, sözleşmenin kuruluşundan sonra işçi veya işverenin görüş değişikliğine gitmesinin, iş ilişkisinin sona erdirilmesi konusunda haklı sebep teşkil edebileceği yönündedir⁶⁹⁴.

uyarınca iş görme borcunun ifasını reddetmesi halinde, BGB § 616. maddesine ilişkin bir durum söz konusu olmadığı sürece ücret alacağı da ortadan kalkar (NK-GA/Frieling, GG Art. 4, Rn. 22).

⁶⁹¹ Zeybekoğlu, s. 153 vd.

⁶⁹² Öğretide bu karar, çalışanların politik düşüncelerinin ne olduğunun ve işveren talimatlarının inanca ve vicdana ne kadar zarar verdiğinin mahkeme tarafından yeterince araştırılmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bkz. Tadashi Hanami, “Conscientious Objection in Japan”, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 31, No. 3, 2010, s. 442 vd.

⁶⁹³ İsrail Ulusal İş Mahkemesinin önüne gelmiş bu olayda, sol eğilimli olduğu bilinen Jerusalem Post gazetesi, muhafazakâr görüşe sahip bir işveren tarafından devralınır. Devrin sonrasında çalışanlar, yönetim tarafından muhafazakâr politik görüş doğrultusunda gündemin belirlenmesi konusunda baskı görmeye başlarlar. Bunun üzerine çalışanların bazıları kıdem tazminatlarını talep ederek istifa ederler. Mahkeme, kural olarak bir gazetenin gazetecilerine uygun gördüğü bir konuda haber yazısı yazmayı emredebileceğini ifade ettikten sonra, işyerindeki çalışma koşullarının işçinin çalışmaya devam etmesi beklenemeyecek kadar kötüleştiğinde kıdem tazminatı talep edilebileceğini; işçinin siyasi iktidar, toplum, ekonomi vb. konulardaki kanaatlerinin bir çalışma koşulu oluşturmayacağına karar vermiştir. Ayrıca mahkeme, işverenin kendi politik görüşüne yakın bir gazeteci ile çalışmak istemesinin haklı bir beklenti olduğunu, çünkü gazetecinin kendi görüşüne uygun başka bir işyeri bulabileceğini, buna karşılık iş ilişkisinde işverenin gazetecinin yazdığı her makaleye sürekli karışmasının, gazetecinin ifade özgürlüğünün ihlali anlamına geleceğini belirtmiştir. Karar ve kararın değerlendirmesi için bkz. Amir Paz-Fuchs, "Objectionable Work in Israel." Comparative Labor Law & Policy Journal , Vol. 31, No. 3, 2010, s. 475 vd. Kararın Türk hukukundaki bir değerlendirilmesi için ise bkz. Zeybekoğlu, s. 158 vd. Bu konuda ayrıca bkz. Kurti-şoğlu Yücel, s. 221.

⁶⁹⁴ İsrail Ulusal İş Mahkemesinin ele aldığı bu olayda İsrail Komünist Partisi’nin dört çalışanı, işveren siyasi partinin zaman içerisinde ideolojik konumunun önemli ölçüde değiştiğini düşündükleri için tazminatlarını talep ederek işten ayrılmışlardır. İşveren savunmasında, ideolojik çizgiden ayrılanların aslında işçiler olduğunu ve siyasi parti tüzüğünde çalışanların ideolojik sadakat çerçevesinde partinin görüşünü benimsemesi gerektiği hükmünün bulunduğunu belirtmiştir. Olayı değerlendiren mahkemeye göre bir işçi, belirli bir politik eğilime sahip işverenin

İspanya hukukunda ise Anayasa Mahkemesi konuyu, işçinin ideolojik kanaatleri, politik özgürlüğü ve vicdani ret kavramları çerçevesinde değerlendirmiştir. İşçiler iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerine rağmen temel haklara sahiptir ve temel haklara yönelik getirilecek sınırlamalar ölçülü olmalıdır⁶⁹⁵. Ancak özgürlüğün sınırlarını yine Anayasa çizmektedir ve işyerinde politik inançtan kaynaklanan mutlak itaatsizliği kabul etmek, hukukun üstünlüğüne dayalı demokratik devletin ilkelerine zarar verecektir⁶⁹⁶.

Son olarak Amerikan Hukukunda Anayasa'nın Birinci Değişikliği (First Amendment) ile temel haklara ilişkin bölümlerinin yatay etki kazandığı, düşünce özgürlüğü bağlamında kimsenin açıklama yapmaya zorlanamayacağı, çalışanların ilgili talimatların inançlarına uygun olup olmadığını dile getirme haklarının bulunduğu kabul edilmiştir. Bununla çalışma yaşamı içerisinde işçilerin birer vatandaş olarak dini, politik ve sosyal meselelere ait görüşlerini dile getirme konusunda özgür oldukları sonucuna ulaşılmıştır⁶⁹⁷.

2.2.4.2.2. Çatışan Menfaatlerin Dengelenmesi

Şüphesiz ki dünya görüşü ve politik inançlar, temel haklar sistemiyle güvence altına alınmıştır. Ancak bunun harfi harfine kabul edilmesi, iş hukuku sistemini çıkmaza sürükleyebilir. Böyle bir kabul neticesinde iş hukuku alanına ait tüm kurallar, işçilerin vicdani kavramlarının işverenin emir ve talimatlarıyla uzlaştırılabildikleri ölçüde geçerlilik iddia edebileceklerine dair, yazılı olmayan ve anlamsız bir çekinceye tabi olacaktır. Böyle bir önermeye sahip iş hukuku sistemi ise pratikte uygulanamaz. Bu nedenle işçinin politik inancından kaynaklanacak vicdani reddini ciddi ölçütlere dayandırmaksızın kabul etmek ve sivil itaatsizliği koşulsuz iş hukukuna dahil

yanında çalışmayı kabul ettiğinde artık bu durum önem arz edecektir. Burada ideolojik kimlik, iş ilişkisinin kurulması için ön koşul sayılmaktadır. Buna karşılık mahkeme kararında işçi lehine yorum yaparak, bir eğilimli işletmede işverenin, fikir değişikliğine uğramış işçiyle çalışması beklenemeyeceği gibi, işçinin de eğilimi zamanla değişen işyerinde çalışmaya zorlanamaması gerektiğini belirtmiştir. Hangi tarafın politik anlamda doğru kaldığı ve ideolojik bağlılığını kaybettiği meselesinin araştırılmasına gerek olmadığını belirterek kıdem tazminatı taleplerini kabul etmiştir. Karar ve değerlendirmesi bkz. **Paz-Fuchs**, s. 478 vd.; **Zeybekoğlu**, s. 160-161.

⁶⁹⁵ Konuya ilişkin İspanya Anayasa Mahkemesi'nin bir kararına göre, taraflar arasındaki iş sözleşmesi, işçiyi anayasal haklarından mahrum bırakamaz. Aksi durumda işçi, temel hakların korunması için tazminat talep edebilir. Temel hakların iş ilişkisinde korunmasının nedeni, çalışma yaşamının aynı zamanda toplumun bir parçasını oluşturmasından ileri gelir. İspanya Anayasası'nın 38. maddesi kapsamında işverenlerin sahip olduğu girişim özgürlüğüne rağmen işçilerin temel hak ve özgürlükleri göz ardı edilemez. Karar ve değerlendirmesi için bkz. **Esther Sanchez**, "Conscientious Objection in the Workplace: Some Reflections Based on Spanish Jurisprudence." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31, No. 3, 2010, s. 487 vd.

⁶⁹⁶ **Sanchez**, 495 vd.; **Zeybekoğlu**, s. 166-167.

⁶⁹⁷ **Matthew W. Finkin**, "An Employee's Right Not to Obey Orders in the United States." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31, No. 3, 2010, s. 499 vd.; **Zeybekoğlu**, s. 171.

etmek, işverenin iş sözleşmesinden ve Anayasa'dan kaynaklanan haklarını yok saymak anlamına gelir. Her iki tarafın menfaatlerinin, birbirlerine feda edilmeksizin dengelenmesi ve pratik uyuşumun sağlanmasının gerektiği açıktır⁶⁹⁸.

Çatışan menfaatlerin dengelenmesi noktasında belirtmek gerekir ki somut olayın koşullarına göre işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatların işçi açısından dürüstlük ilkesine uygun, makul, adil ve beklenebilir olduğu durumda, işçinin buna itiraz etmesi hukuka uygun olmayacaktır⁶⁹⁹. İtiraz hakkının sınırını sözleşmeyle bağlılık ilkesi, hakkın kötüye kullanımını ve çelişkili davranma yasağı oluşturur⁷⁰⁰. İş sözleşmesinin kurulmasında bazı politik kişilik özelliklerine sahip olunması gerektiği belirtilmiş ve işçi bunu açıkça kabul etmişse, örneğin belirli bir inanca bağlı kalınmanın taahhüt edilmesi halinde, yahut sözleşmede açıkça belirtilmemiş ancak görülecek işin niteliği ve tanımı gereği talimatın verilebileceği öngörülebiliyorsa, sonradan itiraz hakkının ileri sürülmesi çelişkili davranma (venire contra factum proprium) ve hakkın kötüye kullanımınıdır. Eğer işçi iş sözleşmesini imzalarken kendisine inancıyla çatışacak görevler verileceğini öngörebiliyorsa, sözleşmeye dayalı meşru kısıtlama varsayılmalıdır⁷⁰¹. İşçi sözleşmenin kurulması aşamasında işverene uygun vaatlerde bulunarak vicdani çelişki içerisine düşmeyeceği konusunda güven temeli oluşturmuşsa sonradan itirazı kabul edilemez görülmelidir. Bu durumda sözleşmeye uyma konusundaki işveren menfaati önceliklidir⁷⁰².

Zaman içerisinde ortaya çıkabilecek talimatların vicdani redde yol açabilmesi mümkündür⁷⁰³. İşçinin başlangıçta bir dizi faaliyet için işe alınmış olması ve bu faaliyetlerden bazıları vicdani açısından sorunlu bazıları sorunsuz ise, işverenin talimat verme hakkını kullanırken çalışanın

⁶⁹⁸ **Ugan Çatalakaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 364; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3, Rn. 23; **Zielke**, s. 36; **Erkanlı Başbüyük**, s. 353. Alman Anayasa Mahkemesi de koşulsuz güvence altına alınan temel hakların dahi mutlak sınırsız olmadığını kabul etmekte ve üçüncü kişilerin temel haklarını korumak için sınırlandırılabilen formülüyle orta bir yol aramaktadır (BVerfG 16.10.1979, NJW 1980, s. 575).

⁶⁹⁹ **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s. 24; **Heper**, s. 415; **Zeybekoğlu**, s. 187; **Senyen Kaplan**, s. 26-27; **Süzek**, s. 90.

⁷⁰⁰ **Zeybekoğlu**, s. 188.

⁷⁰¹ **Zielke**, s. 37; **Ugan Çatalakaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 364. Örneğin, X yayınevinde matbaacı olarak çalışmak için başvuran ve yayınevinin radikal sağcı Y gazetesini yayınladığını bilen işçi, işverenin talimatı karşısında vicdanının bu işi yapmasını yasakladığını iddia edemez. Ayrıca bkz. **Brose/Greiner/Preis**, s. 379. Bu durumda işçi bakımından culpa in contrahendo sorumluluğu hakkında bkz. **Ertürk**, s. 140.

⁷⁰² **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 4, Rn. 26; **Erkanlı Başbüyük**, s. 353. Örnek bir karar için bkz. BAG 24.2.2011, NZA 2011, s. 1087; **Ertürk**, s. 140.

⁷⁰³ BAG 24.5.1989, NZA 1990, s. 144. Ek talimatlarla çalışma şartlarında yapılan değişikliklere, iş sözleşmesinin kurulduğu dönemde kabul edilen şartlardan farklı açıdan yaklaşılması gerekir. Bu konuda ölçülülük ilkesinin uygulanması hakkında bkz. **Çetin**, s. 313.

inancını dikkate alması gerekmektedir⁷⁰⁴. Buna benzer biçimde, eğer iş sözleşmesinin kurulmasında işçinin inançları nedeniyle belirli davranışları kesinlikle tahammül edilemez bulacağı açıksa veya işçi önceden bunları işverene açıklamışsa, daha sonra işçiden inançlarını göz ardı etmesi talep edilemez⁷⁰⁵. Açıkça kabul edilen bir sözleşme koşulu bulunmuyorsa, işçinin inancını sonradan değiştirmiş olması da itirazın kullanımını etkilememelidir. Bu bağlamda öğretide, işçinin kişiliğinin korunması gereğince, manevi nedenlerle işverenin talimatına işçinin uymasının dürüstlük ilkesine aykırı olduğu hallerde, manevi imkânsızlık (beklenilmezlik) hali yarattığı ifade edilmiştir⁷⁰⁶.

İkincisi, yasal bir zorunluluk olarak iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin inanç ve vicdani nedenlerle uygulanmaması ve bu konuda kendisine bir ayrıcalık tanınması işçi tarafından talep edilemez. Bu duruma örnek olarak, siyasi iktidarın kararı gereğince zorunlu aşı uygulamasına sivil itaatsizlik eylemleriyle işyerinde karşı çıkılması gösterilebilir⁷⁰⁷. Kural olarak işverenin pandemi ile ilgili aşı durumu hakkındaki sorusu kabul edilemez değildir⁷⁰⁸. Aşı karşıtlığı yahut pandemi inkârcılığı ile bilinen işçinin bu itirazı, giderek işvereni, diğer çalışanları ve kamu sağlığını tehlikeye atacağından, ölçülülük ilkesinin gözetilmesi koşuluyla itibar edilmesi mümkün değildir⁷⁰⁹.

Üçüncüsü, işyerindeki her talimatın işçinin inancına uygun düzenlenmesi mümkün ve gerekli olmayacağından, ayrıca bir tür vicdan enflasyonu yaratılmayacağından, işçinin itirazını dayandırdığı inancın nitelikli olması icap eder. İtirazın temelinde bulunan inancın demokratik düzen

⁷⁰⁴ Alman hukukunda bu durumda işçinin BGB § 275/III maddesi uyarınca ifayı reddetme hakkının söz konusu olduğu belirtilmiştir (MHdB ArbR/Fischinger, § 7 Rn. 54).

⁷⁰⁵ Heper, s. 414; Taşkent, s. 114; ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 26. Talimat verme hakkı kullanılırken, önceden açıklanmış inanç ve vicdan çatışması dikkate alınmalıdır. Bu, işçinin vicdani bir ihtiyaç nedeniyle sözleşme kapsamındaki edimi yerine getirmesinin kendisinden beklenemeyeceğini gösterir. Bkz. BAG 24.2.2011, AP GG m. 4 No. 9. Aksi yönde bir karar için bkz. LAG Hamm 20.4.2011, NZA-RR 2011, s. 640.

⁷⁰⁶ Ertürk, s. 139 vd.; Akdeniz, s. 164; Erkanlı Başbüyük, s. 341.

⁷⁰⁷ Eren, Vicdani Ret, s. 138.

⁷⁰⁸ ErfK ArbR/Preis, BGB § 611a, Rn. 313.

⁷⁰⁹ Richter, s. 619. Haklı bir gerekçe olması halinde işveren işçiden tıbbi müdahaleye rıza göstermesini talep edebilir. Bkz. Schaub ArbR-HdB/Linck, § 53, Rn. 12a. Buna karşılık temel haklara müdahale bakımından, ölçülülük ilkesi gereğince işyerinde alternatif tedbirlerin değerlendirilmesi bir anlam ifade edebilir. İşçinin zorunlu aşı uygulaması yerine düzenli aralıklarla test yaptırmayı yahut ücretsiz izne çıkmayı kabul etmesi halinde, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tesis edilebileceğinden, işçinin zorunlu aşı talimatını reddetmesi, kabul edilebilir bir davranış haline gelebilir. Türk iş hukukunda işverenin yönetim hakkı ve zorunlu aşı uygulaması hakkında bkz. Senyen Kaplan, s. 29. COVID-19 hakkında bkz. Arslan Öncü, s. 137-138; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 557. İşverenin işyerinde iş sağlığı tedbirleri alması gerektiği hakkında bkz. Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 180.

ile uyumlu, sistematik, tutarlı ve ciddi olması gerekir⁷¹⁰. Başka bir deyişle kişiliğin derinliklerine ulaşan gerçek inanç ve vicdan çatışması, salt bireysel inancın iddiasından ayırt edilmelidir⁷¹¹. İşçinin politik motivasyonlu her inancı yeterli değildir. Genel-politik meselelerin ileri sürülmesinde işçinin samimiyetinden söz edilemez. Samimiyetin ölçütü olarak salt iddialar değil, makul ve dürüst bireyin davranışlarının dikkate alınması gerekir⁷¹². Sadece sözleşmesel yükümlülüklerden kaçınabilmek adına itirazın kullanıp kullanılmadığı araştırılmalıdır. Burada, kendisini yükümlülük altında hissedeceği ciddi bir karar olmalıdır. İşçinin ileri sürdüğü yasaklara veya kurallara bağlayıcı güç atfettiği anlaşılmalıdır. Tespitin yapılabilmesindeki zorluk açıktır. İspat yükü ise işçidedir. Onun ciddi bir inanca sahip olduğunu ve inancın gerekleri ile talimatlar arasında önemli bir çatışmanın ortaya çıktığını ortaya koyabilmesi gerekir⁷¹³. İnancı yaymaya ilişkin dernek üyeliğinin bulunup bulunmadığı, katıldığı faaliyetler, sosyal ağ paylaşımları ve tanık ifadeleri, inancın ciddiyeti ve işçinin samimiyeti konusunda yol gösterici olabilir. Yapılacak inceleme, makullük sınırlarını aşan, yanlış/doğru inanç yahut önemli/önemsiz inanç kriterlerine bağlı değildir. Çünkü vicdan oluşumunun uygunluğu yargısal denetimle çözülemez⁷¹⁴.

İtirazın temelinde bulunan inancın demokratik düzen ile uyumlu, sistematik, tutarlı ve ciddi olduğu tespit edildiğinde, iş hukuku bakımından bazı sonuçlar ortaya çıkar⁷¹⁵. İşçinin iş sözleşmesi salt bu nedene dayalı olarak sona erdirilemez. Muhtemel feshin, vicdan çatışmasının tekrarlanma olasılığına bağlı olduğu söylenebilir⁷¹⁶. İşverence haklılaştırılabilir başka bir gerekçe bulunmadıkça, işçi politik inancı sebebiyle ayırıcı işleme tabi tutulamaz. Fesih dahil bütün

⁷¹⁰ **Kissel**, s. 151; **Schaub ArbR-HdB/Linck**, § 3, Rn. 26; **Yıldız**, s. 139; **Vollmer**, s. 118. İşçinin vicdani nedenlerle işe itiraz etmesi ile ekonomik anlamda kendisini dezavantajlı bir konuma düşürmeye hazır olduğunu göstermesinin, inanca yönelik ciddiyeti ispat ettiği hakkında bkz. **Akdeniz**, s. 183, dn. 64.

⁷¹¹ **Hunold**, s. 1580.

⁷¹² **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 556.

⁷¹³ **NK-GA/Frieling**, GG Art. 4, Rn. 25; BAG 24.2.2011, NZA 2011, Rn. 36, s. 1087; **Hunold**, s. 1580.

⁷¹⁴ Mahkemeler vicdani kararın verilip verilmediğini incelemek zorundadırlar. Ancak inancı derecelendirmek ve nitelendirmek zorunda değildirler. Mahkemeler, kendi vicdani kararlarını işçinin yerine koyamaz. **Kohte**, s. 163; **Ertürk**, s. 139. Aksi takdirde mahkemeler, inançları değerlendirmek ve teolojik doktrinleri incelemekle yükümlü olurlar. **Hunold**, s. 1581.

⁷¹⁵ **Kissel**, s. 151. Alman hukukuna göre talimatların geçersizliği, herhangi bir süreye bağlı olmaksızın genel bir tespit davası (§ 256 ZPO) yoluyla ileri sürülebilir. Böyle bir durumda işverenin hukuka aykırı talimatına yönelik tespit (ve/veya ihtiyati tedbir) gerekçesi ancak işçinin açık menfaati olması durumunda dikkate alınır. Ciddi vicdani itirazlar bunlardan birisi olabilir (**ErfK ArbR/Preis**, GewO § 106, Rn. 15). Bir yerel mahkeme kararına göre, ihtiyati tedbir kararı verilebilmesi için işçi bakımından telafisi mümkün olmayan zararların önlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işçi tedbir kararının gerekçelerini belirtmeli ve bunları inandırıcı hale getirmelidir. İşverenin hukuka aykırı talimatı ve ciddi vicdani çatışmalar durumunda işçinin korunmaya muhtaç yüksek menfaattinden söz edilebilir. Bkz. LAG Köln 24.6.2010, BeckRS 2012, s. 67572.

⁷¹⁶ **Kohte**, s. 166; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 4, Rn. 72.

yaptırımların uygulanmasında ölçülülük ilkesi gözetilmelidir. Öngörülebilir vicdan çatışmaları durumunda, mümkün olduğunca alternatiflerin önünü açacak yaklaşım sergilenmelidir⁷¹⁷. Bunun için işveren son çare ilkesi gereğince işçiye yapabileceği başka işi, özellikle vicdanen nötr olan (vicdana zarar vermeyecek) işi önermekle yükümlüdür⁷¹⁸.

Vicdan çatışmasında ele alınması gereken son husus ise ücret meselesidir. Alman hukukunda belirtildiği üzere işçi işyerinde vicdanına uygun başka bir işi yapabilme imkanına sahip olduğundan, çalışılmayan süre için işverenin ücret ödeme borcunun doğmayacağı ileri sürülmektedir⁷¹⁹. Buna karşılık Türk hukuku açısından uzun süreli hizmet ilişkilerinde kısa süreli vicdan çatışması halinde işverenin ücret ödeme borcunun TBK. m. 409 gereğince devam ettiğini kabul etmek isabetli olur⁷²⁰. Ne var ki işveren işçiye başka bir iş öneremiyor ve onu uzun süre çalıştıramayacağı anlaşılıyorsa, yani vicdani çatışmanın işçi açısından sürekli bir ifa engeli oluşturması halinde, sözleşmeyi geçerli sebeple sona erdirebilmesine imkân tanımak gerekir⁷²¹. Söz konusu fesihte vicdani nedenlerle devamsızlığın süresi ve gelecekte tekrarlanma olasılığı rol oynamaktadır⁷²². Feshin esas sebebi inanç değil, işçinin işyerinde yapacak bir işi kalmamasıdır⁷²³. Bununla birlikte vicdani çatışmanın işverene bildirilmemesi durumunda, işçinin yan yükümlülüklerinden dolayı sorumlu olacağı da belirtilmelidir⁷²⁴.

⁷¹⁷ **APS/Preis**, Grundlagen J, Rn. 70a; **Vollmer**, s. 117. Buna karşılık işverence alınabilecek önlemler işverenin işletmesel karar alma özgürlüğünü ortadan kaldırmamalıdır, bkz. **Akdeniz**, s. 219.

⁷¹⁸ **Hunold**, s. 1584. Yukarıdaki matbaa örneğinde olduğu gibi, işverenin işçisine dizgi ve basım için politik içerikten başka edebi metinler verebilmesi mümkündür. Ayrıca burada işçinin rızası dahilinde ücretsiz izin verilmesi de düşünülebilir. Bkz. **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 560-561.

⁷¹⁹ **Zielke**, s. 164; **Erkanlı Başbüyük**, s. 355. Vicdani ret sırasında işverenin ücret ödeme borcu ile ilgili olarak Alman hukukunda hâkim görüşe göre BGB § 616'nın uygulanamayacağı belirtilmiştir. 616. madde, işin ifasının her durumda makul olmaması durumunu kapsamamaktadır (**HK-ArbR/Waas/Palonka/Hlava**, BGB § 616, Rn. 13).

⁷²⁰ TBK. m. 409 gereğince, "Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür". Bu görüş hakkında bkz. **Akdeniz**, s. 185 ve s. 222; **Heper**, s. 418.

⁷²¹ **Boemke/Gründel**, s. 263; **Heper**, s. 418; **Akdeniz**, s. 219.

⁷²² **Kohte**, s. 166.

⁷²³ **Wank**, s. 465; **NK-GA/Frieling**, GG Art. 4, Rn. 27; BAG 24.2.2011, NZA 2011, Rn. 42, s. 1087.

⁷²⁴ **Kohte**, s. 168; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 365; **Sözer**, s. 195. İnancın ağır ihlali haricinde, işçi iş görme borcunu işvereni zor durumda bırakacak şekilde hemen reddetmemelidir. İşin başkası tarafından yerine getirilmesi için işverene zaman tanınmalıdır. Bkz. **Ertürk**, s. 139.

2.3. İŞÇİNİN KOLEKTİF POLİTİK FAALİYETLERİ

2.3.1. Genel Olarak

Kolektif faaliyetlerden, işçilerin sendikalar çatısı altında örgütlenerek faaliyetlerde bulunması anlaşılmalıdır⁷²⁵. Toplu iş hukukunda sendikalara temel bakış açısı, örgütlenme özgürlüğü ve sendikal faaliyet üzerinedir⁷²⁶. Eskiye oranla güncel bilimsel çalışmaların pek azı sendikaların siyasi iktidarla olan ilişkisini ele almakta, sendikal faaliyetler ile politik faaliyetler arasındaki ilişki belirsizliğini korumaktadır⁷²⁷. Demokratik toplumun yapı taşına bakıldığında, politik ifade özgürlüğünün merkezi önemini sadece bireysel anlamda değil, demokrasinin koruyucusu sendikaların ve işçilerin kolektif katılımları noktasında görmek mümkündür⁷²⁸.

Politik faaliyet kavramı, daha önce de belirttiğimiz üzere, yoruma açık ve kesin olarak tanımlanamayan bir kavramdır. Bir politik faaliyet, sendika gibi politik yönleri olması muhtemel etkinliklerde bulunmaya ilişkin koşulları da içerebilmektedir⁷²⁹. Sendikaların dayanışma ve mücadele ruhu içinde çıkarları temsil etme yeteneği ve isteği, sendikaları diğer derneklerden ayıran özelliğidir. Sendika kavramı özünde sosyal bir kurumu karşıladığından, içerisinde politika kavramını barındırmamaktadır. Fakat sosyal olanı politik olandan ayırtırmak kolay olmadığından ve işçilerin ekonomik menfaatlerinin siyasi iktidarla olan kopmaz bağlantısı sebebiyle, sendikalar her zaman politika ile iştigal etmiştir⁷³⁰. Ancak sendikanın, Anayasanın 51. maddesinin 1. fıkrası

⁷²⁵ **Mumcuoğlu**, s. 1 vd. Genel anlamda kişinin örgütlü bir topluluğun üyesi olmasının, yoğun politik tavırların oluşumunu desteklemesi hakkında bkz. **Bulut**, s. 23. Sendika kavramı için bkz. Ercan **Akyiğit**, *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 63; **Sümer**, *İş Hukuku*, s. 188; **Esener**, s. 288; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 855.

⁷²⁶ **Narmanhoğlu**, *Toplu İş İlişkileri*, s. 241. Sendika üyeliği ve sendikal faaliyet ile bağlantılı haklar için bkz. Başak **Güneş**, *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2020, s. 24 vd.

⁷²⁷ Öğretide ifade edildiği üzere, her sendikal faaliyetin kaçınılmaz olarak politik faaliyet niteliği de vardır ve her politik karar veya olay sendikaların faaliyetleri üzerinde iz düşüren sonuçlar doğurur. Bkz. Alpaslan **Işıklı**, *İş Hukuku*, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2013, s. 242.

⁷²⁸ **Mumcuoğlu**, s. 6; **Aktay**, *Toplu İş Hukuku*, s. 74; **Kissel**, s. 148. Kolektif iş hukuku ve politika arasındaki ilişki için bkz. **Zöllner**, s. 57 vd. Sendikaların, çağdaş demokratik düzen içerisinde ve toplum yönetimi üzerinde söz sahibi olmaya yönelik sivil toplum örgütü işlevi olduğu bilinmektedir. Bkz. Nizamettin **Aktay**, "Sendika ve Konfederasyonlara Yasak Faaliyetler". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 10, Haziran 2008, s. 119. Bu bağlamda politik açıdan önemli ve katılımı gönüllüğe dayalı sosyal örgütler hakkında bkz. **Gabriel**, s. 68.

⁷²⁹ **Aktay**, *Toplu İş Hukuku*, s. 75; **Işıklı**, s. 242; **Narmanhoğlu**, *Toplu İş İlişkileri*, s. 245, dn. 525. Politik faaliyet kavramının içinin doldurulması hakkında İHAM'ın yaklaşımı için bkz. **Çetin**, s. 398. Türk hukuk tarihinde Osmanlı'da ilk işçi örgütü olarak Amele-i Osmanlı Cemiyeti ve politik faaliyetleri hakkında bkz. **Yücel Bodur**, Mehtap: "Sendika ve Grev Hakkının Mündemiçliği Sorunu - Kavala Grevi Örneği", *Akademik Hassasiyetler*, C. 6, S. 12, 2019, s. 206

⁷³⁰ **Sözer**, s. 195; **Akyiğit**, *Toplu İş Hukuku*, s. 333; **Zielke**, s. 29; **Mittelbach**, s. 50; **Vollmer**, s. 6; **Tunçomağ**, s.

gereğince, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacına yönelik siyasi iktidarı etkileyici faaliyet göstermesi gerekir. Doğrudan politik eylemi gerçekleştirmeyi hedefleyen sendikadan bahsetmek, günümüz demokrasi anlayışında kendisine yer bulamayan, devrimci politik felsefeye sahip oluşum için söylenebilir. Bunun yanında, işçi menfaatlerinin savunulmasında öncelikle toplu pazarlığa, istisnai olarak politik faaliyetlere yönelen reformcu sendika anlayışından söz edilmelidir. Reformcu sendikal yaklaşım içerisinde bulunan örgütler, düşük düzeyde politik katılım gerçekleştirmekte ve politik sistem içinde kalmaya gayret göstermektedirler⁷³¹.

Katılımcı demokrasi anlayışına uygun iş ilişkisinin düzenlenmesi ve sürdürülebilirliği bakımından ideal sendikal anlayış reformcu olanlardır. Bu anlayışta sendikalar herhangi bir siyasi partinin baskısı altında kalmaksızın ve doğrudan işçi sınıfını temsil etmeksizin, sadece üyelerinin menfaatlerinin korunması için siyasi iktidara baskı yaparak alınması gerekli siyasal tedbirleri ileri sürmektedirler⁷³². Bu tür sendikal anlayışta sistemi bütünüyle değiştirme iddiası bulunmamakta, toplu iş sözleşmeleri, sosyal diyalog ve grevi de kapsayan kolektif eylem hakkı vasıtasıyla hem işyerinde hem devlet düzeyinde işçiler lehine mücadele edilmesi hedeflenmektedir. Dolayısıyla reformcu sendikalar, sosyal politikanın oluşturulmasında siyasi iktidarın ve siyasal partilerin bırakmış olduğu boşlukları doldurmaktadır⁷³³. Burada önemli olan, sendikaların poli-

252; **Eyrenci**, s. 167. Efe **Yamakoğlu**, “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri ve Sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 62, 2019, s. 1854; **Aktay**, s. 122; Aziz Can **Tuncay/Burcu Savaş Kutsal**, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul 2019, s. 166. Sendikanın tanımı ve bir sendikadan bahsedebilmek için bulunması gereken zorunlu unsurlar hakkında bkz. **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 45; M. Refik **Korkusuz**, Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir 2003, s. 12-13; **Gabriel**, s. 68-69; **Tiemann-Kollipost**, s. 42; **Uşan/Erdoğan**, s. 223-224. Sendikaların politik katılım açısından önemi için bkz. **Bulut**, s. 182 vd. Bir tüzel kişi olarak sendika kavramı için bkz. Aydın **Başbuğ**, Sendika Genel Kurulu, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara 2022, s. 11 vd.

⁷³¹ **Korkusuz**, s. 14.

⁷³² **Mumcuoğlu**, s. 6-7; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 75; **Eyrenci**, s. 167; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 167. Bir sendika, iş hukukunda reform yapılması için yasama organında lobi faaliyeti yapsa dahi çalışma ve ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi için hareket etmiş olur. Bkz. Ralf **Poscher**, “Die Koalitionsfreiheit als Ausgestaltungsbedürftiges und Ausgestaltungsfähiges Grundrecht”, RdA, 2017, s. 241. Sendikaların, başta siyasi partiler olmak üzere, bağımsızlık unsuru hakkında bkz. **Sümer**, İş Hukuku, s. 188.

⁷³³ **Korkusuz**, s. 15, **Mumcuoğlu**, s. 6-7; **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 134. Toplumun iyi yönetilmesi hedefinin peşinde koşmak, sadece siyasal kurumlara tanınmış bir hak değildir. Bilakis sendika gibi özde sosyal kurumların da bu gerçeği araştırma içerisinde olması ve giderek yönetenleri etkilemesi söz konusudur. Bkz. **Aktay**, s. 122. Sendikalar, iş mevzuatının kabulü, değiştirilmesi, işkolları ve mesleklerle ilgili taleplerin yerine getirilmesi, çalışma yaşamında asgari standartların belirlenmesi, yabancı istihdam politikasının düzenlenmesi, gelir dağılımının adil şekilde bölüşülmesi ve işçilerin ekonomik büyümeden payını alması gibi baskı grubu faaliyetlerinde bulunabilmektedirler. Bu konuda bkz. Dilek **Baybora**, “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasak Çerçevesi”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 3

tik işlevinin mutlaka işçiler lehinde gösterilmesidir⁷³⁴. Sendikaların sağladıkları katılım fırsatları, siyaset ve sosyal katılımın kesiştiği noktada yer alır. Demek ki sendikalar, siyasal bir kararın faaliyet alanlarını etkilediğinde politik alanda aktif hale gelebilirler. Sendikalara ait politikayı sosyal ve ekonomik durumun içerisinde değerlendirmek gerekir.

Alman hukukunda da sendikaların politika üzerinde etkisi bulunur⁷³⁵. Sendikaların siyasi iktidar tarafından dinlenilme ve yasama organı ile idareye önerilerde bulunma hakkı vardır. Siyasi iktidar sosyal politika alanında bir düzenleme yapmak istediğinde, sosyal diyalog çerçevesinde sendikalara danışır⁷³⁶. Çalışma ve ekonomik koşullar çerçevesinde sendikalar, Alman Anayasasının 9. maddesinin 1. fıkrası anlamında politik, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamında gerçekleştirilecek hedefler gütmektedirler. Temsilcilerinin çeşitli organlara ve komitelere katılımı, yayınlarında ve diğer medya araçlarında kamuoyunu ilgilendiren konularda yaptıkları görüş açıklamaları, kendi işyerleri ile eğitim kurumlarının işletilmesi yoluyla politikanın oluşturulmasına yardımcı olmaktadır⁷³⁷.

Sendikaların faaliyet alanı oldukça geniş kurgulanmış olsa da eylem özgürlükleri sınırsız değildir. Sendikaların politik faaliyetleri, farklı hukuki menfaatlerle çatıştığı ölçüde sınırlamalara tabidir. Bunların arasında üçüncü tarafların temel hakları ve Anayasanın değerleri yer almaktadır⁷³⁸. Türk hukukunda sendikalara tanınmış ve yasalarca yasaklanmış faaliyetler konusunda önemli düzenlemeler bulunmaktadır⁷³⁹. Şüphesiz bu düzenlemeler ile sendikaların ve sendika yöneticileri ile işyeri sendika temsilcilerinin hangi düzeyde politik faaliyette bulunabilecekleri konusunda bilgi verilmektedir. Özellikle sendika tüzüğü, STİSK m. 26/I gereğince sendikanın

⁷³⁴ **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 334; **Korkusuz**, s. 62.

⁷³⁵ **Richter**, s. 621; **Mittelbach**, s. 50; **Vollmer**, s. 196 vd. Günümüzde çoğu işçi ve işveren sendikaları tüzüklerinde parti-politik tarafsızlıklarını ifade etmiş olsalar da sosyal-politik meseleler noktasında önemlerini korumaktadırlar (**MHdB ArbR/Rieble**, § 222, Rn. 36). Sendikaların, eğilimli işletmelerden kabul edilmesi hakkında bkz. **Zielke**, s. 40. Alman hukukunda koalisyon özgürlüğü hakkında bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 929, s. 396.

⁷³⁶ **Gabriel**, s. 217.

⁷³⁷ **MHdB ArbR/Rieble**, § 222, Rn. 53.

⁷³⁸ **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 9, Rn. 24.

⁷³⁹ Sendikalara yönelik -sınırlı- politik faaliyet yasağı için bkz. **Sözer**, s. 195; **Sümer**, İş Hukuku, s. 232; **Uşan/Erdoğan**, s. 263; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 966-967; **Işıklı**, s. 240; **Tuncay/Savaş Kut-sal**, s. 167. Kamu görevlileri sendikaları açısından bkz. İştar **Urhanoglu**, "Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikaları", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 40, 2019, s. 206. Sendikaların politik faaliyetlerine ilişkin 6356 sayılı STİSK döneminden önce, 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'dan başlayarak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na kadar olan dönemdeki düzenlemeler ve yasaklamalar hakkında bkz. Rüçhan **Işık**, İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977, s. 77 vd.; **Baybora**, s. 6 vd.; **Eyrenci**, s. 167-168; **Işıklı**, s. 243; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 245; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 334.

faaliyetlerinin belirlenmesi noktasında kurucu görev üstlenmektedir. Sendikalar, tüzükte belirlenen konuların çerçevesine göre faaliyet gösterebilmektedirler. Tüzükleriyle belirlenen amaçların dışına çıkamazlar (STİSK m. 26/V). Ancak tüzel kişiliğe sahip sendikalar, niteliklerine uygun düştüğü ölçüde gerçek kişiler için öngörülen temel hak ve özgürlüklerden yararlanabilirler. Bu nedendir ki İHAM, sendikanın tüzüğünde yer alan görüş açıklamalarını, siyasi parti tüzüklerinde olduğu gibi ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmektedir⁷⁴⁰.

Sendikaların politik faaliyet alanını çizen en önemli sınır, temel amaç doğrultusunda faaliyette bulunabileceklerini ifade eden Anayasal ilkedir. Temel amaçtan anlaşılması gereken, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir (Anayasa m. 51). Sendikalar hakkında Alman hukukunda da temel amaç, açıkça çalışma ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek olduğu ifade edilmekle birlikte ekonomik koşullar, bağımlı çalışmanın düzenlenmesini mümkün kılan koşulların bütünü olarak anlaşılmaktadır⁷⁴¹. Bu yüzden sendikaların doğrudan siyasi iktidarı elde etmek amacıyla parti-politik faaliyetlerde bulunması mümkün değildir⁷⁴².

Sendikaların politik faaliyette bulunmalarının sınırlandırılması gerektiğinin bazı nedenleri bulunmaktadır. Bir kere sendikaların yoğun politik faaliyetlerde bulunmasının, farklı düşüncelerin sendikaların içerisinde bölünmelere neden olacağı, sendikal temsile zarar vereceği ve işçilerin görüşlerine göre farklı sendikalarda yer alması sonucunda zayıf örgütlenmelere sebep olacağı öne sürülmüştür⁷⁴³. Bu yüzden üçüncü taraflardan devletin, dini kurumların veya siyasi partile-

⁷⁴⁰ İHAM'a göre derneklerin, sendikaların ve diğer politik kurumların, kendilerini ve üyelerini ilgilendiren sorunlara çözüm bulmak için kamusal müzakerelere katılabilmeleri gereklidir. Derneklerin ve sendikaların, siyasi partilerde olduğu gibi ifade özgürlüğünün kolektif kullanım biçimlerine katılabildikleri ölçüde korunmaları önem arz eder. Bkz. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası v. Türkiye, Başvuru No. 20641/05, 25.09.12, para. 56 ve para. 66. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-113410>, E.T. 10.02.2023. Bu konuda bkz. **Balta**, s. 29. Ayrıca bkz. **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 242; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 334.

⁷⁴¹ **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 243. Alman hukuku açısından bkz. **ErfK ArbR/Linsenmaier**, GG Art. 9, Rn. 23. Bu bağlamda GG Art. 9 III'ün koruma kapsamı sadece toplu pazarlık ile sınırlandırılmamıştır. Hükümet ve yasa koyucu karşısında işgücü ve ekonomi politikasına ilişkin taleplerin ifade edildiği eylemleri de kapsamaktadır. BAG 25.1.2005, NZA 2005, s. 593; BVerfG 6.2.2007, NZA 2007, s. 394. Buna karşılık çalışma ve ekonomik koşullara hiçbir şekilde atıfta bulunmayan politik faaliyetler kapsamın dışındadır. BVerfG 6.2.2007, NZA 2007, s. 394. Atıfta bulunulan çalışma koşulları ile ekonomik koşullar arasındaki ilişki net olmalıdır. Nitekim çalışma koşulları, genel ekonomik koşulların bir bölümünü temsil etmektedir. Bkz. **Poscher**, s. 241.

⁷⁴² **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 75; **Richter**, s. 621; **Vollmer**, s.198; **Sümer**, İş Hukuku, s. 232; **Uşan/Erdoğan**, s. 263; **Esener**, s. 354; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 966-967; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 167. İşçileri dolaylı olarak etkilemeyecek neredeyse hiçbir politik konu olmadığından, sendikaların siyasal iradenin oluşumuna, siyasi partilerle aynı şekilde katılabilmesi yolunun açılmaması gerekir. Bu nedenle sendika özgürlüğünün devletle olan ilişkisinin amacı, çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi ile sınırlıdır. Bkz. **MHdB ArbR/Rieble**, § 218, Rn. 25-26.

⁷⁴³ **Baybora**, s. 14. Bu konudaki diğer görüşler için bkz. **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 246 dn. 529. Karşı

rin sendikalar üzerinde belirleyici etkiye sahip olmaması gerekir⁷⁴⁴. Bu ayrıca sendikaların politik alanda aşırı güç yaratabileceği, çıkar ve baskı gruplarının toplumun geri kalanı üzerinde tahakküm kurmasına yol açabileceği fikrini anımsatmaktadır. Nitekim sendikalar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar (STİSK m. 26/VII). Öğretide bu yasağın, sendikaların siyasi partiler karşısında bağımsızlıklarını sağlamaya yönelik anlam ifade ettiği söylenmiştir⁷⁴⁵. Ayrıca sendikalar, siyasi partilerden yardım ve bağış alamazlar ve bu tür destekleri kabul edemezler (STİSK m. 28/II). Bunun sebebi de sendikaların parti-politik bağımlılık ilişkisi içerisine girebileceğidir. Siyasi parti ve sendikaların maddi ilişki dolayısıyla birbirlerine zafiyet göstermeleri mutlaka önlenmelidir. Yasağın yaptırımını, alınan yardım ve bağışın mahkeme kararıyla hazineye aktarılmasıdır (STİSK m. 28/IV). Sendikalar, hem kendilerinin bir siyasi parti gibi davranmamaları hem de bir siyasi partiyle özdeşleşmemeleri konusunda uyarılmıştır. Siyasi partilere karşı bu iki yönlü mesafe, politik sisteme çok yakın entegrasyon kurmamakla ve bunun tehlikeye atacağı sınıf siyasetine karşı gerekli bir önlem almakla gerekçelendirilmiştir.

Bu açıklamalara karşılık, sendikaları tamamen politika dışına atmak ve onları politika üstü görmek katılımcı demokrasi anlayışı ile bağdaşmayacaktır⁷⁴⁶. Siyasi partilerden ödünç alınmış olsalar bile, belirli toplumsal düzen fikirlerini ve dünya görüşlerini benimsemek, sendikal özerklik ile uyumludur. Bağımlılık ancak bir siyasi parti ile sendika organlarının üyeleri arasında kapsamlı özdeşlik varsa ve kişisel birliktelik aynı zamanda bağımlılığa da yol açıyorsa söz konusudur⁷⁴⁷. Dolayısıyla sendikalar, en azından üyelerinin çalışma ilişkisiyle bağlantılı menfaatlerini

görüş için bkz. **Işıklı**, *Siyaset*, s. 3.

⁷⁴⁴ Söz konusu dış etki, örgütlenme özgürlüğünün dayandığı özerklik ile bağdaşmadığından, ihtiyaç duyulan koruma, derneklere kıyasla sendikalar için daha önemlidir (**MHdB ArbR/Rieble**, § 218, Rn. 67). Sendikalar işçileri politik düşünce ve inançlarından bağımsız olarak bir araya getirirler. Politik düşünceleri sebebiyle işçi, sendikasıyla çıkarılamamalı; yahut üyelik talebi reddedilememelidir. Bkz. **Esener**, s. 354.

⁷⁴⁵ **Sözer**, s. 195; Sendikaların siyasi partilere ait ad, amblem, rumuz ve işaretleri kullanamaması gerekir. Aksi takdirde sendikaların siyasi parti politikalarına hapsolabileceği ve kendi alanlarında faaliyet gösterme fırsatlarının ortadan kalkacağı söylenebilir (**Aktay**, s. 122). Ayrıca 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun 35. maddesine göre bu kanundaki yasaklar, özel kanunlarında hüküm bulunmaması halinde sendikalar için de uygulanır. Dernekler Kanunu m. 29 gereğince sendikaların, mahkeme kararıyla kapatılmış veya feshedilmiş bir siyasi partinin sembollerini kullanmaları ve m. 30'a göre konusu suç teşkil eden politik eylemleri gerçekleştirmek için kurulmaları yasaktır. Bkz. **Akyiğit**, *Toplu İş Hukuku*, s. 337. Derneklere ilişkin yasak faaliyetler hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, s. 296 vd.

⁷⁴⁶ **Mittelbach**, s. 50; **Aktay**, *Toplu İş Hukuku*, s. 75; **Işıklı**, s. 80-81. Çünkü politik olayları ve kararları politikacılarla özgü bir uğraş olmaktan çıkarıp, toplumun tüm kesimlerine yayma olanağı sağlamak, katılımcı demokrasi yönünde atılmış önemli bir adımdır. Bkz. **Bulut**, s. 181. Bu konuda ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 964. Sendikaların politik faaliyette bulunmasının köktenci biçimde yasaklanmasının, giderek bütün sendikal faaliyetlerin yasaklanması sonucunu doğurabilmesi hakkında bkz. **Işıklı**, s. 242; **Işıklı**, *Siyaset*, s. 3.

⁷⁴⁷ **MHdB ArbR/Rieble**, § 218, Rn. 68.

korumak ve geliştirmek amacıyla bir siyasi parti ile dar anlamda iş birliği yapabilecektir⁷⁴⁸. Buna benzer olarak, sendika üyelerinin de herhangi bir siyasi partinin üyesi yahut yöneticisi olmasına engel yoktur⁷⁴⁹.

Bu iki uç arasında sendikaların görevi açıktır. *Kanaatimizce* sendikaların görevi, statüleri, mezhpsel bağları ve parti-politik tercihleri ne olursa olsun, her durumda üyelerinin çıkarlarını temsil kavramına dahil etmektir. Böylelikle ortak ekonomik ve sosyal menfaatleri korumak ve geliştirmek, bağımlı çalışanlar içerisinde işçilerin temel haklarını genişletmek amacıyla siyasi iktidara etki yapabileceklerdir. Aynı zamanda, toplumda bazı kesimlerim politika dışı bırakılmaları ve böylece politikanın elitlerin tekelinde tutulması suretiyle demokrasinin çarpıklaştırılması yönündeki sonuçları da ortadan kaldıracaktır. Sonuçta sendikalar politik faaliyetlerini, yöneticileri veya işyeri temsilcileri vasıtasıyla yahut üyelerini örgütleyerek kamusal alanda kolektif eylem hakkı ile gerçekleştirebilirler. Söz konusu hususlara aşağıda yer verilecektir.

2.3.2. Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcilerinin Politik Katılımı

2.3.2.1. Sendika Yöneticileri Açısından

Sendika yöneticilerinin sahip oldukları gücü doğru zamanda ve doğru biçimde kullanmaları, sendikanın faaliyetleri açısından önemlidir. Sendika yöneticileri, sendika genel kurulu adına sendikayı yönetme görevini üstlenen kişileri karşılamaktadır. Profesyonel sendika yöneticileri, sendika veya şube yöneticisi olmaları sebebiyle işyerinden ayrılan yöneticilerdir. Buna karşılık amatör yöneticiler, yönetici seçilmelerine rağmen işçi olarak işyerinde çalışmaya devam edenleri ifade eder⁷⁵⁰.

Uluslararası hukuk açısından İHAM *Constantinescu v. Romanya* kararında, ifade özgürlüğü söz konusu olduğunda sendika genel sekreteri ve benzer üst düzey statüde bulunanların yönetime ilişkin özel rolünün dikkate alınması gerektiğini ve sendikaların kamusal sorunlarla ilgili müza-

⁷⁴⁸ Bu çerçevede sendikaların yaklaşan seçimler öncesinde aday tavsiye etmesi, organik bağ kurmaksızın bir siyasal partinin görüşünü benimsemesi, eleştirmesi, paylaşması, savunması ve bütün bu konularda yayın yapması mümkündür. Bu konuda bkz. **İşık**, s. 81.

⁷⁴⁹ **Sözer**, s. 196.

⁷⁵⁰ Sendika yöneticileri hakkında bkz. **Güneş**, s. 189; **Sümer**, s. 542; **Uşan/Erdoğan**, s. 257; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 108 vd.; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 165.

kerelere her zaman katılabileceğini belirtmiştir⁷⁵¹. Böylelikle Mahkeme, doğrudan işverenle karşı karşıya kalınan bir mesele olmasa dahi kişilerin sendikayı yönetme ve temsile ilişkin özel bir rolü olabileceğinin tespitini yaparak, kolektif ifade özgürlüğüne, bireysel ifade özgürlüğüne kıyasla daha farklı anlam verdiğine işaret etmiştir⁷⁵².

Başka bir kararda ise sendikanın haber bültenleri, broşürleri, yayınları ve diğer belgelerden oluşan ifadelerinin, çalışanların menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine çare aramayı kapsadığı belirtilmiş, ifade özgürlüğünün sendikaların gelişimi bakımından zorunlu olduğunu ve fikirleri özgürce ifade etme olanağına sahip olmayan sendikaların temel eylem araçlarından mahrum kalacağı vurgulanmıştır⁷⁵³. Sonuçta sendikal örgütlerin ve sendika yöneticilerinin ifade özgürlüğü, siyasi iktidarın sosyal ve ekonomik politikalarına karşı eleştiriler getirmek istediklerinde güvence altına alınmalıdır⁷⁵⁴.

Türk hukukunda sendika yöneticilerinin politik katılımını ve ifade özgürlüğünü sınırlayan düzenlemeler dikkat çekmektedir. Genel ve yerel seçimlerde oy kullanma, aday olma yahut kamusal konularda düşünce açıklaması yapma gibi politik katılımı ilgili sınırlayıcı hükümler bulunmaktadır⁷⁵⁵. Sendika organlarının oluşumunu gösteren STİSK m. 9/VI'ya göre kuruluş ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyelerinin görevleri, milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri halinde kendiliğinden son bulacaktır. Söz konusu hükümden, belediye başkanlığı harici yerel seçimlerde yönetim organlarında görev almanın, yöneticilik sıfatını etkilemeyeceği anlaşılmaktadır⁷⁵⁶. Ayrıca politik katılımı ilgili olarak Anayasa m. 82/I özel bir düzenleme

⁷⁵¹ Karar için bkz. Constantinescu v. Romania, Başvuru No. 28871/95, 27.06.2000, para. 72 ve para. 74. <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-7066>, E.T. 10.02.2023.

⁷⁵² **Çetin**, s. 465.

⁷⁵³ Karar için bkz. Palomo Sánchez and Others v. Spain, Başvuru No. 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06, 12.09.2011, para. 56, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-106178>, E.T. 10.02.2023. Ayrıca bu karar hem içeriği hem de karşı oyları ile birlikte sendikal ifadeleri doğrudan ele alan ilk değerlendirme olduğu için önem arz etmektedir (**Çetin**, s. 475). Benzer şekilde mahkeme, sendikaların tüzüğünde yer alan açıklamaları da ifade özgürlüğünün kapsamında değerlendirmektedir. Bkz. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve Diğerleri v. Turkey, Başvuru No. 20347/07, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-170806>, E.T. 10.02.2023. Bu konuda ayrıca bkz. **Richter**, s. 621. AYM de suç düzeyine ulaşmadıkça politik içerikli afiş ve pankart asmanın, sendika özgürlüğü içinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (AYM. T. 08.11.2017, 2014/3703), **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 335.

⁷⁵⁴ Sendika yöneticilerinin siyasi iktidarın kararlarını eleştirebilme özgürlüğüne sahip olması ve Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin yaklaşımı hakkında bkz. **Güneş**, s. 44.

⁷⁵⁵ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 169; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 334; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 124; **Sümer**, İş Hukuku, s. 232. 6356 sayılı STİSK'dan önceki döneme ilişkin sendika yöneticilerine yönelik politik faaliyet yasakları hakkında bkz. **Baybora**, s. 12.

⁷⁵⁶ **Yamakoğlu**, Siyasi Faaliyet, s. 1862; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 124. Sendika tüzüğünde bu durumun aksinin kararlaştırılabileceği hakkında bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 334.

getirmiştir. Buna göre Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, "... sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının ... yönetim ve denetim kurullarında görev alamazlar ..." Bu düzenlemelerle sendika yöneticilerinin politik katılım hakkı sınırlandırılmıştır⁷⁵⁷.

Değnilmesi gereken diğler bir husus, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin bir siyasi partiye üye olup olmayacakları ve yönetim organlarında görev alıp alamayacaklarıdır. Buna olumlu cevap vermek gerekir. Çünkü bu konuda anayasal bir yasak söz konusu değildir ve STİSK bu tür faaliyetleri yasaklamamıştır⁷⁵⁸. Dolayısıyla bir kişinin hem sendika hem de siyasi parti organlarında görev almasında veya siyasi parti üyeliğine devam etmesinde hukuki bir engel bulunmamaktadır⁷⁵⁹.

Sendika yöneticilerine ilişkin politik katılımın sınırı yukarıda açıklandığı gibi olmakla birlikte profesyonel sendika yöneticilerine iş hukuku bağlamında koruma sağlanmıştır⁷⁶⁰. 6356 sayılı Kanun m. 23/I'e göre işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte bildirim sürelerine uymaksızın yahut sözleşme süresini beklemeksizin feshederek kıdem tazminatına hak kazanır. Yöneticinin yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederek fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden kıdem tazminatını alması da mümkündür⁷⁶¹. Maddenin 2. fıkrasına göre iş sözleşmesi askıda olan yöneticilerin, sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde işyerinde yeniden işe başlamak için işverene başvurabileceği, süresi içerisinde işe başlatılmaması halinde feshin işverence yapıldığının kabul edileceği belirtilmiştir. Maddenin 3. fıkrasında ise 2. fıkra da belirtilen sebepler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticilerine başvuruları halinde işverence kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir⁷⁶².

⁷⁵⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 967; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 124.

⁷⁵⁸ Aktay, s. 123; Sözer, s. 195.

⁷⁵⁹ Sümer, İş Hukuku, s. 232; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 967.

⁷⁶⁰ Sendika yöneticilerinin güvencesi hakkında bkz. Sümer, s. 543 vd.

⁷⁶¹ Sümer, s. 544.

⁷⁶² Sendika yöneticiliğinin güvencesi hakkında bkz. Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 169; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 112; Güneş, s. 200 vd. İşçi kuruluşlarındaki yöneticilik görevi nedeniyle işten ayrılanların tekrar işe alınması hakkında bkz. Senyen Kaplan, s. 222-223.

İşyerinde çalışmaya devam eden amatör sendika yöneticileri hakkında da iş sözleşmesinin feshi ve çalışma koşulları bakımından özel koruma sağlanmıştır. Kanun koyucu korumayı işyeri sendika temsilcilerinin durumuna bağlamış olduğundan (STİSK m. 24/V), aşağıda açıklanan ve işyeri sendika temsilcisinin politik katılım ve ifade özgürlüğüne yönelik korumanın, işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticileri hakkında da uygulanacağını belirtmek gerekir⁷⁶³.

2.3.2.2. İşyeri Sendika Temsilcileri Açısından

Başarılı bir faaliyet, sendika temsilcilerin işyerine aktif olarak katılabilmesiyle mümkündür. İşyeri, sendika açısından üye kazanımı, sendikal hareketlilik ve karar alma süreçlerinin gerçekleştiği yerdir. Örgütlenme özgürlüğü gereğince sendikanın işyerine erişim hakkı bulunmaktadır. Kural olarak işyeri sendika temsilcilerinin, sendikanın üyelerinin çıkarlarını temsil etme görevleri işveren tarafından engellenemez⁷⁶⁴. Toplu iş sözleşmeleri ile temsilcilerin faaliyetleri ve sendikanın işyerindeki sosyal alanlara erişim hakkı düzenlenebilmektedir. Böylelikle işyeri temsilcilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve faaliyet iznin tanınmasıyla üyeler ile temas kolaylaştırılır ve sendika iradesinin özerk oluşumunun güçlendirilmesi mümkün hale gelir. Bu bağlamda çalışma saatleri içerisinde toplantıların yanı sıra işyeri temsilcilerinin korunmasına ilişkin özel hükümler kabul edilmektedir. Söz konusu korumanın yoğunluğu ayrımcılık yasasından, feshe karşı korumadan ve iş sözleşmesinde esaslı değişikliklere kadar uzanmaktadır⁷⁶⁵.

Türk hukukunda işyeri sendika temsilcileri, STİSK m. 27 gereğince toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika tarafından, işyerinde çalışan üyeleri arasından seçilmektedir⁷⁶⁶. Usulüne göre seçilen işyeri sendika temsilcilerinin görevi, işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek, şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini geliştirmek, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve öngörülen çalışma şartlarını uygulamaktır (STİSK m. 27/III)⁷⁶⁷. Söz konusu hükümden, işyeri sendika temsilcilerinin politik faaliyette bulunabileceklerine yönelik çıkarımı doğrudan yapmak mümkün değildir. İşyeri temsilcilerinin

⁷⁶³ Uşan/Erdoğan, s. 258.

⁷⁶⁴ Rieble/Wiebauer, s. 66. İşyeri aynı zamanda sendikal örgütlenmenin gerçekleştiği sahadır. Bkz. Güneş, s. 139; Richter, s. 621.

⁷⁶⁵ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 302. Çalışma şartlarında esaslı değişiklik hakkında bkz. Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 31 vd.

⁷⁶⁶ Sümer, s. 530. İşyeri sendika temsilcisi en erken işçi sendikasının yetkisi kesinleştikten ve yetki belgesi alındıktan sonra atanabilir. Bkz. Güneş, s. 152.

⁷⁶⁷ İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri hakkında bkz. Sümer, s. 530; Uşan/Erdoğan, s. 258-259; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 271.

sadece işçi ve işveren arasında iletişim kurabilecekleri gibi dar bir sonuca ulaşılmaktadır.

Sendika ve politik katılım arasındaki ilişkinin yukarıdaki açıklanmasında olduğu gibi sendikal faaliyetleri sosyal-politik konulardan ayırtmak mümkün olmadığından ve Kanun'da işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek gibi kapsamlı bir görev işyeri sendika temsilcilerine yüklenmiş olduğundan, işçilerin menfaatlerini ilgilendiren tüm konularda, işçi, sendika ve siyasi iktidar arasındaki ilişkilerde bağlantı kurması gerektiği, bunun için de sendikanın temsilcileri aracılığıyla işyerinde hukuka uygun politik faaliyet olanaklarından yararlanabileceği sonucuna ulaşmak gerekir. Nitekim sendikal faaliyet, sendikaya özgü davranışları kapsar. Sendikalara yüklenmiş bir görev olarak üyelerinin siyasi iktidar karşısındaki demokratik temsili, işyeri temsilcileri ile işyerine sızmakta ve işçileri işverene yönelik olduğu kadar siyasi iktidar karşısında sendika aracılığıyla temsil etmek ve savunmak noktasında da fonksiyon kazanmaktadır. Türk iş hukukunda Alman hukukunda olduğu gibi, etkili bir işçi temsilciliği kurumu düzenlenmemiş olduğundan, işyeri sendika temsilcilerinin faaliyet alanını geniş yorumlamak isabetli olur⁷⁶⁸.

İşyeri sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetin kapsamına girecek politik katılım fonksiyonuna sahip oldukları kabul edilse dahi sendika temsilcilerinin işyerinde parti-politik faaliyetlerde bulunma imkanları yoktur. Bu tür faaliyetler olağan sendikacılık faaliyetlerini aşar ve işyerinin işleyişine zarar verebilir. Alman hukukunda belirtildiği gibi sendika temsilcilerinin işyerinde parti-politik propaganda yapması halinde işveren, temsilcinin işyerine girişini engelleyebilir⁷⁶⁹. Buradan işyerinde dağıtılacak reklam ve bilgilendirme materyallerinin, örneğin işyeri sendika gazetesinin ve afişlerin parti-politik içeriğe sahip olmaması gerektiği sonucu çıkmaktadır. İşyerinde çalışma ve ekonomik koşulların korunmasıyla ilgili sosyal-politik nitelikteki bilgilere ise yasak getirilmemelidir⁷⁷⁰.

Türk hukukunda STİSK m. 27/IV gereğince sendika temsilcilerinin sosyal diyalogu gerçekleştirirken işyerinde işi aksatmaması ve disiplini bozucu eylemlerde bulunmaması gerektiğini be-

⁷⁶⁸ **Vollmer**, s. 199-200. Ayrıca bkz. **Erdoğan**, s. 131. Türk hukukunda kapsayıcı işçi temsilciliği kurumu bulunmadığından, işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı işyerlerinde işçileri temsil edecek hiçbir organ bulunmayacaktır. Bu konuda bkz. **Güneş**, s. 155. Alman hukuku açısından bkz. **Richter**, s. 621.

⁷⁶⁹ **Richter**, s. 621. Buna benzer olarak sendika temsilcisi, rakip sendikaların sosyo-politik başarıları hakkında işyerinde yanlış algı oluşturacak faaliyetlerde bulunamaz. Bkz. **HaKo-BetrVG/Kloppenburger**, BetrVG § 2, Rn. 27 ve Rn. 48.

⁷⁷⁰ **HaKo-BetrVG/Kloppenburger**, BetrVG § 2, Rn. 46. Sendika tarafından işyerinde dağıtımı yasak parti-politik içerikli belgeler hakkında bkz. BAG 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, AP GG Art. 9 Nr. 10, NJW 1967, s. 845.

lirtmek gerekir⁷⁷¹. Buna göre çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirilecek işyerinde sendikal faaliyetlerin hukuka uygun olabilmesinin ilk koşulu işverenin rızasıdır. Çalışma süresinin dışında gerçekleştirilecek faaliyet ise işverenin rızasına bağlanamaz. Her halde sendikal faaliyetin işin görülmesini esaslı düzeyde etkilememesi icap eder. Bunlarla birlikte sendika temsilcileri, iş sürecinin ve çalışma barışının kalıcı biçimde bozulmasına yol açan, işverenin ekonomik faaliyet özgürlüğünü olumsuz etkileyen, çalışma ve ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi ile hiçbir bağlantısı olmayan, doğrudan siyasi partilere referans, kışkırtıcı saldırılar ve politik taciz içeren ifadelerde bulunamaz. Ancak bir sendika işyeri temsilcisinin işverenle politik görüş ayrılığı yaşamış olması, faaliyet engeline gerekçe olamaz. Sendika işyeri temsilcileri politik görüşleri nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulamaz veya işyerinde dezavantajlı bir konuma düşürülemez.

İşverenin, sendika temsilcilerinin görevini yerini getirirken onlara kolaylık sağlaması gerektiği ifade edilmelidir⁷⁷². İşyeri sendika temsilcisinin sosyal-politik alana dair işçi, sendika ve siyasi iktidar arasında katılımcı demokratik bağlantı kurması noktasında üstün rolü ortaya çıkmakta, özel olarak korunması ve yasal güvencelerden faydalanması zarurieti hasıl olmaktadır. Nitekim STİSK m. 24'e göre işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin, fesih sebebi yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmeden ve fesih gerekçesi haklı sebep düzeyine ulaşmadan sona erdirilemeyeceği, haklı sebep düzeyine ulaşmayan fesihlerde ise fesih bildiriminin işçiye tebliğinden itibaren bir ay içerisinde temsilci veya temsilcisi olduğu sendika tarafından işe iade dava açılabileceği düzenlenmiştir⁷⁷³. Bundan başka işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmaksızın, işyerinin ve çalışma koşullarının esaslı değişikliğe tabi tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır (STİSK m. 24/IV)⁷⁷⁴.

Sonuçta işyerinde çalışmaya devam eden sendikal yöneticiler ve işyeri temsilcilerinin sahip

⁷⁷¹ Sendikanın işyerinde sendikalara özgü faaliyette bulunma menfaatleri ile işverenin işyerinin düzgün şekilde işlemesine yönelik meşru menfaatleri birbirlerine karşı tartılmalıdır. İşverenin temel hakları ile sendika işyeri temsilcilerinin konumu ve işyeri dışından sendika temsilcilerinin işyerine erişim hakkı konularında sendikanın temel hakları birbirlerine karşıttır.

⁷⁷² İşçi temsilcilerinin görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına olanak sağlanması ve bu konuda UÇÖ kapsamında 135 sayılı İşletmelerde Çalışan Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme ile 143 sayılı Tavsiye Kararı hakkında bkz. **Güneş**, s. 142.

⁷⁷³ Bu konuda bkz. Hasan **Kayırgan**, "İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, s. 587 vd. Ayrıca bkz. **Sümer**, s. 532-533; **Uşan/Erdoğan**, s. 260.

⁷⁷⁴ İşyeri sendika temsilcilerinin feshin geçersizliği ve işe iade davası hakkında bkz. **Güneş**, s. 160 vd.; **Erdoğan**, s. 132. İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi hakkında bkz. **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 304; **Narmanlioğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 275.

oldukları statüyü kullanarak gerçekleştirdikleri sosyal-politik faaliyetler, sendika-siyaset ilişkisinin odak noktaları ve politik katılım noktasındaki vazgeçilmez işlevleri ile birlikte dikkate alındığında, ifade özgürlüğünden güçlü bir şekilde faydalanabilmeleri gerektiği açıktır⁷⁷⁵. Sendika temsilcilerinin ifade özgürlüklerini kullanmaları bakımından kamusal alanda basına paralel işlev gördüğünün altının çizilmesi ve temsilcilerin sendika adına gerçekleştirdikleri hukuka uygun faaliyetlere müdahalenin dar yorumlanması gerektiği kabul edilmelidir⁷⁷⁶.

2.3.3. Kolektif (Toplu) Eylem Hakkı

2.3.3.1. Genel Olarak

İfade özgürlüğünün işçiler tarafından bireysel olarak kullanımının zorlaştığı noktada, sendikalar aracılığıyla kolektif kullanımı ön plana çıkar. İşçilerin kolektif ifade özgürlüğünü kullanabilmeleri ve kamusal (siyasi iktidara) ve özel güçlere (işverene) karşı kendilerini savunabilmeleri için örgütlenme özgürlüğünün sağlanması gerekir⁷⁷⁷. Katılımcı demokrasi anlayışının esasında, işçiler gibi toplumun belirli sınıfına ait kişiler tarafından da kamusal meselelerinin toplu biçimde müzakere edilmesi vardır⁷⁷⁸. Benzer kanaatlerin bir araya getirilmesi ve düşüncelerin siyasi iktidara aktarılabilmesi neticesinde etkili kolektif ifade özgürlüğünden bahsedilebilir⁷⁷⁹. İşçilerin toplantılara, gösterilere katılması gibi kolektif eylemler bir yandan kişiliğin, diğer yandan yurttaşlık bilincinin gelişmesini sağlar⁷⁸⁰.

Bu noktada kolektif (toplu) eylem hakkının, işçilerin hem işverene hem de siyasi iktidara karşı taleplerini kabul ettirebilmek için kullandıkları ifade aracı olduğu görülmektedir⁷⁸¹. Bir tanıma

⁷⁷⁵ İşyeri sendika temsilcisinin ifade özgürlüğü hakkında bkz. **Erdoğan**, s. 131.

⁷⁷⁶ **Çetin**, s. 462.

⁷⁷⁷ Nitekim siyasi iktidarın ekonomik ve sosyal politikaları konusunda düşüncelerini özgürce açıkladığında yaptırımla karşılaşabileceğini düşünen bir işçi, özgür biçimde örgütlenemez ve görüşlerini açıklayamaz. Bu konuda bkz. Deniz **Ugan Çatalkaya**, “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtay’ın Zorlu Görevi”, Çalışma ve Toplum, S. 78, C. 3, 2023, s. 2071.

⁷⁷⁸ **Gabriel**, s. 18. Demokraside bireyler politik, sosyal veya ekonomik alanda kendilerini ilgilendiren konularda kolektif kararlar alabilirler ise eşitlik ve kişisel özerklik artar. Bkz. **Elstub**, s. 190.

⁷⁷⁹ **Etgü**, s. 56; **Rössler**, s. 213.

⁷⁸⁰ **Erdoğan**, İşyerinde İfade Özgürlüğü, s. 128.

⁷⁸¹ **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2071. Son yıllarda yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, geleneksel grevlerin etkisini azaltmakta, grev sayılarının sayısını düşürmektedir. İşçiler farklı eylem türlerine yönelmektedir. Bir sendikal örgütün kararı olmaksızın eyleme başvurulabileceği düşünüldüğünde, kolektif eylemlerin her şeyden önce ifade özgürlüğü temelinde değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bkz. **Güneş**, s. 33; **Akyiğit**,

göre bu hak, sosyal-politik çıkarları, ekonomik ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen kararlara karşı işçilerin toplu olarak başvurdukları direnme hakkıdır⁷⁸². Diğer bir tanıma göre menfaat uyumsuzluklarını çözmeye yönelik işverenler, sendikalar veya hükümetler üzerinde baskı yaratılması için işin tamamen bırakıldığı ya da yavaşlatıldığı barışçıl eylemlerdir⁷⁸³.

İHAM tarafından örgütlenme özgürlüğü ve sendika hakkı kapsamında değerlendirilen kolektif eylemler, ifade özgürlüğünün toplu kullanımı olarak tanımlanır⁷⁸⁴. Özgürlüklerin bütünlüğü ilkesinden hareketle, İHAM'ın ortaya koyduğu *evrimsel dinamik yorum*, kolektif eylem hakkına geçerli hukuki formunu kazandırmıştır⁷⁸⁵. Mahkeme, toplumda yaşanan gelişmeleri dikkate alarak Sözleşme'yi yorumlamakta ve onun yaşayan niteliğine vurgu yapmaktadır. Sendika hakkının özel bir parçası ve ifade özgürlüğünün bir uzantısı olarak kolektif eylem hakkını kabul etmekte, ekonomik ve sosyal-politik menfaatlerin kolektif eylemler yoluyla açıklanmasını korumaktadır⁷⁸⁶.

Kolektif eylem hakkını ifade özgürlüğü üzerine inşa etmek, bütün ifade türlerinin kolektif eylemler yoluyla dışarıya aktarılabilmesi sonucuna ulaştırır. Politik ifadeler, işçilerin protesto ve parlamento dışı muhalefet hakkını fonksiyonel hale getirir⁷⁸⁷. Ancak politik kolektif eylemleri, işverene veya sendikaya yönelik eylemlerden ayırmak gerekir. Dolayısıyla kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımını, çalışma koşullarına yönelik siyasi iktidar kararlarını etkilemek amacıyla, işçiler tarafından grev ve grev tanımı kapsamında olmayan farklı ifade araçları kullanılarak başvuru ve özünde katılımcı demokrasi anlayışı bulunan bir temel hak olarak açıklamak uygun olur.

Toplu İş Hukuku, s. 663.

⁷⁸² Pir Ali **Kaya/Ceyhan Güler**, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 68, 2015, s. 106.

⁷⁸³ Büşra Cansu **Saygıner**, Uluslararası Sözleşmeler ve Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 30. Toplu eylem hakkına ilişkin öğretilerdeki diğer tanımlamalar için bkz. **Güneş**, s. 29; Asiye **Şahin Emir**, Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığın Tespiti Davası, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 68.

⁷⁸⁴ **Şahin Emir**, s. 69; **Yamakoğlu**, Siyasi Faaliyet, s. 1865; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 377.

⁷⁸⁵ Ortaya çıkışından günümüze kadar İHAS'ın halen etkin uluslararası hukuk belgesi olarak görülmesi, Sözleşme'nin Mahkeme tarafından “yaşayan belge” olarak tanımlanması ve evrimsel dinamik yorum yöntemiyle değerlendirilmesinde yatmaktadır (Yunus Emre **Gül**, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Kararlarında Yararlandığı Klasik ve Özgün Yorum Yöntemleri”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 18, S. 36, 2018, s. 213).

⁷⁸⁶ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 470; **Güneş**, s. 33.

⁷⁸⁷ Öğretilerde belirtildiği üzere kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımı, ifade özgürlüğü kapsamındadır. Bu konuda bkz. **Civan**, s. 267; **Gabriel**, s. 75. Bu konuda ayrıca bkz. **Sunay**, Hukuk ve Siyaset, s. 166.

İş hukukunda işçilerin politik katılım kanalları çoğaltılmak isteniyorsa katılımcı demokrasi anlayışına uygun çözüm, ifade özgürlüğü temelinde kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımını tanımak, kullanımın kapsamını belirlemek ve hukuka uygunluk ölçütlerini ortaya koymaktır. Şüphe halinde ise ifade özgürlüğünden yana olmak gerekir. Bunun için öncelikle kolektif eylem kavramının gelişim süreci açıklanmalı, sonrasında eylemin türleri ele alınarak, hakkın politik amaçlı kullanımının hukuka uygunluk ölçütleri değerlendirilmelidir.

2.3.3.2. Uluslararası Hukukta Kolektif Eylem

Uluslararası sözleşmelerde kolektif eylem hakkı İHAS ile birlikte Avrupa Sosyal Şartı, UÇÖ sözleşmeleri ve AB Temel Haklar Şartı ile biçimlenmiş, ilgili denetim organları ve komite kararlarıyla yorumlanmıştır⁷⁸⁸.

Uluslararası hukuk açısından temel haklar kataloğu içeren İHAS'ın kapsamında kolektif eylem hakkını açıklayan bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat evrimsel dinamik yorum yöntemi ile Mahkeme, uluslararası sözleşmelerde bulunan düzenlemeleri kolektif eylem hakkının değerlendirilmesinde ölçüt olarak kullanmakta ve özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi gereğince devletlerin uluslararası metinlere çekince koyup koymadığına bakmaksızın iç hukukta icra edilebilir kararlar vermektedir⁷⁸⁹. Nitekim *Demir/Baykara v. Türkiye Kararı* ile Mahkeme, önceki içtihatlarından farklılaşarak sendikal özgürlüklerin temel unsurlarını ve toplu pazarlık hakkını tanımlamıştır⁷⁹⁰. Böylelikle İHAS m. 11'in toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını kapsadığını kabul etmiş, kolektif eylemler ile çalışanların menfaatlerini koruma özgürlüğünün güvence altına alındığını ve devletlerin bu tür eylemlere izin vermesi gerektiğini vurgulamıştır⁷⁹¹. İHAM, örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen 11. maddenin temelini ifade özgürlüğüne dayandırarak 10. madde

⁷⁸⁸ **Akyiğit**, *Toplu İş Hukuku*, s. 663. Kolektif eylem hakkına ilişkin uluslararası düzenlemeler hakkında bkz. Erhan **Birben**, "Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi", *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II*, Beta Basım Yayım, İstanbul 2018, s. 3 vd.

⁷⁸⁹ İHAS esas olarak birinci kuşak hakları düzenlediği için İHAM, temel hakları ve bunlara ilişkin sınırları, Sözleşme'de tanınan hakların etkinliği için getirilen pozitif yükümlülüklerle gönderme yaparak ilgili maddelerin birer uzantısı olarak değerlendirmektedir. Bkz. Dilek Dulay **Yangın**, *İş Mücadelesine Hâkim Olan Temel İlkeler*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2021, s. 99.

⁷⁹⁰ Karar için bkz. İHAM, *Demir and Baykara v. Turkey*, Başvuru No. 34503/97, T. 12.11.2008, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 20.10.2023. Bu konuda bkz. **Ugan Çatalkaya**, *Ölçülülük İlkesi*, s. 380; **Arslan Öncü**, s. 254.

⁷⁹¹ İHAM'a göre kolektif eylemler, Sözleşmeye taraf devletlerinin uygulanmasına ve geliştirilmesine izin vermesi gereken eylemlerdir (**MHdB ArbR/Ricken**, § 269, Rn. 12). Nitekim İHAM eski içtihatlarında, Sözleşme'nin 11. maddesinin toplu sözleşme yapma, toplu pazarlık, grev ve kolektif eylem hakkını içermediği görüşünde idi. Bu konuda bir kilometre taşı olarak *Demir/Baykara* kararının değerlendirilmesi hakkında bkz. **Saygıner**, s. 129 vd.

ışığında yorumlamakta ve kolektif eylemleri ifade özgürlüğünün özel bir kullanımı biçiminde somutlaştırmaktadır⁷⁹². Türk mahkemeleri de kararlarını metodolojik yönden gerekçelendirirken, yorum yaparken ve Anayasal ilkelere başvururken, Anayasa m. 90 gereğince Sözleşme'nin bu yaklaşımını gözetmek durumundadırlar⁷⁹³.

Avrupa Sosyal Şartı'nın kolektif eylem hakkı açısından özel bir önemi bulunmaktadır. Çünkü bu belgede kolektif eylem hakkına ilk kez yer verilmiş ve Şart'ın 6. maddesinin 4. fıkrası ile çıkar uyumsuzlukları halinde üye devletlerin çalışanlarına eylemde bulunma imkânını tanımıştır. Burada kolektif eylem hakkı, grevi de kapsayan bir üst kavram olarak tanımlanmıştır⁷⁹⁴. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de eylem hakkını geniş yorumlayarak, söz konusu hakka toplu iş sözleşmesi süreci dışında gündeme gelecek ortak menfaatlerin korunması için başvurulabileceğini belirtmiştir⁷⁹⁵. Türk hukukunda grevin sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerine hasredilmiş olması, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na aykırılık teşkil etmektedir⁷⁹⁶. Her ne kadar Türkiye, Sosyal Şart'ın örgütlenme hakkının düzenlendiği 5. maddesine ve kolektif eylem hakkının yer aldığı 6. maddesine çekince koymuş olsa da İHAM, özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi gereğince devletlerin uluslararası sözleşmelere çekince koyup koymadığına bakmaksızın evrensel kabul edilen temel hakların varlığına atıf yapmakta ve Sözleşmeye taraf devletin temel hakları koruma yükümlülüğünü ihlal ettiği sonucuna ulaşmaktadır⁷⁹⁷.

⁷⁹² **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2073; **Güneş**, s. 334; **Şahin Emir**, s. 70. İHAM birçok kararında kolektif eylem hakkından bahsetmiş ve onun özelliklerini ortaya koymuştur. Buna göre *Schmidt-Dahlström v. İsveç* kararında grev hakkının, kolektif eylemlerde bulunma hakkı kapsamındaki yöntemler arasında en önemlilerinden birisi olduğuna (*Schmidt and Dahlström v. Sweden*, Başvuru No. 5589/72); *Karaçay v. Türkiye* kararında KESK tarafından organize edilen memurların, düşük maaş zamlarını protesto için bir günlük iş bırakma eylemine katılmaları sebebiyle disiplin cezasının uygulanmasının, barışçıl gösteri yapma özgürlüğünü ihlal ettiğine (*Karaçay v. Turkey*, Başvuru No. 6615/03); *Satılmış ve Diğerleri/Türkiye* kararında ilgili başvuruçuların üç saat süreyle iş yavaşlatmalarının kolektif eylem olarak nitelendirildiğine (*Satılmış ve diğerleri v. Turkey*, Başvuru No. 74611/01) ve *Enerji Yapı Yol Sen/Türkiye* kararında memurların toplu sözleşme hakkına sahip olabilmeleri için gerçekleştirdikleri toplu iş bırakma ve iş yavaşlatma mahiyetindeki toplantı ve eylemlere katılmalarının engellenmesinin, örgütlenme özgürlüğüne orantısız bir müdahale olduğu sonucuna ulaşılmıştır (*Enerji Yapı Yol Sen. v. Turkey*, Başvuru No. 68959/01), (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 20.10.2023.

⁷⁹³ **Şahin Emir**, s. 70; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 664 vd.

⁷⁹⁴ **Güneş**, s. 332; **Şahin Emir**, s. 69; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 379; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 664; **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2076; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 470.

⁷⁹⁵ Gülsevil **Alpagut**, "Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, 2016, s. 857.

⁷⁹⁶ Sosyal Şart'ın kolektif eylem hakkına ilişkin düzenlemesi bağlamında Alman hukukundaki tartışmalar için bkz. **MHdB ArbR/Ricken**, § 269, Rn. 10a. Alman hukukunda da kolektif eyleme (özellikle politik amaçlı kullanıma) ilişkin ulusal içtihat ile uluslararası belgeler arasında uyumsuzluk bulunmaktadır. Bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 38.

⁷⁹⁷ Sevil **Doğan**, "Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi", Çalışma ve

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 28. maddesi ile menfaat uyuşmazlıkları halinde çalışanların çıkarlarını korumak ve geliştirmek maksadıyla grevin yanında kolektif eylem hakkını açıkça tanımıştır⁷⁹⁸. Hakkın kullanımını, 52. madde gereğince ölçülülük ilkesine bağlamıştır. İşçilerin ortak ekonomik, sosyal çıkarları ile çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi için barışçıl eylemlerin kolektif eylem hakkının kapsamına dahil olduğu vurgulanmıştır. Nitekim Avrupa Adalet Divanı *Viking* ve *Laval* kararlarında, kolektif eylem hakkının Avrupa Birliği Hukuku'nun genel ilkelerinden birisi olduğunu belirterek temel hak karakterinin altını özellikle çizmiştir⁷⁹⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütü ise kolektif eylem hakkı için açık bir tanımlama yapmamıştır. Uzmanlar Komisyonu ile Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarıyla, ortaya çıkan bu boşluk doldurulmuştur. Onaylanan UÇÖ sözleşmeleri arasında, iş hukuku ve kolektif eylemler açısından büyük önem taşıyan 87 sayılı Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi bulunmaktadır. Sendika Özgürlüğü Komitesi kolektif eylem hakkını, 87 Sayılı Sözleşmenin sendikalara tanımış olduğu haklardan ve sendika özgürlüğüne sağlanan güvenceden çıkarmaktadır⁸⁰⁰. Genel olarak grev, kolektif eylem hakkı içerisinde mütalaa edilmekte ve bazı çıkarımlar yapılmaktadır. Grev hakkı, toplu sözleşmelerle düzenlenebilecek hedeflerle sınırlı olmamalıdır. Siyasi iktidarın ekonomik ve sosyal politikalarını eleştirmek için yapılan protesto grevlerine de izin verilmelidir. Her halükârda tamamen politik içerikte bir greve izin verilmez⁸⁰¹. İş yavaşlatma, durdurma ve aksatma gibi eylemler ise barışçıl özellik taşımaları koşuluyla kolektif eylem hakkının kapsamındadır⁸⁰².

Görüleceği üzere uluslararası belgeler ışığında işçiler, siyasi iktidarın kendilerini etkileyecek

Toplum, S. 40, 2014, s. 316; **Saygner**, s. 101.

⁷⁹⁸ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 471. Şart'ın 28. maddesi, işçilerin ve işverenlerin yanı sıra örgütlerin çıkar çatışmaları durumunda grev eylemi de dahil olmak üzere çıkarlarını savunmak için kolektif eylemde bulunma hakkını korur. Kolektif eylem, grevi de kapsayan genel bir kavramdır ve greve ek olarak boykot gibi çeşitli mücadele araçlarını içerir (**MHdB ArbR/Ricken**, § 269, Rn. 7).

⁷⁹⁹ **Saygner**, s. 165; **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2076. Avrupa Adalet Divanı'nın *Viking* ve *Laval* kararlarının içeriğinden kolektif eylem hakkının çalışanlara yönelik bir hak olarak kabul edildiği anlaşılrsa da, söz konusu kararlarda serbest rekabet ve serbest dolaşım ile ekonomik özgürlükler karşısında temel hakların geri plana atıldığı da görülmektedir (**Yangın**, Temel İlkeler, s. 94-95; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 439). Bu yüzden kolektif eylemde ortaya çıkan çatışmanın çözümü mutlaka ölçülülük ilkesine dayanmaktadır (**MHdB ArbR/Ricken**, § 269, Rn. 9).

⁸⁰⁰ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 379; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 663-664; **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2076; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 168.

⁸⁰¹ Burada genel-politik ihtilaflar kapsam dışındadır (**MHdB ArbR/Ricken**, § 269, Rn. 33).

⁸⁰² **Saygner**, s. 71.

sosyal-politik, ekonomik, mesleki ilişkileri ilgilendiren tedbirleri hakkındaki görüşlerini ifade, protesto ve muhalefet maksadıyla kolektif eyleme başvurabileceklerdir. Kolektif eylemler sadece sendikaların tarafı olduğu toplu iş uyuşmazlıklarına hasredilemez. İstihdam, sosyal koruma ve iş-yaşam dengesi, işçi sınıfını ilgilendiren ve siyasi iktidarın üzerinde söz sahibi olduğu temel konulardan bazılarıdır. Sendikaların belirli sınırlar dahilinde ölçülü politik faaliyette bulunma hakkı, örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmektedir. 1952 tarihli Sendikal Hareketin Bağımsızlığı Kararı'na göre sendikaların, özünde bulunan sosyal işlevlerini tehlike atmayacak düzeyde, amaçlarını gerçekleştirebilmek adına yasalara ve üyelerinin iradesine uyarak siyasi partilerle ilişki kurmaya ve anayasaya uygun eylemlere karar vermeleri mümkündür⁸⁰³. Bu yüzden ekonomik sosyal politikalara yönelik protesto kararlarının ve hoşnutsuzluk eylemlerinin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ihlali anlamına gelir⁸⁰⁴.

Çözümlemesi gereken kritik sorun, kolektif eylem hakkına ilişkin uluslararası belgeler ve denetim organlarının yorumları ile Türk içtihadındaki tespitler dikkate alınmazsa, işçilerin ekonomik menfaatlerini korumak için siyasi iktidara yönelik kolektif ifadelerinin yasa dışı grev olarak kabul edilmesi ve söz konusu temel hak kullanımlarının, fesih başta olmak üzere çeşitli iş hukuku yaptırımlarıyla karşılanacak olmasıdır. Bu durum ise işçilerin çalışma koşullarını ilgilendiren meselelerde politik katılım hakkının ortadan kalkması ve ifade özgürlüğü başta olmak üzere geniş anlamda politik faaliyete mündemiç temel hakların etkisiz kılınması anlamına gelecektir.

Bu olumsuz durumdan uzaklaşmak için yukarıdaki uluslararası belgelerin ve denetim organı kararlarının Türk Hukukunda uygulanabilirliği, uluslararası hukukta temel hakların iş hukukuna etkisi noktasında Anayasa m. 90 gereğince gerçekleşmelidir⁸⁰⁵. Düzenlemeye göre Türk yargı organlarının uluslararası hukukun uygulanması noktasında pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır. Mahkemeler önlerine gelen uyuşmazlıklarda kolektif eylem hakkını tanımak ve kolektif eylem hakkının etkinliğini ölçülülük çerçevesinde korumakla yükümlüdür. Yargı kararları dik-

⁸⁰³ **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 76. Sendika-politika ilişkileri ile Sendika Özgürlüğü Komitesi, sendikalara yönelik politik faaliyet yasaklarının sendika özgürlüğüne aykırı olduğu düşüncesindedir. Bir sendikal hareketin nihai amacı, üyelerinin çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesidir. Sendikaların politik faaliyetlerini doğrudan yasaklamak yerine, esas amacını yitirmiş sendikaların gerçekleştirmiş olduğu suiistimallerin mahkemeler yoluyla ortadan kaldırılması gerekir (**Güneş**, s. 325, dn. 1236).

⁸⁰⁴ **Güneş**, s. 325.

⁸⁰⁵ Enver Murat **Engin**, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 5, S. 2, 2015, s. 20; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 383.

kate alındığında mevcut gelişmelerin isabetli olarak uluslararası hukuka paralel şekilde iç hukukta kolektif eylem hakkını tanımaya ve korumaya yönelik olduğu söylenebilir⁸⁰⁶.

2.3.3.3. Politik Amaçlı Kolektif Eylem Türleri

Kural olarak kolektif eylem türleri işverene veya sendikaya karşı olabileceği gibi kamu otoritelerine yönelik de olabilir. Siyasi iktidar başta olmak üzere, kamu otoritelerine yönelik eylemler kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımınıdır. Ancak bu hakkın kullanımı, yasal grevde olduğu gibi yalnızca menfaat uyumsuzlukları bakımından gündeme gelmelidir. Esas olarak işçinin korunmasına hizmet etmeli, işçiler çalışma koşullarında iyileştirme yapılmasını yahut koşulların kötüleştirilmesi kararlarından vazgeçilmesini talep etmelidirler. Buna karşılık doğrudan hükümet değişimini talep eden parti-politik ifadeler, kolektif eylem hakkını koruyan uluslararası düzenlemelerinin kapsamına girmez.

Asgari ücretin yükseltilmesi, ücretlerin gelir vergisinden muaf tutulması, gelir vergisi dilimlerinde değişiklik, yasal haftalık çalışma süresinin düşürülmesi, sosyal sigortalardan sağlanan edimlerin artırılması, sosyal hizmet çalışanlarının güvencesiz çalışma koşulları, emeklilik imkânlarının kolaylaştırılması, iş-yaşam dengesini koruyucu mevzuatın oluşturulması, dinlenme sürelerinin artırılması, esnek çalışmanın güvenceli hale getirilmesi, kıdem tazminatı fonunun işçi lehine düzenlenmesi, toplumsal cinsiyet, çevrenin ve iklimin korunmasına yönelik talepler, dijital platform çalışanlarının statüsü, yabancı işçi (göç) entegrasyonu, kemer sıkma politikaları ve sendikal özgürlüğü kısıtlayıcı parlamento kararlarından vazgeçilmesi gibi çoğu zaman sosyal-politik talepler, kolektif eylem hakkının içeriğini oluşturabilir.

Kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımında mevcut hukuk düzeninin yetersizliği karşısında siyasi iktidardan bir hukuk normunun tetikleyicisi olmak yahut yeterli kabul edilen hukuk normuna muhtemel müdahaleyi önlemek arzu edilmektedir. Bu bağlamda aşağıda açıklanacağı üzere işçilerin siyasi iktidara yönelik bazı kolektif eylemleri, politik grev kavramı çerçevesinde ele alınabilir⁸⁰⁷. Politik grev kapsamı içerisinde olmayanlar ise ayrı bir başlıkta değerlendirilebilir.

⁸⁰⁶ Anayasa m. 90 uyarınca, kolektif eylem hakkına ilişkin uluslararası sözleşmeleri ve denetim organlarının kararlarını dikkate alan mahkeme kararları için bkz. Yarg. 9HD., E. 2022/4656, K. 2022/5278, T. 26.04.2022; Yarg. 9HD., E. 2022/6781, K. 2022/7670, T. 14.06.2022; Yarg. 9HD., E. 2018/8665, K. 2018/18489, T. 16.10.2018; <https://karararama.yargitay.gov.tr>., E.T. 21.02.2023. Ayrıca bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 108.

⁸⁰⁷ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 411.

2.3.3.3.1. Politik Grev

2.3.3.3.1.1. Tanım

Kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımının, politik ifadelerin merkezi rol oynadığı politik grev ile yakın ilişki içerisinde olduğu söylenmelidir⁸⁰⁸. Genel olarak grev, işçiler açısından temel mücadele aracıdır⁸⁰⁹. Politik grev ise mesleki grevden farklı olarak siyasi iktidarı etkilemek için yapılan grev olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle yeni bir politika oluşturma ya, karar almaya ya da eyleme konu kararı almaktan uzaklaştırmaya zorlamak için yapılan grevdir⁸¹⁰. Politik grevde işçilerin çoğunluğu tarafından planlı ve toplu bir şekilde gerçekleştirilen kasıtlı iş bırakma eylemi söz konusudur. Genel bir toplu iş uyuşmazlığının, kamunun genel çıkarlarını tehlikeye atması yahut kamu üzerinde dolaylı etkiler yaratması onu kendiliğinden politik hale getirmez⁸¹¹. Bu yüzden iş mücadelesi sosyal taraflar arasında çözümlenebilecek soruna yönelik değil, politik alana ilişkindir⁸¹². İşverene karşı yöneltilmeyen, toplu iş sözleşmesi aracılığıyla düzenlenebilecek amacı gütmeyen ancak yasamayı, yürütmeyi veya yargıyı belirli düzenlemeleri veya kararları kabul etmeye zorlamayı amaçlayan uyuşmazlık, kural olarak toplu iş hukukunun kapsamı dışındadır⁸¹³. Politik grev ve gösteri grevlerinde toplu pazarlık unsuru

⁸⁰⁸ Politik grev hakkında güncel ve geniş bilgi için bkz. Theresa **Tschenker**, Politischer Streik, Duncker & Humblot, Berlin 2023, s. 26 vd.; Daniel **Polzin**, “Das politische Streikrecht in Deutschland – eine Bestandsaufnahme”, Soziales Recht, Vol. 10 No. 6, 2020, s. 216. Politik grevin tezahürleri hakkında bkz. Ulrich **Krichel**, “Zur Rechtslage bei politischen Streiks”, NZA 1987, s. 297. Ayrıca bkz. **Vollmer**, s. 211; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 700. Nitekim grevin, yasal düzenlemeler ile sınırları çizilmiş, toplu pazarlıkta taraflar arasında anlaşma sağlanamaması halinde, yasal prosedüre uyularak başvurulabilen bir kolektif eylem olduğu belirtilmiştir. Bkz. **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2075.

⁸⁰⁹ **MHdB ArbR/Ricken**, § 265, Rn. 5; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1107.

⁸¹⁰ **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 288; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 700; Kemal **Oğuzman**, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1987, s. 169; **Güneş**, s. 27. Politik grevin çeşitli tanımları için bkz. Wilhelm **Reuss**, “Der politische Arbeitskampf”, AuR 1966, s. 264 vd.; **Sur**, Melda: Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987, s. 124; **Yangın**, Temel İlkeler, s. 250; **Saygıner**, s. 230; **Şahin Emir**, s. 61; **Sümer**, İş Hukuku, s. 281-282; **Esener**, s. 556; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 422; **Işık**, s. 52.

⁸¹¹ **Reuss**, s. 268.

⁸¹² Bernd **Rüthers**, “Zum Begriff des politischen Streiks”, Gewerkschaftlichen Monatshefte, 01/1960, s. 31.

⁸¹³ **Reuss**, s. 264. Alman hukukunda alman vatandaşlarının bazı eylemleri, sivil itaatsizlik örneği olarak GG Art. 20/IV’de düzenlenmiştir. Fakat bu tür faaliyetlerin politik greve atf yapılmadığı öğretilerde belirtilmiştir (**ErfK ArbR/Linsenmaier**, GG Art. 9, Rn. 119). Aksi görüş ise söz konusu düzenleme ile politik grevin kısıtlı koşullar altında söz konusu olabileceğini ileri sürmektedir. Buna göre anayasal düzeni ortadan kaldırmak isteyenlere karşı son çare olarak vatandaşlara direnme hakkı verilmektedir. Politik grev, direnme hakkı olarak meşru nitelik kazanabilecektir (**Schaub ArbR-HdB/Treber**, § 192, Rn. 14). Alman hukukunda direnme hakkı için bkz. **Kingreen/Poscher**, Rn. 1276, s. 527.

bulunmamaktadır⁸¹⁴.

Politik grevin bir diğer özelliği, muhatap siyasi iktidarın tepki vermesini sağlamak için eylemin kamusal alanda tanınabilir hale getirilmesidir. Burada kolektif eylemin geniş ölçekte ifşası söz konusudur. Politik grevde arzu edilen etkinin oluşturulmasında yardımcı araç, kamuoyunun desteğini almaktır⁸¹⁵. Dikkat çekebilmek ve toplumsal bilinç oluşturabilmek adına çalışma durdurulur. Bununla eylemlere doğrudan muhatap olan siyasi iktidarı belirli bir şekilde davranmaya ikna etmek amaçlanmaktadır. İşverenin öne sürülen taleplere cevap verebilmesi mümkün değildir⁸¹⁶. İşverenin nihai olarak eyleme boyun eğebileceği bir etkiye sahiptir. Böyle bir mücadelede eşitlik yoktur. Eylemin protesto yönü ağır bastığından, katılımcılar vatandaşlık statüsünün sağladığı yetkilerden hareket eder. İşçi statüsü ortadan kalkmaz ancak ikinci plandadır. Bu yüzden protesto, parlamento dışı muhalefet ve direnme hakkı dikkat çekicidir⁸¹⁷. Şu kadar ki devletin doğrudan işveren sıfatına sahip olduğu bir durumda politik grevden bahsedilmez⁸¹⁸.

Öğretide politik grevin, Anayasayı ihlale yönelik devrimci grev, siyasi iktidarı değiştirmeye yönelik dar anlamda/salt politik grev, politik ve mesleki taleplerin bir arada bulunduğu geniş anlamda/kısmi politik grev veya gerçek/görünüşte politik grev tipolojilerinin bulunduğu belirtilmiştir⁸¹⁹. Buna karşılık böyle bir ayırımın pratik açıdan mümkün olmadığı, grevin politik ve mesleki yönünün bir arada bulunabileceği öğretide ifade edilmiştir⁸²⁰.

⁸¹⁴ **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 39.

⁸¹⁵ Grev, kamusal tartışmanın parçası ve demokrasinin temel bir koşuludur. Greve katılım aynı zamanda kamuoyu mücadelesine de katılmadır. Bkz. **Tschenker**, s. 95.

⁸¹⁶ Politik grevde işverenin talep edilen hususlar bakımından geçit vazifesi görmesi hakkında bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 250. İş mücadelesinin sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin sınırlarını terk ederek siyasi iktidara yönelmesi, politik grevin ayırt edici özelliğidir. Bu konuda bkz. Joseph H. **Kaiser**, Der Politische Streik, Duncker Humblot, Berlin, 1955, s. 14-15. Grevin yönünün, sosyal-ekonomik alandan politik alana kaymasıyla birlikte işveren üzerindeki baskı ikincil öneme sahip olur. Belirleyici faktör, egemen organ olarak siyasi iktidardır (**Rütters**, s. 32).

⁸¹⁷ İşçilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi hakkında protesto eylemi için bkz. **Gabriel**, s. 70-71.

⁸¹⁸ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 469; **Reuss**, s. 264; Melda **Sur**, “Siyasi grev”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 23, 2009, s. 12; Nurşen **Caniklioğlu**, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 295. Hollanda hukuku açısından iş mücadelesinde siyasi iktidarın işveren sıfatıyla taraf olması sebebiyle eylemin salt politik olarak nitelendirilemeyeceği hakkında bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 253.

⁸¹⁹ **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 288; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 701; **Sur**, Siyasi Grev, s. 13; **Yamakoğlu**, Siyasi Faaliyet, s. 1863.

⁸²⁰ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 423; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 411. Özellikle siyasi iktidarın iktisadi meselelere müdahalesinin yoğun olduğu devletlerde, bir grevin politik olup olmadığının tespiti daha zordur (**Oğuzman**, s. 169). Karş. için bkz. **Reuss**, s. 265. Öğretide her grevin, başlangıçta istihdam ilişkisine dair talep-

İşçileri greve yönlendiren saikin doğrudan ülkedeki siyasi iktidarın değiştirilmesi olduğu hallerde, dar anlamda/salt politik grevin var olduğu anlaşılır. Serbest seçimlerin dışında, politik sistemin değiştirilmesinde grevler demokratik bir araç olarak görülemeyeceğinden, hukuk sisteminde toplumun genel çıkarlarını tehlikeye atan eylemler korunmamakta ve iş hukuku yaptırımlarına tabi tutulmaktadır⁸²¹. Ancak grev kapsamında olmasalar ve kolektif eylem hakkının dışında bırakılsalar dahi hukuka aykırılık ve şiddet içermediği sürece söz konusu faaliyetlerin toplandı ve gösteri özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi mümkündür⁸²².

İşçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını ilgilendiren konularda siyasi iktidarın kararlarını etkilemek için dayanışma olgusu içerisinde greve başvurdukları ve baskın unsur olarak politik saike kıyasla mesleki saikin ağır bastığı faaliyetler ise geniş anlamda/kısmi politik grev olarak anlaşılmalıdır. Bu tür eylemlerde asıl hedef siyasi iktidar olmakla birlikte, mesleki taleplerden ötürü yasal mesleki greve yaklaşılmaktadır. Kısmi politik grevler, toplumda huzursuzluk yaratmadığı sürece katılımcı demokrasinin etkili politik katılım araçlarından birisi olarak görülebilir. Temsili demokrasinin yetersizliği karşısında, sosyal piyasa ekonomisinde dengeleme fonksiyonu görebilecek kısmi politik grevler ile demokrasiye daha katılımcı özellik kazandırılabilir⁸²³.

Politik grevin karşısında bulunan görüşler, yasal mesleki grevlerde yaşanan sapma sonucunda anayasanın ihlal edilebileceğinden, bu gücün toplumun temel çıkarlarına yönelik olarak kötüye kullanılabilirliğinden ve devlet organlarının yahut parlamento üyelerinin iradesinin özgürce oluşmasını engelleyerek, temsili demokratik ilkelere aykırılık yaratacağından bahsetmektedirler⁸²⁴. Eğer sendikaların salt politik faaliyetlerde bulunmalarına izin verilmiyor ise anayasal organları grevler ile baskı altına almalarına da izin verilmemelidir⁸²⁵. Bu görüşler, politik grevin

leri dile getirirse bile, ekonomik farklılıkları vurgulaması ve devlet tarafında değişikliklere yol açabilmesi bakımından politik öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Bu konuda bkz. **Tschenker**, s. 262 ve s. 307.

⁸²¹ **Sur**, Siyasi Grev, s. 14; **Krichel**, s. 298; **Şahin Emir**, s. 61; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 411; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 701.

⁸²² **Oğuzman**, s. 169. İş mücadelesinde bir ara form olarak politik gösteri grevi (politische demonstrationstreik) hakkında bkz. **Rüthers**, s. 35; **Yangın**, Temel İlkeler, s. 237-238.

⁸²³ **Tschenker**, s. 311.

⁸²⁴ **Polzin**, s. 219; **Kaiser**, s. 20; **Kissel**, s. 153-154. Esasında politik grevin karşısındaki görüşlerin temeli, iş hukuku ile politik yaşam alanı arasındaki katı ayrıma dayanmaktadır. Modern devlette politika, ekonomi, devlet ve toplum kavramları çerçevesinde mutlak ayrıştırılabilir alanları tanımlamamaktadır. Tamamen iş hukukuna ait bir meselenin parlamentoda siyasi bir tartışma konusu haline gelmesi her zaman mümkündür. Mevcut durumda bu alanların örtüşmesi ve birleşmesi, kanuni grevin katı ayrımına dayanan tanımını zorlamaktadır (**Rüthers**, s. 32). Politik grevin, parlamento üyelerinin iradesinin oluşumuna olumsuz etki yapacağına dair argümanlar için bkz. **Tschenker**, s. 213 vd.

⁸²⁵ **Krichel**, s. 298.

işverenle olan özel hukuk ilişkisinde herhangi bir haklı çıkarıcı etkiye sahip olmadığı ve iş sözleşmesi ihlalini teşkil edeceği noktasında hemfikirdir.⁸²⁶

Bu görüşlere karşılık politik grevi, anayasanın demokratik temel değerlerini ihlale yönelmemiş ve şiddet eylemlerinden uzak olduğu sürece işçiler açısından ortak yararın sağlanması yolunda katılımcı demokrasi aracı olarak kabul etmek ve en azından kısmi politik grevleri mesleki grev olarak kabul etmek yahut onu sui generis bir yapının içerisine dahil etmek isabetli olacaktır.⁸²⁷ Çünkü ilk olarak greve şiddet eşlik etmediği sürece yasama organının karar alma özgürlüğü kısıtlanmayacaktır. Özellikle parlamento üyelerinin toplumsal etkiden korunmuş alanda hareket edebilmeleri gerektiği şeklinde yorumlanması, katılımcı demokrasi anlayışıyla çelişmektedir.⁸²⁸ İkincisi, işveren tarafının siyasi iktidara yönelik çok yönlü ve baskıcı etki olanakları noktasında, işçiler bakımından demokratik karşı ağırlık oluşturabilecektir.⁸²⁹ Siyasi partilerin, halkın siyasi iradesinin oluşumunda tekel konumunda olmadıkları açıktır. Evvela sendikaların da kısmen politik etki doğurabilecek faaliyetlerde bulunması, yukarıdaki açıklamalarımız ışığında mümkündür. Kısmi politik grevlerin, aynı zamanda Anayasanın demokratik temel değerlerini korumak adına da gerçekleştirilebileceğini düşünmek, konu hakkındaki endişeleri zayıflatabilecektir.⁸³⁰ İşverenle olan bağlantısında ise ölçülülük ilkesinin gözetilmesi, işverene yönelik zararı önleyebilecek yahut makul seviyeye düşürebilecektir.⁸³¹ Sonuçta ve *kanaatimizce* politik grevi salt politik nitelikte olanları dışlayarak, mevcut hukuk sisteminin demokratik temel değerleri ile mücadele etmek için yapılanlar, devletin egemenliğini tehlikeye sokanlar ve ölçülülük ilkesini aşanlar ile sınırlamak gerekir.⁸³²

⁸²⁶ **Polzin**, s. 221; **Sümer**, İş Hukuku, s. 284.

⁸²⁷ Benzer görüş için bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 256; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 417. Ayrıca bkz. **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 701; **Aktay**, Toplu İş Hukuku, s. 288. *Oğuzman'nun* belirttiği gibi mesleki amaçla yapıldığında şüphe bulunmayan bir grevin, amacına ulaşabilmesi için devletin veya diğer bir kamu tüzel kişisinin karar vermesinin gerekli olması halinde kanuna aykırı politik grev sayılması haklı olmaz. Bkz. **Oğuzman**, s. 169. Alman hukuku bağlamında, özellikle katılımcı demokrasinin içerisinde grev hakkını önceleyen *Wolfgang Abendroth*'un görüşleri için bkz. **Tschenker**, s. 206 ve s. 209.

⁸²⁸ Politik grev, seçmenler (işçiler) ile seçilmiş temsilciler arasındaki diyalog sürecinin parçasıdır. Onlar üzerinde baskı aracı değil, kamuoyu kampanyasının parçasıdır. Dolayısıyla politik grev, siyasi iktidar için bilgi kazanımına yol açar. Demokratik süreci bozmak yerine onu zenginleştirir. Bkz. **Tschenker**, s. 214 ve s. 218.

⁸²⁹ Burada sayısal olarak azınlıkta olan işverenlerin çıkarlarına hizmet eden bir politikanın, neden çalışanlar tarafından reddedilemeyeceği sorusunu da ortaya çıkarmaktadır (**Polzin**, s. 227). Karşı görüş için bkz. **Krichel**, s. 298.

⁸³⁰ **Tschenker**, s. 320.

⁸³¹ **Polzin**, s. 229.

⁸³² **Şahin Emir**, s. 64; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 416. Yasal sistem içerisinde politik grevin lehine savunulan görüşler için bkz. **Polzin**, s. 222. Ancak politik grevlerin, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlü-

2.3.3.3.1.2. Politik Grevin Hukuka Uygunluğu

Politik grevin katılımcı demokrasi açısından vazgeçilmez önemine karşılık, Türk hukukunda kanuni grevin, Alman hukukundaki gibi dar tanımlanmış ve uygulamasının biçimsel koşullara bağlanmış olması, yukarıda ifade ettiğimiz yaklaşımı açıkça zorlamaktadır.

Öncelikle, kolektif eylem hakkının yasal düzenlemelere konu edilen ve uygulanan en yaygın türünün grev olduğu belirtilmelidir. Özgürlüklerin bütünlüğü ilkesi gereğince kolektif eylem hakkını, ifade ve örgütlenme özgürlüğü ile sendika ve grev hakkından bütünüyle ayırmak mümkün değildir. İş mücadelesi araçlarından grevin içeriği, hukuk sisteminin özelliğine göre farklılık gösterir⁸³³. Genel olarak grev, bağımlı çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatlerini elde edebilmek için kural olarak işverene, bazen de sendikalara yahut siyasi iktidara baskı için ortak karara uyarak geçici süreyle işin topluca bırakılması anlamına gelir⁸³⁴. Başka bir tanımıyla grev, kararlaştırılan amaca ulaşıldıktan sonra işe devam etme iradesiyle çok sayıda işçinin planlı olarak geçici suretle işi durdurmasıdır⁸³⁵. Grev, işçilerin ücretlerinden feragat ederken, diğer tarafa ekonomik zarar vererek çıkar çatışmasını kazanma aracıdır⁸³⁶. Sonuçta grevin temelinde, mücadele aracı olarak grevin kullanımı ve baskı amacıyla iş görme borcunun tamamen veya kısmen durdurulması vardır⁸³⁷.

Türk hukukunda işçilerin kanuni grev hakkı, Anayasa'nın 54. maddesinde, "*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.*" şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca düzenlemenin devamında, "*Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir*" hükmü bulunmaktadır. Tarif edilen Kanun, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur. Düzenle-

ğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete ve milli güvenliğe aykırı amaç taşımaması gerekir. Bkz. **Saygıner**, s. 239; **Şahin Emir**, s.60. Çalışma ve ekonomik koşullarla ilgili bir konu devlet tarafından düzenleniyorsa, işçilere bunu etkileme hakkı tanınmalıdır (**Tschenker**, s. 215).

⁸³³ Grev kavramının anlamı ve önemi hakkında bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 213.

⁸³⁴ Grev kavramının çeşitli tanımlamaları için bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 406; **Oğuzman**, s. 158; **Esener**, s. 553; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1108-1109; **Narmanlıoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 557. **Sur**, Grev, s. 20. Sosyolojik anlamda grev kavramı ise sadece bağımlı çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilen hukuki grevden farklı olarak, hem bağımlı çalışanlar hem de bağımsız çalışanlar tarafından ve genellikle kamu organlarını hedef alan güç gösterileridir (**Güneş**, s. 26).

⁸³⁵ **Şahin Emir**, s. 23.

⁸³⁶ **Tschenker**, s. 106.

⁸³⁷ **MHdB ArbR/Ricken**, § 265, Rn. 20.

meden anlaşılacağı üzere grev hakkının karakteristik özelliği, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde kullanılması, grev kararının yetkili sendika tarafından alınması ve baskının da toplu pazarlığın karşı tarafında bulunan işverene yöneltilmesidir⁸³⁸.

6356 sayılı STİSK m. 58/I, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir sendikal kuruluşun kararına uyarak işi bırakmalarını grev olarak tanımlamıştır. Düzenlemenin ikinci fıkrasında kanuni grev tanımı yapılmış ve toplu iş sözleşmesinin yapılmasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak yahut geliştirmek için yasa hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilmiştir. Düzenlemenin üçüncü fıkrası ise kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevi kanun dışı grev olarak belirtmiştir⁸³⁹.

Türk hukukunda kanuni grev hakkının sınırları formel biçimde çizilmiş olup dar bir içeriğe hapsedilmiştir⁸⁴⁰. Kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımı olarak politik grev, yasal düzenlemelerle bağdaşmadığından, kanun dışı kabul edilmektedir⁸⁴¹. Grev ile politik fikir mücadelesinin birleşimi, Türk hukuku açısından kabul görmemektedir. Benzer sonuca politik gösteri grevleri, vahşi grevler ve etkisi çoğu zaman politik greve benzer olan genel grevler için de ulaşmak mümkündür⁸⁴². Kısmi politik grevlerin de yasaklanmış oluşu, anayasa ile çelişen bir demokrasi anlayışına dayanmaktadır. Bu demokrasi modeli, devlet iradesinin oluşumuna ilişkin sosyal ve politik bilim bulgularını dışlamakta ve devlet ile toplum arasında elitist yönetim ilişki-

⁸³⁸ **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 604; **Şahin Emir**, s. 46-47; **Tschenker**, s. 136. Alman hukukunda da grevin esas amacı, toplu sözleşmeye ilişkin talepleri karşı tarafa kabul ettirebilmektir (**ErfK ArbR/Linsenmaier**, GG Art. 9, Rn. 114; **Kissel**, s. 153).

⁸³⁹ **Yangın**, s. 213. Kanun dışı grev için bkz. **Sümer**, s. 734; **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 606.

⁸⁴⁰ **Caniklioğlu**, s. 292; **Oğuzman**, s. 170; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1110.

⁸⁴¹ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 422; **Sümer**, İş Hukuku, s. 298; **Uşan/Erdoğan**, s. 318; **Esener**, s. 556. Söz konusu yasal düzenlemeler hakkında bkz. **Sümer**, s. 734. Benzer görüşteki Federal İş Mahkemesi de grevin zorunlu toplu pazarlık niteliğini savunmaktadır. Bu yaklaşımlar, her türlü politik grevi dışlamaktadır (**Polzin**, s. 219).

⁸⁴² Mücadele grevlerinden farklı olarak gösteri grevlerinde bir politik olayı yahut görüşü protesto etmek için iş bırakma eyleminde bulunmaktadır (**Saygıner**, s. 248). Gösteri grevleri çoğu zaman politik olaylara yahut siyasi iktidarın politikalarına karşı gerçekleştiğinden, onu politik grevden ayırt etmek zordur (**Yangın**, Temel İlkeler, s. 237). Alman hukuku açısından protesto niteliğindeki gösteri grevleri, grev hakkının yasal kullanımı içerisinde kabul edilmemektedir. Genel şikayetlere veya sosyal hoşgörüsüzlüklere karşı yapılan protestolar ve gösteriler tek başlarına işin durdurulmasını haklı çıkarmaz. Bkz. **ErfK ArbR/Linsenmaier**, GG Art. 9, Rn. 122. Karşı görüş için bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 251, dn. 682'de belirtilen yazarlar. Karşılaştırmalı kolektif iş hukukunda, (kısmi) politik grevin hukuka uygun olduğu ülkeler (Fransa, Belçika, Hollanda, İtalya, İspanya, Yunanistan, Slovenya ve İsveç) hakkında bkz. **Tschenker**, s. 136. Bunlardan Fransız hukuku açısından bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 411.

sine dayanmaktadır⁸⁴³.

Anayasa m. 54 ve STİSK m. 58 açısından grevi sınırlayan kısımlar, grevin toplu iş sözleşmesinin yapılmasında uyuşmazlık çıkması haline özgülenmiş olmasını belirten cümlelerdir⁸⁴⁴. STİSK m. 58/II bağlamında ekonomik, sosyal ve çalışma koşulları ibaresi, genel ekonomik koşulların korunması olarak özetlenebilir ve yasal düzenlemede bu kısım, işçilerin kısmi politik grevde bulunmasına imkân tanıyabilir. Diğer bir deyişle söz konusu düzenlemelerde (Anayasa m. 54 ve STİSK m. 58) “*toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde*” kısımlarının kaldırılması, kısmi politik grevlerin yapılmasının yolunu açar. Grev hakkı, en başından itibaren toplu sözleşme taleplerinin yerine getirilmesiyle sınırlandırılmamalıdır. Şu kadar ki STİSK m. 58/II’de ekonomik, sosyal ve çalışma koşulları ibaresinin düzenlemede kalmaya devam etmesi, Anayasanın demokratik temel değerlerini ihlale yönelme riskini taşıyan (örneğin doğrudan siyasi iktidar değişimini hedefleyen) politik grevlerin ortaya çıkışını engellemeye yeter⁸⁴⁵.

Böyle bir değişiklik, uluslararası hukuktaki grev hakkının geniş tanımına uygunluk gösterir. Nitekim İHAM grev hakkını, İHAS 11/I gereğince toplu pazarlığa atıfta bulunulmaksızın ve meşru muhataplar olarak işverenlerle sınırlandırılmaksızın güvence altına almaktadır. Mahkeme’nin içtihadına göre grev hakkı, hem işçilerin çıkarlarının gerçekleştirilmesi hem de demokratik toplumun inşası için elzemdir⁸⁴⁶. UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi de grev hakkını amacına göre mesleki, sendikal ve politik grev olmak üzere tasnif etmektedir⁸⁴⁷. Bu şekilde grevin politik yönü ortaya çıkarılmakta ve politik katılım olarak grev hakkının demokratik özelliği vurgulanmaktadır. Grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkacak uyuşmazlıkların çözümüne hasredilmesi, uluslararası hukuk yaklaşımına uygun değildir. İşçiler grevi kullanarak sadece işverene yönelik mesleki çıkarlarını kabul ettirmek amacı gütmeyizler. Bununla birlikte işçiler, kendilerini ilgilendiren sosyal talepleri, siyasi iktidara iletme ve

⁸⁴³ **Tschenker**, s. 217.

⁸⁴⁴ **Şahin Emir**, s. 46-47; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 412; **Sümer**, s. 734.

⁸⁴⁵ Salt politik grevin hukuka aykırılığını, sendikaların nihai amacının ekonomik koşullar ile sınırlandırılmasından çıkarmak mümkündür. Sendikaların salt politik amaçtan ayrılmasıyla birlikte salt politik grevler de kendiliğinden dışlanmış olmaktadır (**Poscher**, s. 241). Alman hukuku bağlamında grev hakkının temel haklar doktrini açısından gözden geçirilmesine yönelik güncel bir görüş hakkında bkz. **Tschenker**, s. 310 vd.

⁸⁴⁶ **Tschenker**, s. 312.

⁸⁴⁷ **Saygıner**, s. 238.

ilgili problemleri demokratik yollarla müzakere etme amacı da güderler⁸⁴⁸.

07.05.2010 tarihli Anayasa değişiklikleri kapsamında Anayasa'nın 54. maddesinin 7. fıkrasında bulunan “*siyasi amaçlı grev... ve diğer direnişler yapılamaz*” hükmü, yukarıda vurguladığımız grev hakkıyla ilişkili uluslararası eğilimle bağdaşmadığı gerekçesiyle kaldırılmıştır⁸⁴⁹. Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer alan politik grevin kanun dışı grev sayılacağına dair hükme, 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Bu ilerici hamlelere rağmen kanuni grevi tanımlayan 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin gerekçesinde “*siyasi grev... ve diğer direnişlerin kanunda belirtilmemiş olması bunları hukuka uygun hale getirmez ve belirtilen eylem ve direnişleri, yapma hakkı veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur*” ifadeleri varlığını korumaya devam etmektedir. Politik greve yönelik yasak ortadan kalkmış fakat benzer bir sınırlama Kanun'un gerekçesine aktarılmıştır⁸⁵⁰. Buna karşılık yasaklamanın olmadığı yerde özgürlükler esas kılınmalı ve sadece bir kanun gerekçesine dayanarak işçilerin temel haklarının kısıtlanmasına izin verilmemelidir. Bu gerekçenin de sendikaların demokratik karar alma sürecindeki rolü ve katılımcı demokrasi anlayışı göz önüne alınarak, kanun koyucu tarafından tekrar ele alınması gerekmektedir⁸⁵¹.

Bunlarla birlikte karşılaştırmalı hukukta birçok kolektif eylem, eski içtihatlarla kıyasla hukuka uygun kabul edilmeye başlanmıştır. Politik greve karşı katı tutuma sahip Alman hukukunda toplu pazarlık gerekliliği, geniş biçimde yorumlanmaya başlamıştır⁸⁵². Türk hukuku açısından da Anayasa Mahkemesi'nin kamu görevlilerine ilişkin olmakla birlikte politik greve yönelik yaklaşımını ortaya koyan kararları mevcuttur.

Bir olayda çalışanlar, emeklilik yasa tasarısını protesto etmek amacıyla sendika çağrısına uyarak bir günlük iş bırakma eyleminde bulunmuştur. Eyleme katılanlar hakkında, siyasi iktidarın ka-

⁸⁴⁸ **Tschenker**, s. 177-178; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 412.

⁸⁴⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1110. Politik amaçlı grevin açıkça yasak olduğu dönem için bkz. **Eyrenci**, s. 168-169; **Sur**, Grev, s. 126.

⁸⁵⁰ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 422; **Engin**, s. 23. Öğretide ise grev sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında başvurulabilecek bir ifade aracı kabul edildiğinden, politik grevin yasal olduğundan söz etmenin halen mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Bkz. **Caniklioğlu**, s. 296-297; **Yamakoğlu**, Siyasi Faaliyet, s. 1865.

⁸⁵¹ Bu konuda bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 408.

⁸⁵² **Tschenker**, s. 117. Federal İş Mahkemesi, 19 Haziran 2007 tarihli dayanışma grevlerini onayladığı kararda, işvereni ilgilendirmeyen fakat mesleki amaç taşıyan, yasama organının işçi haklarına yönelik kararını protesto etmek yahut desteklemek için iş bırakma eylemlerini sendikal özgürlük içerisinde kabul etmiştir. Bkz. BAG 19. 6. 2007 – 1 AZR 396/06, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 173; **Yangın**, s. 30.

rarlarına tesir amacıyla kanun dışı grev yapma gerekçesiyle kamu davası açılmıştır. Somut norm denetimi çerçevesinde davayı inceleyen Anayasa Mahkemesi, kolektif eylemlere ilişkin Avrupa Sosyal Şartı, İHAS ve UÇÖ belgelerine atıf yaparak, somut olayda çalışanların mesleki koşullarını ilgilendiren kamusal mesele olduğunun altını çizmiş ve eylemin salt politik nitelikte olmadığını belirlemiş ve bir düşünce açıklaması şeklinde ortaya çıkan faaliyetlere getirilen yasaklamaların ölçüsüz müdahale olacağını açıklamıştır⁸⁵³. Buna karşılık bireysel başvuru kararını konu alan bir diğer olayda çalışan, bir terör örgütü ile ilgili siyasi iktidarın dış politika kararlarını protesto etmek amacıyla sendika çağrısına uyarak iki gün iş bırakmış, kendisine mazeretsiz göreve gelmeme nedeniyle idare tarafından disiplin cezası verilmiştir. Mahkeme, başvuruya konu eylemin çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatleriyle ilgisinin bulunmadığı, salt politik yönü ağır basan amaca sahip olduğu gerekçesiyle isabetli olarak olayda bir temel hak ihlali bulunmadığına karar vermiştir⁸⁵⁴.

Yargıtay 2013 tarihli ve Türk Hava Yolları'nda gerçekleşen kolektif eyleme yönelik olarak vermiş olduğu kararda kolektif eylem hakkı içerisinde politik grevi değerlendirmiştir⁸⁵⁵. Mahkeme, amaç ve usulü itibarıyla gerçekleştirilen eylemin mesleki bir amaca hizmet ettiği söylenebilir olsa da salt politik amaçlı olduğu tespitinde bulunmuştur. Buna karşılık söz konusu olayda, hava iş kolunda grev yasağını öngören bir kanun değişikliğini engellemek adına eyleme geçildiği dikkate alındığında, işçileri eyleme iten sebebin ekonomik ve sosyal haklarla ilgisi olduğunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir⁸⁵⁶. Böylelikle eylemin siyasi iktidara yönelik olduğunun tespitiyle kanun dışı politik grev değil, katılımcı demokratik toplum hukuk düzeyine uygun kolektif eylemin politik amaçlı kullanımına ulaşmak gerekir⁸⁵⁷.

Sonuçta olması gereken hukuk ve katılımcı demokrasi bakımından *kanaatimizce* benimsenmesi gereken, işçilerin siyasi iktidara yönelik ekonomik ve sosyal ciddi menfaat uyuşmazlıklarının

⁸⁵³ AYM. E. 2002/71, K. 2008/44, T. 17.01.2008, RG. 03.04.2009-27189; <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2008/44?EsasNo=2002%2F71>, (E.T. 23.02.2023); **Doğan**, s. 322; **Saygıner**, s. 234.

⁸⁵⁴ AYM. (bireysel başvuru), Başvuru No. 2017/29263, T. 22.05.2019, RG. 10.07.2019-3082; <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/29263>, (ET. 23.02.2023). Karara konu olayda Anayasanın demokratik temel değerlerini ihlale yönelmiş bir terör örgütü olduğu dikkat çektiğinden, böyle bir örgüte ilişkin siyasi iktidar kararlarını etkilemek, hukuka uygun politik faaliyet teşkil etmez.

⁸⁵⁵ Yarg. 22. HD., T. 14.05.2013, E. 2013/7515, K. 2013/10949; <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (ET. 21.02.2023). Kararın değerlendirilmesi için bkz. **Doğan**, s. 323.

⁸⁵⁶ **Yangın**, Temel İlkeler, s. 256.

⁸⁵⁷ **Güneş**, s. 374, dn. 1431; **Yangın**, Temel İlkeler, s. 256.

doğabileceğidir. Siyasi iktidarı grevlerin gayrimeşru bir muhatabı olarak değerlendirmek, grevlerin tarihsel etkisini göz ardı etmek anlamına gelir⁸⁵⁸. Ortaya çıkabilecek menfaat uyumsuzluklarının ölçülü ve barışçıl yollarla çözümünün çalışma yaşamını ileriye taşıyacağını kabul etmek ve demokratik kolektif mücadele araçlarının kapsamını genişletmek uygun bir yaklaşımdır.

2.3.3.3.2. Politik Grev Kapsamında Olmayanlar

Siyasi iktidara yönelik olsa da sendikaların üyelerinin çalışma ve ekonomik koşullarını, hukuka uygun araçlar içerisinde hangisiyle şekillendirmek istediklerine karar verebilmeleri gerekir⁸⁵⁹. Kolektif eylem araçları bakımından numerus clausus prensibi geçerli olmayıp, atipik olarak değerlendirilen faaliyet türlerinin ortaya çıkmasını engelleyen bir unsur bulunmamaktadır⁸⁶⁰. Bu nedenle kolektif eylemin politik amaçlı kullanımının politik grevden ibaret olduğu söylenemez. Grev kavramının tanımında yer almayan, çalışanların topluca işi bırakmalarının geremediği işyeri işgali, işyerine giriş ve çıkışın engellenmesi, işin yavaşlatılması, işin aşırı titizlikle yapılması gibi çeşitli verim düşürme çabaları, kısa süreli iş bırakmalar, boykot, soğuk grev ve kamuoyu oluşturmak için toplu yürüyüşler yapmak gibi gösteri eylemleri de politik etki doğurabilmek adına kullanılabilir⁸⁶¹.

İşçilerin grev tanımına girmeyen bu tür eylemlere başvurmasında özel bir motivasyonlarının bulunabileceğini belirtmek gerekir. Eylemlerin icrası, kanuni grev için aranan şekil şartlarından muaftır ve eylemlere katılım kolaydır. Çalışanlar taleplerini siyasi iktidara grev dışı araçlarla daha kısa sürede iletebilir ve hızlı sonuç alabilirler. Bu tip eylemler görülen işin niteliğine göre kamuoyunun dikkatini çekebilme açısından grev faaliyetinden daha etkileyici olabilmektedirler.

6356 sayılı Kanunda grev tanımında bulunmayan eylemler için kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağına yönelik hüküm bulunmamaktadır⁸⁶². Kolektif eylemler, siyasi iktidar üye-

⁸⁵⁸ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 410. Grev hakkının tarihine ilişkin eksiksiz bir anlatı, sadece toplu sözleşmeyle ilgili değil, aynı zamanda politik grevlerin de Anayasa kapsamında korunmaya değer temel hak kullanımları olduğu sonucuna götürebilir. Bkz. **Tschenker**, s. 308-309.

⁸⁵⁹ **MHdB ArbR/Rieble**, § 218, Rn. 71.

⁸⁶⁰ Atipik (alışılmıştan dışında) mücadele araçları bakımından iş mücadelesi aracını seçme serbestisi için bkz. **Yanğın**, s. 265 vd.

⁸⁶¹ Grev tanımı kapsamında olmayan grev benzeri kolektif eylem türleri hakkında bkz. **Saygıner**, s. 249 vd.

⁸⁶² **Şahin Emir**, s. 64.

rinde ekonomik ve sosyal amaçlar için baskı kurulmasına yönelik gerçekleştirildikleri takdirde ifade özgürlüğü kapsamında korunmalıdır. İşverenin zarar göreceği endişesiyle hakkın özüne zarar verecek şekilde tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. Aksi durum, yukarıda belirtilen uluslararası hukuk belgelerinin ihlali ve iç hukukta ifade özgürlüğünü düzenleyen Anayasa'nın 26. maddesine aykırılık anlamı taşır. Kolektif eylemlerin kabul edilmesi durumunda, kamu düzeni ve ulusal ekonominin nasıl etkileneceği, işverenin temel haklarının nerede konumlanacağı gibi tartışmalı hususlardan dolayı hakkın sınırsız kullanımını kabul etmek mümkün değildir⁸⁶³. İfade özgürlüğü çerçevesinde eylemler iş ilişkisinde olumsuzluklar yaratabileceğinden, iş görme ve sadakat borcunun ihlaline sebep olabilir⁸⁶⁴. Eylemlerin politik ifade özgürlüğü çerçevesinde korunabilmesi, politik grev açısından olduğu gibi aşağıda değerlendireceğimiz koşullara bağlıdır.

2.3.3.4. Kolektif Eylem Hakkının Politik Amaçlı Kullanımının Koşulları

2.3.3.4.1. Eylemin Özellikleri Bakımından

2.3.3.4.1.1. Barışçıl Nitelik

Kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımının, ayırt edici iki özelliği bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin akdedilmesiyle ilgisinin bulunmaması ancak ileri sürülen taleplerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile bağlantısının devam etmesidir. İkincisi ise işçilerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesine yönelik eylemlerin muhatabı olarak işverenin değil siyasi iktidarın kabul edilmesidir⁸⁶⁵. İşverenin eylemlerden dolayı da olsa etkilenmesi kesin olduğundan, tarafların temel haklarından kaynaklanan menfaatlerinin dengelenerek korunabilmesi için kolektif eylem hakkının hukuka uygun kullanım koşullarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir⁸⁶⁶.

⁸⁶³ Şahin Emir, s. 70. Nitekim kolektif eylem hakkına mutlak nitelik tanınmaz (Alpagut, Toplu Eylem, s. 864).

⁸⁶⁴ Caniklioğlu, Grev, s. 298, Saygıner, s. 250.

⁸⁶⁵ Yangın, Temel İlkeler, s. 250. İşçilerin kolektif eylem hakkını tanıyan ATAD, sendikaların toplu eylemlerinde izledikleri amaçların işçilerin menfaatlerine yönelik olup olmadığını inceleme görevini mahkemelere vermiştir. Kolektif eylem araçları mahkemelerce incelenmelidir. Bu konuda bkz. MHdB ArbR/Ricken, § 272, Rn. 80.

⁸⁶⁶ Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 663; Kaya/Güler, s. 114. MHdB ArbR/Ricken, § 266, Rn. 10; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 427.

Öncelikle kolektif eylemler ve iş mücadeleleri ancak barış yükümlülüğünü ihlal etmediği takdirde gerçekleştirilebilir⁸⁶⁷. Her durumda kolektif eylemin politik amaçlı kullanımının barışçıl nitelik taşıması gerekir⁸⁶⁸. Barışçıl olmadan anlaşılması gereken, eylemlerin şiddet yanlısı ve isyana varan bir noktaya varmaması gerektiğidir⁸⁶⁹. Siyasi iktidarın çalışma koşullarına yönelik kararlarını eleştirme ve değiştirme amacıyla gerçekleştirilen bir eyleme, kamusal düzeni bozan, huzuru kaçıran, şiddeti öven ve giderek barışçıl olmaktan uzaklaşan bir amacı taşıması halinde müdahale edilmesi mümkündür. Her durumda böyle bir faaliyetin kamu yararı dikkate alınarak gerçekleştirilmesi gerekir. İşverene ve genel olarak kamuya orantısız yük getiren eylemler kabul edilemez. Şüphesiz kolektif eylem aktörlerinin kamu yararı yükümlülüğü ve ölçülülük ilkesi ile bağlantılı olarak, her olayda eylemin kamu düzenini orantısız bir şekilde etkileyip etkilemediği sorusu tartışılmalıdır. Buna benzer olarak, işyerinde imzalanmış toplu iş sözleşmesi düzeninin uygulanmamasına yol açması ve onu ortadan kaldırıcı etki doğurması, barışçıl niteliğe zarar verir. Kolektif eylemin başkalarının temel haklarında somut bozulmalara yol açmaması da gerekir⁸⁷⁰.

Kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımı, ifade özgürlüğü temelinde olduğundan, Anayasa m. 14 gereğince Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı ve insan haklarına dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı amaçlayan faaliyetler biçiminde kullanılamaz. Barışçıl nitelik, demokratik anayasal düzeni sorgulamaya yönelmemesi ve devleti tehdit eden toplumsal bir kriz doğurmamasına bağlıdır⁸⁷¹.

İşyerine doğrudan zarar verme amacı güden, eyleme katılmak istemeyen işçilerin iradesini zorlayan, işyerini ablukaya alarak giriş çıkışları engelleyen, toplumsal huzur ile asayışı ortadan kaldıran ve şiddet araçlarına başvuru eylemler meşru kabul edilebilecek politik amaçtan uzaklaşılma anlamına gelir⁸⁷². Özünde devlete, işverene ve çalışanlara zarar verme niyeti olan

⁸⁶⁷ **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 44; **Şahin Emir**, s. 73-74.

⁸⁶⁸ **Kaya/Güler**, s. 118; **Erdoğan**, s. 129-130; **Şahin Emir**, s. 74. Yargıtay da işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen olaylara yönelik kolektif eylem haklarını barışçıl yollarla kullanmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Örnek kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 16.10.2018, E. 2018/8665, K. 2018/18489; Yarg. 9. HD., T. 25.09.2018, E. 2018/3733, K. 2018/16658; <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 21.02.2023.

⁸⁶⁹ **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 890, s. 381.

⁸⁷⁰ Söz konusu eylemin başkalarının yaşamını, sağlığını veya özgürlüğünü tehlikeye atmaması gereklidir. Bu durumda kamu yararı önemsizdir (**MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 84).

⁸⁷¹ **Rüthers**, s. 35.

⁸⁷² **Alpagut**, Toplu Eylem, s. 865. Kolektif eylem hakkının barışçılığını değerlendiren karara göre, eylemde iş makinaları ve konteynırlarla işyeri giriş çıkışlarını kapatmak ve diğer işçilerin işlerini yapmalarının engellenmesi

kılık değiştirmiş bir eyleme izin vermek mümkün değildir.

Öğretide, üretimin durmasından kaynaklanan ve kolektif eylemle bağlantılı zararların dışında, üçüncü kişilere ait eşyaların ve üretim araçlarının hasara uğramaları halinde eylemin barışçıl olmaktan çıkacağı belirtilmiştir⁸⁷³. Uyuşmazlık durumunda eylemi gerçekleştiren işçilerin yerine geçerek, kullanılan temel hakkın özüne zarar verecek biçimde, siyasi iktidara yönelik taleplerin haklılığının ve isabetinin değerlendirilmemesi gerekir. Politik ifade özgürlüğü makul olduğu ölçüde şaşırtıcı talepleri de kapsamaktadır. Yapılması gereken, hakkın kötüye kullanıp kullanılmadığının ve eylemlerin icrası aşamasında barışçıl olmaktan uzaklaşılıp uzaklaşılmadığının tespitidir.

Kolektif eylem içerisinde görüş açıklamalarının özellikleri dikkate alınarak sürecin barışçıl olup olmadığına karar verilebilir. Barışçıl başlayan eylemin sonradan şiddeti öven bir yapıya bürünmesi ihtimal dahilindedir. Fakat eyleme katılan çok az kişinin şiddete teşvikte bulunması hâlinde, eylemin bütünü için barışçıl nitelikten uzaklaştığı şeklinde değerlendirme yapılmaması uygun olur⁸⁷⁴. Süreci barışçıl devam ettiren ve çoğunluğu oluşturan katılımcıların temel haklarını göz ardı etmemek gerekir. Şiddetin teşvik edilmesi ve demokratik Anayasal ilkelerin reddi söz konusu olmadığı sürece dile getirilen görüşler ve tercih edilen araçlar siyasi iktidar ve işveren tarafından kabul edilmez görölse dahi ifade özgürlüğü çerçevesinde korunmalıdır.

2.3.3.4.1.2. Kısmi Politik Amaç

Bir eylemi yasadışı kılan, bazen onun izlediği amaçtır⁸⁷⁵. Kolektif eylemin politik amaçlı kullanımında farklılık gösteren, hedeflenen etkinin politik olmasıdır. Etkinin politik olması, muhatabının siyasi iktidar olmasından kaynaklanır. Ancak eylemin amacı salt politik olmamalı, ortak mesleki taleplerin ve söylemlerin ön plana çıktığı anlaşılabilir⁸⁷⁶. Eylemleri mesleki amaca

gibi davranışları içermesi nedeniyle eylemin barışçıl olmaktan uzaklaştığı vurgulanmıştır. Bkz. Yarg. 7. HD., T. 04.06.2014, E. 2014/7372, K. 2014/12367; <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 21.02.2023. Nitekim ablukalar ve işgaller yalnızca işverenin mülkiyetine müdahale etmekle kalmaz, aynı zamanda ve hepsinden önemlisi, çalışmaya istekli olan diğer işçilerin eyleme katılmama hakkına da müdahale eder. Bkz. **MHdB ArBR/Ricken**, § 265, Rn. 10; **Zielke**, s. 166.

⁸⁷³ **Güneş**, s. 366.

⁸⁷⁴ Aksi yöndeki Federal İş Mahkemesinin bir kararına göre iş mücadelesi aşamasında taleplerden birisinin hukuka aykırı olması, eylemi yasa dışı hale getirebilir. Bkz. BAG 26.7.2016, NZA 2016, s. 1543.

⁸⁷⁵ **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 663.

⁸⁷⁶ **Şahin Emir**, s. 69. Yargıtay da kolektif eylem hakkının salt politik amaç taşımasını gerektiğini vurgulamakta-

yaklaştıracak durumun tespiti için eyleme karakterini veren ve eylemin temel talebini temsil eden ifadelerin içeriğinin araştırılması gerekir. Katılımcıların ifadelerinin yanında sendikanın ifadeleri de dikkate alınmalıdır⁸⁷⁷. Salt politik ifadeler söz konusu olduğunda, bunlar olmadan eylemin yürütülebileceği anlaşılıyorsa ve mesleki mücadelenin varlığına kanaat getirilebiliyorsa eylemin hukuka aykırılığa yol açmadığı kabul edilebilir. Ancak burada neyin salt veya kısmi politik ifade teşkil ettiğini objektif biçimde belirlemenin mümkün olmadığı gerçeği de ileri sürülebilir. Bu konuda mahkemenin takdir yetkisi olduğu sonucuna varmak gerekir. Her durumda eylem kararı ve içeriği dikkate alınmalıdır. Eylem kararından çok kısa süre önce ortaya çıkan politik gelişmeler bu bakımdan önem arz eder. Buna karşılık eylemden çok daha önce ortaya çıkmış politik gelişmelere şüpheyle yaklaşmak icap eder.

Siyasi iktidarın işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal-politik kararlarını eleştirmek amacıyla protesto ve parlamento dışı muhalefet gibi eylemlerin yapılabileceği uluslararası hukukta belirtilmiş olsa da ülkedeki siyasal rejimi değiştirmeye yönelik salt politik kolektif eylemler veya hukuka aykırı bir politik görüşün öne sürülmesi, UÇÖ 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin korumasında yer almaz⁸⁷⁸. Örneğin siyasi iktidarın yurt dışı politikasını protesto etmek, işçileri doğrudan etkileyen sosyal meseleye ait olmadığı sürece meşru amaç olarak kabul edilemez⁸⁷⁹. İşçilerin bir sendikanın kararına bağlı olarak yahut kendi başlarına, istihdamdan kaynaklanan çalışmaktan kaçınma gücünü ısrarla kullanarak kısmi politik amacı aşan bir sonuca ulaşılabilceği gözden uzak tutulmamalıdır. Dolayısıyla kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımı mutlaka menfaat uyuşmazlıklarına yönelik olmalıdır. Avrupa Sosyal Şartı m. 6/IV düzenlemesi, menfaat uyuşmazlıkları halinde kolektif eyleme başvurulabileceğini açıkça belirtmiştir. Hak uyuşmazlıklarını çözmek amacıyla gerçekleştirilen eylemlerin meşru bir amaca sahip olduğu söylenemez. Bir mahkeme tarafından çözümlenmesi beklenen konuya etki edecek eylemlerin baskı yoluyla çözümlenmesi mümkün olmayıp, bu tür hareketler salt politik güç gösterisi düzeyinde kalır.

dır. Karara göre, “işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz”. Karar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 22.02.2018, E. 2018/639, K. 2018/3774), <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 21.02.2023.

⁸⁷⁷ **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 40.

⁸⁷⁸ **Şahin Emir**, s. 73.

⁸⁷⁹ Bu bağlamda barış ve silahsızlanma için yapılan eylemler korunmaz. Çünkü bu tür eylemler, sadece halkın siyasi iradesi çerçevesinde dış politika ile savunma politikası hedeflerini ve fikirlerini yaymaya hizmet eder (**Krichel**, s. 299).

2.3.3.4.2. Son Çare Olması

Türk hukuku bakımından iş mücadelelerinde son çare ilkesi açıkça düzenlenmemiştir. Kural olarak kanuni grevin uygulanmasında zorunlu arabuluculuk sisteminin ve grev oylaması gibi şekli şartların öngörülmüş olması, toplu iş hukuku açısından son çare ilkesinin benimsenmiş olduğunu işaret etmektedir. Ancak son çare ilkesinin kanuni grev faaliyeti dışında kalan kolektif eylem türleri açısından geçerli olup olmadığı tartışmalıdır.

Kolektif eylem hakkı bakımından son çare ilkesi, eyleme başvurmadan önce işçiler tarafından aynı amaca yönelik farklı çözüm yollarının tüketilmesi gerektiğini ifade eder⁸⁸⁰. Öğretide ileri sürülen bir görüş, ifade özgürlüğü temelinde kolektif eylemlerin doğası gereği son çarenin kullanılması niteliğinde olduğu ve diğer çözüm yollarına başvurmadan önce kolektif eylem hakkının tercih edilmesinin yasaklanmasının hakkı aşırı kısıtlayacağı yönündedir⁸⁸¹. Diğer görüş ise son çare ilkesinin grev dışındaki eylemler açısından da kabul edilmesi gerektiği, somut olayın koşullarına göre son çare ilkesine uyulup uyulmadığının araştırılmasının isabetli olacağı yönündedir⁸⁸². Yargıtay ise ikinci görüşte olup hukuka uygun bir kolektif eylem için son çare ilkesinin gözetilmesi gerektiğini belirtmektedir⁸⁸³.

Kanaatimizce kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımında, esas hedefin siyasi iktidar olması ve durumdan habersiz, ileri sürülen taleplerin yerine getirilmesinde etkisiz olan işverenin eylem sürecini en az zararla atlatabilmesi için, söz konusu eyleme alternatifler çözümlerin değerlendirilmesini ve makul süre önce işverenin bilgilendirilmesini savunmak gerekir. Bu görüşümüzü desteklemek adına, daha önce açıklamış olduğumuz politik iletişim alanındaki gelişmelerin dikkate alınması gerektiği vurgulanabilir. Çünkü kolektif eylem ve özellikle hakkın politik amaçlı kullanımı, doğası gereği iletişim unsurunu içermektedir. İletişime yönelik girişimler, muhatap siyasi iktidara yönelik dostane ikna ve makul çağrılar ile sınırlı olduğu sürece, muhtemel eyleme hizmet eden tipik yardımcı tedbirler niteliğindedir⁸⁸⁴. Politik iletişim faaliyetleri,

⁸⁸⁰ Şahin Emir, s. 80.

⁸⁸¹ Bu görüşe göre, mevcut siyasi konjoktüre göre ve genel hayat deneyimleri çerçevesinde kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımında siyasi iktidar ve yetkilileriyle görüşmeye çalışmak, hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu konuda bkz. Yangın, s. 123. Engin, s. 28; Yamakoğlu, Siyasi Faaliyet, s. 1871.

⁸⁸² Doğan, s. 327; Kaya/Güler, s. 117.

⁸⁸³ Yarg. 22. HD., T. 14.05.2013, E. 2013/7515, K. 2013/10949, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 21.02.2023.

⁸⁸⁴ MHdB ArbR/Ricken, § 272, Rn. 63.

kolektif eylemlerin gerçekleştirilmesinden önce taraflar ve dolaylı muhatap işveren arasındaki menfaatin dengelenmesine de elverişlidir. Bu bağlamda, işçilerin ve sendikaların politik faaliyetlerini öncelikle kamusal alanda internet ve sosyal ağı kullanarak gerçekleştirilmesi yahut basın açıklaması, bildiri okunması veya dilekçe hakkı gibi iletişim araçlarının kullanılması mümkündür⁸⁸⁵. Bunlarla birlikte kolektif eylemden önce başvuru çözümlerinin sonuç getiremeyeceği açıkça ortaya konduğunda, siyasi iktidar ile görüşülmeden yapılan eylemlerin de son çare ilkesine uygun olduğu söylenmelidir⁸⁸⁶.

2.3.3.4.3. Ölçülülük İlkesine Uygunluk

En genel anlamıyla ölçülülük ilkesi, temel hakların sınırlandırılmasının sınırını çizen ve özgürlükleri makul olmayan müdahalelere karşı koruyan ilkedir⁸⁸⁷. Kolektif eylemlerin hukuka uygunluğunda da temel kriterdir. Çünkü kolektif eylem hakkı, mutlak bir eylem özgürlüğünü tanımlamaz. Aksine mutlak eylem özgürlüğünün karşısına kırmızı çizgi çeken, başkalarının özgürlükleridir⁸⁸⁸. Bu nedenle temel haklar çatışmasının çözümü noktasında ölçülülük ilkesi vazgeçilmez araçtır. Kolektif eylemler açısından ölçülülük ilkesi, eylemin amacı ile amaca ulaşmak için kullanılan aracın birlikte ele alınması ve davranışların makul olup olmadığının araştırılmasını ifade eder. Hakkın kullanımında aşırıya kaçılmasını engeller⁸⁸⁹. Kolektif eylemin makul olması, amaçlanan yarar (politik ifade özgürlüğü) ile sebep olunacak zarar (işverenin mülkiyet hakkı ve girişim özgürlüğü) arasında adil dengenin bulunmasına bağlıdır⁸⁹⁰.

⁸⁸⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, kolektif eylemlerin hukuka uygun olarak kullanılabilmesi için son çare ilkesine uyulması gerektiğini belirtmektedir. Mahkeme kararında, eylemlerin ulusal ekonomiyi ve kamu düzenini olumsuz etkilemeleri ihtimali karşısında, kanuni grevde olduğu gibi son çare olarak başvurulması gerektiğini vurgulamıştır. Bkz. Yarg. 22. HD., T. 14.05.2013, E. 2013/20697, K. 2013/20460, T. 29.03.2013; Yarg. 22. HD., E. 2013/7515, K. 2013/10949, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 21.02.2023.

⁸⁸⁶ Şahin Emir, s. 81.

⁸⁸⁷ Şahin Emir, s. 75. İş mücadelesinde ölçülülük ilkesi ve terminoloji hakkında bkz. Yangın, Temel İlkeler, s. 67 vd. Bu konuda ayrıca bkz. Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper, Droits Fondamentaux, s. 251.

⁸⁸⁸ Kolektif eylem hakkının kullanımında, ölçülülük denetiminin aşamaları için bkz. Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 444 vd. Protesto eylemlerinin hukuka uygunluğu, üçüncü tarafların haklarına ne kadar müdahale ederse o kadar şüpheli hale gelir. Dolayısıyla tartışmaya açıktırlar ve genellikle ihtilaflıdırlar (Gabriel, s. 75).

⁸⁸⁹ Birben, Toplu Eylem, s. 8; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 472; Alpagut, Toplu Eylem, s. 866. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Viking ve Laval kararlarında, kolektif eylem hakkının ölçülülük ilkesine uygun olarak kullanılması gerektiği açıklanmıştır. Kolektif eylem hakkına ilişkin Avrupa Adalet Divanı'nın yaklaşımı hakkında, Birliğin temel amaçlarından birisi olan serbest dolaşım ilkesinin gereğinden fazla sınırlandırılmaması gerektiği ve kolektif eylem bir hak olarak kabul edilse dahi hakkın kullanılmasının işverenin girişim özgürlüğü gibi ekonomik özgürlüklere aşırı müdahaleye sebep olmaması söylenebilir. Bu konuda bkz. Yangın, Temel İlkeler, s. 93; Şahin Emir, s. 71, dn. 237.

⁸⁹⁰ Güneş, s. 372; Yangın, Temel İlkeler, s. 101.

Kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımının merkezinde işçinin protesto ve parlamento dışı muhalefeti yer aldığından, hakkın somutlaştırılmasında mutlaka ölçülülük ilkesine uygun ifade araçlarının tercih edilmesi gerekir. Ölçülülüğün yapı taşları olan elverişlilik, gereklilik ve oranlılık alt ilkeleri, kolektif eylem hakkının etkin hale getirilmesinde dikkate alınmalıdır⁸⁹¹.

Öncelikle elverişlilik ilkesi gereğince başvuru araç, politik etki doğurabilmek için yeterli olmalıdır. Bu, kullanılan ifade aracının eylemin meşru (politik) amacı bakımından münferit olaydaki hedefe ulaşmaya uygun olmasını anlatır⁸⁹². Eğer başvuru araç hukuk sınırları içerisinde kalması gereken etkiyi aşan bir sonuca, örneğin terör faaliyetine, toplumsal huzursuzluğa ve buna benzer olağanüstü politik sonuçlara neden olacaksa elverişsizdir. Burada siyasi iktidarın fiilen etkilenmiş olması aranmamalıdır. Siyasi iktidar yeterince etkilenmemiş olsa bile kullanılan aracın hukuk sınırları içerisinde kalıyor oluşu elverişlilik açısından yeterli görülür⁸⁹³.

Gereklilik alt ilkesine göre siyasi iktidarı etkilemek için elverişli araçlardan en hafif olanının tercih edilmesi gerekir⁸⁹⁴. Bu, hedefte başarıya ulaşmak için eşit etkililiğe veya başarı olasılığına sahip en zararsız aracın kullanılması anlamına gelmektedir⁸⁹⁵. İşverenin hukuk alanına müdahale etmeyen yahut en az müdahale edecek aracın seçilmesi, işverenin doğrudan muhatap alınmadığı politik eylemler açısından büyük önem arz eder. Kolektif eylemin amacı siyasi iktidarı etkilemek olduğuna göre kullanılan aracın gerekliliği de buna göre ölçülmelidir. Eylem kısmi politik amaca yöneliktir, sadece ileri sürülen talepleri uygulamak için gerekli olduğu kadar ileri gidebilir. Bunun önemi, eylemle dolaylı ilişkilendirilen işveren üzerindeki etkinin hakkaniyet gereğince mümkün olduğunca eylemle sınırlı kalabilmesidir. Diğer deyişle, kolektif eylem sonuçlandıktan sonra işveren üzerinde devam eden bir etki bulunmamalıdır. Eylemden sonra taraflar arasındaki ilişki eylemden öncesi döneme uygun biçimde devam etmelidir⁸⁹⁶.

Orantılılık ve dar anlamda ölçülülük ilkesi ise kolektif eylemde kullanılan aracın işveren tarafından katlanılabilir olması, ona aşırı yükümlülük getirmemesi ve hukuk düzenince izin verile-

⁸⁹¹ **Şahin Emir**, s. 75; **Birben**, Toplu Eylem, s. 13 vd.

⁸⁹² **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 67.

⁸⁹³ **Ugan Çatalakaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 445.

⁸⁹⁴ **Kaya/Güler**, s. 115. Kolektif eylem hakkı bakımından gereklilik ilkesi için bkz. **Ugan Çatalakaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 447 vd.; **Birben**, Toplu Eylem, s. 16.

⁸⁹⁵ **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 76.

⁸⁹⁶ **Şahin Emir**, s. 76-77.

bilir olması anlamına gelir⁸⁹⁷. Bu noktada çatışan değerler tespit edilerek korunmak istenen değer ile müdahale edilen değerler arasında bir ölçüm yapılmalıdır. Kolektif eylemin politik amaçlı kullanımında şüphesiz kamusal fayda, katılımcı demokrasinin işlerliği ve bağımlı çalışanların sosyal ve ekonomik menfaati bakımından önemli görülmektedir. Böyle bir amacın varlığına kanaat getirildiğinde, politik ifade özgürlüğü ile işverenin mülkiyet ve girişim özgürlüğü arasındaki çatışmada ifade özgürlüğü lehine üstünlük tanınması, orantılılık ilkesine uygun bir yaklaşım olacaktır⁸⁹⁸.

Bu yaklaşımı ortaya koyabilmek adına bazı kriterlerden hareket etmek gerekir. Öncelikle kolektif eylemin süresi, ölçülülük ilkesi için önem arz eder⁸⁹⁹. Yargıtay'ın farklı kararlarında, kolektif eylemin süresine ilişkin çeşitli değerlendirmeler yapılmış olsa da her somut eylem için geçerli olabilecek kesin bir ölçütün kararlaştırılmadığı görülmektedir⁹⁰⁰. Şüphesiz ki eylemin makul süre içerisinde gerçekleştirilmesi, işverenin menfaatleri ve kamusal yaşamın sekteye uğramaması açısından büyük önem arz eder⁹⁰¹. Sürenin makul olup olmadığının tespiti için eylemin amacı ve türü, işyerinin özellikleri, görülen işin niteliği, işkolu, meydana gelen zararın düzeyi ve kamuoyuna etkisi bilgilerinden yararlanılabilir. İşverenin doğrudan hedef alınmadığı politik amaçlı kolektif eylemlerde, kısa süreli olsa da iş bırakmanın büyük zararlara sebebiyet verebileceğinin unutulmaması gerektiği ve eylemin icrası aşamasında mutlaka makul davranılmasının aranacağı isabetli olarak ifade edilmektedir⁹⁰².

Menfaatlerin dengelenmesi noktasında ikinci olarak, kolektif eylemler neticesinde işverenin uğradığı zarar dikkate alınmalı ve eylemin hukuka uygun olup olmadığına ölçülülük ilkesi gere-

⁸⁹⁷ **Birben**, Toplu Eylem, s. 18-19.

⁸⁹⁸ **Yangın**, Temel İlkeler, s. 101; **Engin**, s. 33.

⁸⁹⁹ **Birben**, Toplu Eylem, s. 20; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 454. Kolektif eylemin süresi bakımından değerlendirme için bkz. **Yangın**, Temel İlkeler, s. 129 vd.; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 474.

⁹⁰⁰ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 454. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, sabah saatlerinden 14:00'a kadar süren bir eylem ile başka bir kararında yaklaşık yarım gün süren bir eylem, ölçülülük ilkesine uygun bulunmuştur. Mahkemenin farklı bir kararında ise 21 Mayıs - 03 Haziran arasında süren eylemin süre yönünden ölçülü olmaktan uzak olduğuna kanaat getirilmiştir. Kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 31.03.2016, E. 2015/29679, K. 2016/7920; Yarg. 9. HD., T. 19.11.2014, E. 2012/33970, K. 2014/34669; Yarg. 9. HD., T. 13.03.2017, E. 2016/29146, K. 2017/3776. Bunlara karşılık Yargıtay 7. Hukuk dairesinin verdiği kararlarda, beş saatlik bir eylem ölçülü kabul edilirken, dört gün süren bir eylemin ölçülü olmadığına karar verilmiştir (Yarg. 7. HD., T. 20.06.2016, E. 2016/19175, K. 2016/13727; Yarg. 7. HD., T. 20.06.2016, E. 2016/19177, K. 2016/13729). Yarg. 22. Hukuk Dairesi ise dokuz saat süren eylemi ölçülü kabul etmemiştir. (Yarg. 22. HD. T. 26.09.2017, E. 2017/39580, K. 2017/19363). <https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T. 21.02.2023. Bu konuda bkz. **Şahin Emir**, s. 77.

⁹⁰¹ **Kaya/Güler**, s. 115.

⁹⁰² **Yamakoğlu**, Siyasi Faaliyet, s. 1871.

ğince karar verilmelidir. Kolektif eylemler hem işverenin hem de devletin varlığına yönelik tehdide yol açmamalıdır. Özellikle karşı tarafın ekonomik olarak yok edilmesini ve işyerindeki faaliyetin kalıcı olarak durmasını amaçlayan davranışlar, söz konusu eylemin hukuka aykırı olmasına yol açar⁹⁰³. İşyerinin işgale alınması, eylemlerin adil şekilde yürütülmediğini açıkça gösterir.

Kolektif eyleme katılan işçilerde işverene zarar verme konusunda özel kastın bulunup bulunmadığının, ölçülülük ilkesinin tespitinde yol gösterici olacağı ifade edilmiştir⁹⁰⁴. İşçilerin siyasi iktidarın kararını etkilemeyi başardıktan yahut başaramadıktan sonra, eylemlerin yönünü işverene çevirerek, onu zarara uğratmak maksadıyla eylemlere devam etmeleri durumunda, zarar için özel kastın varlığına kanaat getirilebilecektir. Bu durumda eylemin meşru bir amaç taşımadığına ve hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşılabilecektir⁹⁰⁵. Zarara yönelik özel kastın bulunmadığı hallerde, eylemler kapsamında hangi düzeyde zarara izin verilebileceği öğretide tartışmalıdır. Bir görüş işverenin uğradığı somut zararın dikkate alınması gerektiğini savunurken, diğer görüş dikkate değer zararın tespit edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁹⁰⁶. Başka bir görüş işverenin telafisi imkânsız zarara uğrayıp uğramadığının araştırılması gerektiğinin altını çizmektedir⁹⁰⁷. Yargıtay ise ölçülülük ilkesine aykırı eylemlerden dolayı işverenin haklı nedenle fesih hakkına sahip olabilmesi için telafisi imkânsız bir zararın doğması gerektiğini belirtmiştir⁹⁰⁸. Bu bağlamda siyasi iktidara yönelik eylemlerde, işverenin hiçbir zarara katlanmak zorunda olmayacağı fikri ileri sürülebilirse de işçi ile işverenin mensubu olduğu demokratik devlete ait sürecin sağlıklı devamı için kolektif eylemlerin politik amaçlı kullanımında makul düzeyi aşmayan zararın kabul edilebilir olması gerektiği söylenmelidir⁹⁰⁹.

⁹⁰³ **MHdB ArbR/Ricken**, § 272, Rn. 63.

⁹⁰⁴ **Birben**, Toplu Eylem, s. 26; **Güneş**, s. 373; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 459.

⁹⁰⁵ **Yangın**, Temel İlkeler, s. 134.

⁹⁰⁶ Berna **Öztürk**, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum, S. 51, 2016, s. 1827; **Güneş**, s. 376.

⁹⁰⁷ **Birben**, Toplu Eylem, s. 20; **Yangın**, Temel İlkeler, s. 135. Bu görüşe göre telafisi imkânsız zarar bağlamında 6356 sayılı Kanun m. 65 toplu eylemlere kıyasen uygulanabilir. Böylelikle sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğini ve eşyaların, hayvanların, bitkilerin korunmasını sağlaması gereken işçilerin kolektif eyleme katılarak işyerindeki faaliyetin sürekliliğine kalıcı zarar vermemesi gerekir. Bkz. **Engin**, s. 32; **Kaya/Güler**, s. 122; **Yamakoğlu**, Siyasi Faaliyet, s. 1870; **Birben**, Toplu Eylem, s. 20.

⁹⁰⁸ Yarg. 7. HD., 04.06.2014, 7372/12367; Yarg. 7. HD., 11.06.2014, 7371/13056; Yarg. 7. HD., 11.06.2014, 7358/13055; **Güneş**, s. 365, dn. 1384.

⁹⁰⁹ **Şahin Emir**, s. 79-80; **Tschenker**, s. 315.

Son olarak kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımına yönelik dayanışma eylemlerini değerlendirmek gerekir. Burada (desteklenen) kolektif eylemin hukuka uygun olup olmadığı, ikincil (destekleyen) eylemin sonucu hakkında bir kanaat verecektir⁹¹⁰. UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin görüşlerinden hareketle, dayanışma eylemini hukuka uygun kabul etmek için hem dayanışma gösterilen eylemin hem de dayanışma için gerçekleştirilen ikincil eylemin hukuka uygun olması, her ikisinin de barışçıl olması, kısmi politik amaç taşınması ve ölçülülük ilkesine uygun olması gerekir⁹¹¹. Bu koşullar sağlandığında, dayanışma eylemi ifade özgürlüğü temelinde değerlendirileceğinden hukuk düzeni tarafından korunabilir olacaktır.

⁹¹⁰ **Sur**, Siyasi Grev, s. 23.

⁹¹¹ **Kaya/Güler**, s. 119. UÇÖ Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin görüşüne göre dayanışma eylemlerini genel bir sınırlandırmaya tabi tutmak mümkün değildir. Destek verilen ana eylemin hukuka aykırı olmaması kaydıyla dayanışma eylemlerine izin verilebilir (**Sur**, Siyasi Grev, s. 24). Konu ile ilgili İHAM'ın bir kararına göre ise dayanışma eylemleri, ikincil eylemler olarak birincil eylemlere kıyasla ekonomik etkileri daha fazla olabileceğinden, başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak adına sınırlandırılması konusunda devletlerin geniş takdir yetkisi bulunmaktadır. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom, Appl. No. 31045/10, judgment of 08.04.2014; <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-9373>, E.T. 22.02.2023. Bu konuda ayrıca bkz. **Güneş**, s. 332; **Yangın**, Temel İlkeler, s. 105.

3. BÖLÜM: İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ BAKIMINDAN SONUÇLARI

3.1 FESİH HAKKI

3.1.1. Genel Olarak

İşçinin politik faaliyetleri, iş sözleşmesinin ihlaline neden olabilir. İş sözleşmesinin ihlali karşısında işveren çeşitli tepkilerde bulunabilir. Bu tepkiler, basit bir uyarıdan başlayarak, süreli (bildirim sürelerinden sonra) veya süresiz (haklı sebeple derhal) fesih bildirimine kadar uzanabilir. İşveren tarafından hangi tepkinin verilebileceği, münferit vakanın koşullarına, ihlal edilen yükümlülüğünün ciddiyetine ve politik faaliyetlerin işyerinde yol açtığı sonuçlara bağlıdır¹.

İşçinin politik faaliyetleri ile iş ilişkisi içerisinde temel haklarını kullanmasına yönelik en önemli tehdit işverenin iş sözleşmesini feshetmesidir². Bu bağlamda feshe karşı koruma çalışma düzeninin merkezinde yer alır ve iş hukukunun merkezi sınır sistemini oluşturur³. İşyerinde işçinin kişiliğinin gelişimi için gerekli korumayı sağlar. Hukuka uygun olan ve iş sözleşmesini ihlal etmeyen politik faaliyetler karşısında işçinin korunması, demokrasinin katılımcı özelliğine katkı sağlar. İş sözleşmesinin devamı ve işçinin sosyal-ekonomik kaynaklara sahip olması ile birlikte politik olayları etkileyip etkilemeyecekleri konusunda belirleyici rol oynar⁴. Genel anlamda feshe karşı korumanın temelinde, çatışan menfaatler arasında adil dengeyi sağlama çabası yatar. Böylelikle işçinin iş sözleşmesinin devamındaki temel çıkarı korunmuş olur⁵.

Şüphesiz ki mevcut iş ilişkisinin istikrara kavuşturulmasında işçinin vazgeçilmez menfaati bulunmaktadır⁶. Ancak bu menfaat, yalnızca geçim kaynaklarının güvence altına alınması mesele-

¹ Genel olarak işçinin politik faaliyetlerinin olası sonuçları için bkz. **Zielke**, s. 73. İşverenin fesih yetkisi için bkz. **Yücel Bodur**, İşveren, s. 54.

² **Picker**, Teil II, s. 37; **Preis/Stoffels**, s. 211-212. Genel olarak iş sözleşmesinin fesih ile sona ermesi hakkında bkz. **Sümer**, İş Hukuku, s. 98; **Uşan/Erdoğan**, s. 145.

³ Şüphesiz iş sözleşmesinin işveren kararıyla sona erdirilmesi meselesi, işçinin en fazla korunma ihtiyacı içinde bulunduğu konudur. Bu konuda bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 785.

⁴ **Lepke**, s. 2040; **Gabriel**, s. 187; **Arslan Öncü**, s. 109. Nitekim katılımcı demokrasi, sosyal-ekonomik eşitsizliklerin katılım faaliyetlerinin kapsamını belirlediğini, eğer fırsatlar verilirse bireylerin politikaya ilgi duyacaklarını ve katılma becerileri kazanacaklarını savunur (**Elstüb**, s. 189-190).

⁵ **MHdB ArbR/Greiner**, § 111, Rn. 9; **Mittelbach**, s. 44; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 462.

⁶ **APS/Preis**, Grundlagen A, Rn. 3. İş sözleşmesinde istikrar hakkında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 140. Çalışma yaşamında istihdamın sürdürülmesi ve işsizliğin önlenmesi hakkında bkz. Saim **Ocak**/Hatice Duygu

si değildir. İşçinin menfaatini, sadece ekonomik varlığını güvence altına almak ile sınırlamak yeterli olmaz⁷. İşçinin temel haklarına zarar verilmemesi ve politik yaşam içerisinde bir yer edinmesinin kısıtlanmaması, bu noktada benimsenmesi gereken diğer hedeftir. Nitekim fesih baskısı ne kadar yoğun ve işsiz kalma riski de ne kadar yakınsa, işçi doğal olarak temel haklarını kullanmaktan ve politik katılıma ilişkin faaliyetlerde bulunmaktan çekinecektir. Farklı bir deyişle, politik görüşlerin ifade edilmesine yönelik yaptırım korkusu ne kadar büyükse, işyerinde ifade özgürlüğünün kısıtlanmış olarak algılanma olasılığı da o kadar yüksektir⁸. Bu nedenlerle işçinin, işverenin keyfi feshine karşı korunması ve koşulları gerçekleştiğinde kendisinin iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye yetkisine sahip olması gerekir.

İş hukuku bakımından işçinin politik faaliyetlerinin sonuçları, iş sözleşmesinin süreli ve süresiz feshi bakımından ele alınmalıdır. Politik faaliyetlerin farklı biçimlerde ortaya çıktığı önceki bölümlerde anlatılmış olduğundan yapılması gereken, işçinin bireysel ve kolektif politik faaliyetlerinin iş sözleşmesinin feshine konu edilmesi hâlinde, hukuki değerlendirmenin nasıl yapılması gerektiğidir. Bu hedef doğrultusunda öncelikle fesih kavramının ve türlerinin açıklanması uygun olur.

3.1.2. Fesih Kavramı ve Türleri

İş ilişkisi, fesih dışında tarafların anlaşması, işçinin ölümü, eğer iş sözleşmesi işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılmış ise işverenin ölümü ve belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitimi ile kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Ancak işçinin politik faaliyetlerinin temel haklar ile vazgeçilmez bağlantısı göz önüne alındığında ve fesih dışındaki sona erme hallerinin temel haklar ile bağlantısı kurulamayacağından, sadece iş sözleşmesinin feshi bakımından ortaya çıkabilecek sonuçlar ele alınmalıdır⁹.

Özer/Barış Duman/Dursun Yılmaz, Geçerli Sebep Feshe İlişkin İşçi Davranışları, Adalet Yayınevi, Ankara 2022, s. 15 vd.

⁷ **Mittelbach**, s. 44; **Lepke**, s. 2040.

⁸ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 241. Temel hak ve özgürlükler bağlamında, modern iş hukukunun, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını sınırlama yönündeki çabaları hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 463.

⁹ Fesih dışındaki iş sözleşmesinin sona erme hallerinin işçinin temel hakları ile bağlantısının bulunmadığı hakkında bkz. **Ertürk**, s. 165. İş sözleşmesinin fesih olmaksızın sona ermesi hakkında bkz. **Sümer**, İş Hukuku, s. 97; **Uşan/Erdoğan**, s. 145 vd.; **Esener**, s. 215; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 458 vd.; **Süzek**, s. 533; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 607.

İş sözleşmesi, borçlar hukuku anlamında sürekli bir borç ilişkisi kurar¹⁰. Sürekli borç ilişkilerinin de alacaklının menfaatinin karşılanması amacıyla edimin belirli yahut belirsiz bir süreye yayılarak ifa edilmesi gerekir. Ancak sürekli ifa, sözleşmeyle daimî olarak bağlı kalınacağı anlamına gelmez. Çünkü sözleşmeyle sınırsız şekilde bağlı kalmak kişi özgürlüğünün ihlali sonucunu doğurur. Bu nedenle hukuk sistemi, sözleşmenin taraflarına kurdukları ilişkiyi sonlandırma yetkisini açıkça tanımıştır¹¹. Emredici özelliği gereğince bu yetkiden feragat edilemez yahut fesih yetkisi bütünüyle ortadan kaldırılamaz. Ancak taraflar arasındaki özgür iradeye dayanılarak sözleşmelerle sınırlandırılabilir¹².

Sürekli borç ilişkisinde taraflar, ani edimli borç ilişkisinde olduğu gibi dönme hakkına sahip değildir. Sözleşmeden dönme hakkı, sürekli borç ilişkilerinde fesih hakkı olarak görünüm kazanır¹³. Fesih, sözleşmeyi tek taraflı bir irade beyanıyla karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın ileriye dönük olarak derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren, yenilik doğurucu hakkı ifade eder¹⁴.

İş hukuku, yukarıda ifade edildiği üzere, sürekli bir borç ilişkisi kuran iş sözleşmesini düzenlediği için hem işçi hem de işveren açısından fesih hakkının kullanımını açıkça tanımaktadır. Ancak sözleşmelerin kurulması ve sona erdirilmesinde liberal eğilime sahip Türk Borçlar Kanununun öngördüğü şekliyle fesih hakkının iş hukukuna aktarılması mümkün olmamıştır. Çünkü fesih hakkının kötüye kullanılması ile iş ilişkisine işverenin müdahalesi artmış, işçinin temel haklarına zarar verme riski ortaya çıkmış ve sosyal devlet ilkesi gereğince fesih sisteminin tekrar ele alınması gerçeği kabul edilmiştir. Sonuçta iş hukukunda fesih hakkının, süreli ve süresiz fesih olarak iki farklı şekilde kullanılabilmesi düzenlenmiştir¹⁵. Her iki fesih türünde de söz-

¹⁰ Gülsevil **Alpagut**, “İş Sözleşmesinin Feshinde Hakkı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuk Dergisi, S. 1, 2006, s. 71.

¹¹ **Boemke/Gründel**, s. 268; **Ertürk**, s. 166.

¹² Olgu **Özdemir**, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Onikilevha, İstanbul, Mart 2022, s. 114. Sözleşmeyi sonlandırma yetkisinin özüne dokunan yahut ileri sürülmesini olağanüstü güçleştiren veya imkânsız kılan düzenlemeler yapılmadığı sürece, işçi lehine olmak kaydıyla işverenin sözleşmeyi sonlandırma yetkisi sınırlandırılabilir (**Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 826).

¹³ Hukuki ilişkide taraflardan birinin sözleşmeye devam etmesinin beklenemeyeceği ağırlıkta bir sebebin ortaya çıkmasıyla söz konusu tarafın sözleşmeye bağlı kalmaya zorlanamaması gerekir. Bu ihtiyaç da fesih ile karşılanır. Bkz. Serkan **Elmas**, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Lykeion Yayınları, Ankara, Aralık 2018, s. 6.

¹⁴ **Sümer**, s. 280; **Ertürk**, s. 165; **APS/Preis**, Grundlagen D, Rn. 2; **Ertürk**, s. 165; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 799; **Akyiğit**, s. 224; **Baysal**, s. 5; **Senyen Kaplan**, s. 378; **Yamakoğlu**, s. 39; **Uşan/Erdoğan**, s. 147; **Esener**, s. 221. Fesih kavramı ile disiplin cezası arasındaki ilişki için bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 166.

¹⁵ Genel olarak iş sözleşmesinin feshi ve fesih türleri arasındaki farklar için bkz. **Senyen Kaplan**, s. 382; **Urha-**

leşmeyi sona erdiren, tarafların irade beyanıdır. Ancak ortak özelliklerine karşılık süreli ve süresiz fesih hakkı, farklı iki hukuki kurumdur¹⁶. Her ikisinin dayandığı esaslar ve karşıladıkları ihtiyaçlar farklıdır.

3.1.2.1. Süreli Fesih

Süreli fesih, sürekli borç ilişkisinden kurtulmaya yarayan ve kural olarak belirli bir sebebe bağlı olarak kullanılmayan haktır¹⁷. Bu hak, belirsiz süreli sözleşmelerin doğasından kaynaklanmaktadır ve genelde kişi özgürlüğünün korunması amacına dayanmaktadır¹⁸. Süreli fesih sayesinde hukuki ilişkinin tarafları er ya da geç sözleşme ile olan bağlılığından kurtulabilmelidirler¹⁹. Bu özelliği sebebiyle süreli fesih, her zaman kullanılabilir ve hak düşürücü süreye bağlı değildir. Ancak karşı tarafın hakkın kullanımından zarar görmemesini sağlamak ve taraf menfaatlerini dengeleyebilmek adına, fesih beyanı ile sözleşmenin sona erme anı arasında belli bir sürenin varlığı öngörülmüştür. Böylelikle sözleşme, fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla değil öngörülen bildirim süresinin geçmesiyle sona erer. İşçiye verilen bildirim süresi ile ileride oluşacak hukuki duruma hazırlaması için ona zaman tanınmakta, işveren de işgücü kaybını gidermek için fırsata sahip olmaktadır²⁰.

Süreli fesih hakkı Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda düzenlenmiştir. TBK m. 431 düzenlemesi ile taraflardan her birinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı olduğu belirtilmiştir. TBK m. 432’de ise işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim sürelerinin geçmesiyle sözleşmenin sona ereceği ifade edilmiştir. Bunların yanı sıra İşK m. 17 de süreli fesih için gerekli olan bildirim sürelerini, işçinin kıdemine göre artacak şekilde düzenlemiştir. Hükümde belirtilen yasal bildirim süreleri asgari olduğundan, taraflarca anlaşarak sözleşmelerle artırılması mümkündür²¹. Yasal bildirim sürelerine uymaksızın gerçekleştirilen fesih

noğlu/Köken, s. 83.

¹⁶ **Süzek**, s. 538; **Zielke**, s. 73; **Narmanhoğlu**, s. 348; **Alpagut**, Haklı-Geçerli Neden, s. 71; **Yamakoğlu**, s. 40; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 39; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 756.

¹⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 484; **Senyen Kaplan**, s. 383; **Baysal**, s. 8; **APS/Preis**, Grundlagen E, Rn. 3; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 115; **Yamakoğlu**, s. 42; **Sümer**, İş Hukuku, s. 99; **Uşan/Erdoğan**, s. 149; **Esener**, s. 222; **Süzek**, s. 540.

¹⁸ **Narmanhoğlu**, s. 351; **Ertürk**, s. 166.

¹⁹ **Alpagut**, Haklı-Geçerli Neden, s. 72.

²⁰ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 932.

²¹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 486; **Narmanhoğlu**, s. 361; **Akyiğit**, s. 232; **Süzek**, s. 545. Bildirim süreleri, işyerinde altı aya kadar kıdeme sahip işçiler için iki; altı ay ile bir buçuk yıl arasında kıdeme sahip işçi-

ise “*usulsüz fesih*” olarak adlandırılır²². Usulsüz fesihte bulunan taraf, İşK m. 17/IV gereğince bildirim süresi kadar ücrete denk olan ihbar tazminatını karşı tarafa ödemek zorundadır. İhbar tazminatı, kusur ve zararın varlığına bağlı olmadığından götürü tazminat olarak adlandırılır ve miktarı maktudur²³. Süreli fesih hakkı belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin sistemi ortaya koyduğundan, TBK m. 430 hükmü haricinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde uygulanmaz²⁴.

Süreli fesih hakkı kural olarak sebebe bağlı değildir. Bu durumun önemli bir istisnası, iş güvencesine sahip işçiler açısından ortaya çıkar. İş güvencesine sahip işçiler açısından işverenin olağan fesih hakkı sınırlanmakta, işveren fesih hakkını ancak geçerli bir sebebe dayanarak kullanabilmektedir²⁵. Bu anlamıyla iş sözleşmesinin feshine karşı işçiye koruma sağlanmakta ve temel hakların serbestçe kullanabileceği ideal çalışma ortamı oluşturulmaktadır. İş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmek isteyen işveren, işçiden veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir fesih sebebine dayanmalı (İşK m. 18), söz konusu sebebin varlığını ispat etmeli (İşK m. 20/II), fesih sebebini açık ve kesin biçimde yazılı olarak belirtmelidir. Eğer iş sözleşmesi işçiden kaynaklanan sebeplerle, diğer bir deyişle işçinin yetersizliği veya davranışı ile ilgili sebeplerle feshedilecekse, işçinin fesihten önce savunmasının alınması gerekmektedir (İşK m. 19). Bu kurallara uymaksızın gerçekleştirilen fesih, “*geçersiz fesih*” olarak kabul edilir. Geçersiz feshin sonucunda işçi, feshin geçersizliğinin tespiti için mahkemeye başvurarak yargı denetimi ile feshin hüküm ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasını talep edebilir²⁶.

İş güvencesi kapsamında olmayan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli fesih ile sona

ler için dört; bir buçuk yıl ile 3 yıl arasında kıdeme sahip işçiler için altı; üç yıldan fazla kıdeme sahip işçiler için sekiz haftadır. Yasal bildirim süreleri hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 385; **Yamakoğlu**, s. 43; **Sümer**, İş Hukuku, s. 99 vd.; **Uşan/Erdoğan**, s. 150.

²² **Süzek**, s. 555. Yasal bildirim sürelerine uymamanın sonuçları hakkında bkz. **Akyiğit**, s. 238; **Senyen Kaplan**, s. 392 vd.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 111; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 494 vd.

²³ İhbar tazminatı hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 393 vd.; **Sümer/Kayırgan**, s. 309.

²⁴ TBK m. 430/III hükmü, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ihbar süresi öngörmektedir. Hükme göre süresi on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmelerinde, taraflardan her biri on yıl geçtikten sonra altı aylık fesih bildirim süresine uymak suretiyle sözleşmeyi feshedebilmektedir (**Senyen Kaplan**, s. 383). Benzer bir düzenleme, Alman hukukunda § 626 BGB’de bulunmaktadır. Buna göre, ömür boyu veya beş yıldan daha uzun bir süre için akdedilen iş ilişkisi, beş yılın sona ermesinden sonra işçi tarafından altı aylık bildirim süresine uyularak feshedilebilir. Bu konuda bkz. **Boemke/Gründel**, s. 270-271.

²⁵ **Sümer**, s. 203; **Sümer**, İş Hukuku, s. 102; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 931; **Senyen Kaplan**, s. 384; **Yamakoğlu**, s. 51; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 16; **Urhanoglu/Köken**, s. 82; **Ergin**, s. 51.

²⁶ **Senyen Kaplan**, s. 403; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 28.

erdirmek istendiğinde ise sadece bildirim sürelerine uyulmalı veya bildirim sürelerine ilişkin ücret peşin ödenerek sözleşme sona erdirilmelidir. Bunun için geçerli veya haklı bir sebebe dayanmak yahut belirli usulî şartlara uymak zorunlu değildir. Şu kadar ki süreli fesih hakkının her zaman dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerekir. Çünkü işverenin süreli fesih hakkını keyfi bir biçimde kullanması hakkaniyete aykırı olmaktadır. Böyle bir durumda kendi çıkarının takdiri konusunda sınırsız bir serbestinin önü açılmış olmaktadır²⁷. Sonuçta işverenin süreli feshi karşısında işçinin korunmasının yolu, dürüstlük ilkesinden hareketle yargısal denetiminin yapılmasıdır²⁸. Eğer iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesi, dürüstlük kuralına aykırı biçimde kötüniyetli olarak feshedilirse, işçi işe iadesini ileri süremeyecek ancak ispat koşulunun yerine getirilmesi ile birlikte işverenden kötüniyet tazminatı talep edebilecektir (İŞK m. 17/VI ve TBK m. 434)²⁹.

3.1.2.2. Süresiz (Haklı Nedenle Derhal) Fesih

Süresiz fesih hakkı, sözleşmeleri tek taraflı irade beyanıyla, bir bildirim süresini beklemezsizin sona erdirebilme yetkisi olarak ortaya çıkar³⁰. Süresiz feshin, süreli fesihte olduğu gibi ileriye etkili sonuç doğurduğu ve yenilik doğuran hak niteliği taşıdığı kabul edilmektedir. Süresiz feshin, süresi belirsiz veya belirli, bütün iş sözleşmeleri açısından kullanılabileceğinin altı çizilmektedir³¹. Süresiz fesihte beyanın karşı tarafa varma anı ile iş sözleşmesinin sona erme zamanı aynıdır. Buna karşılık, işverenin süresiz fesih hakkının kullanımı sonucunda ortaya çıkan hukuksal durumda işçiye bir süre tanınmamaktadır. İşçinin menfaatleri, işverenin menfaatlerine kıyasla ikinci planda kalmaktadır. Bu nedenle işçi açısından en ağır iş hukuku yaptırımını, işvere-

²⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 931; **Ertürk**, s. 166; **Süzek**, s. 559.

²⁸ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 117; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, s. 501. Alman hukukunda ise Feshe Karşı Koruma Kanunu dışında kalan işçiler açısından temel hakların kullanımını hedef alan süreli fesih işlemlerinin geçersizliği, BGB § 134, § 138 ve § 242 düzenlemelerine göre yapılmaktadır. BGB § 134'e göre yasal bir düzenlemeyi (örneğin Anayasayı) ihlal eden hukuki işlem, kanunda aksi belirtilmedikçe hükümsüzdür. BGB § 138'e göre de ahlaka aykırı hukuki işlemler geçersizdir. BGB § 242 düzenlemesi ise borçlunun edimini, dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde yerine getirmesi gerektiğini belirtmektedir. Özellikle iş ilişkisinde temel hakların ihlali anlamına gelebilecek fesih, § 242 BGB uyarınca geçersizdir. Bu konuda bkz. **MHD ArbR/Greiner**, § 109, Rn. 3. Ayrıca Alman hukukunda genel seçimlerde işçinin vermiş olduğu oy sebebiyle işveren tarafından işten çıkarılmasının, BGB § 134 ve § 138 gereğince geçersiz olacağı belirtilmiştir. Bkz. **Kingreen/Poscher**, Rn. 1299, s. 538.

²⁹ Türk Hukukunda fesih hakkının dürüstlük kuralına aykırı (kötüniyetli) kullanımı, iş sözleşmesini fesihle gayri kabili rücu bir şekilde ortadan kaldırır ve iş güvencesi hükümleri saklı kalması şartıyla mahkemeden işçinin işe iadesi talep edilemez. Bkz. **Narmanhoğlu**, s. 353, dn. 56; **Sümer/Kayırgan**, s. 325.

³⁰ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, s. 633; **Ertürk**, s. 171; **Baysal**, s. 6; **Senyen Kaplan**, s. 455; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 120; **Yamakoğlu**, s. 45; **Arslan Öncü**, s. 139; **Sümer**, İş Hukuku, s. 114; **Uşan/Erdoğan**, s. 166; **Esener**, s. 235.

³¹ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 799.

nin süresiz feshi olmaktadır³².

Süresiz fesih sebebe bağlıdır. Bununla birlikte sözleşmeyi fesheden taraf bildirim süresine de uyabilir³³. Ancak burada ifayı engelleyen, sözleşmeye aykırılığı doğuran, güven ilişkisini zedeleyen ve bunlara benzer bir haklı sebebin ortaya çıkmasıyla sözleşmeye devamın beklenmez hale gelmesi söz konusudur³⁴. Öğretide süresiz fesih hakkının kaynağının dürüstlük kuralı olduğu ifade edilmektedir³⁵. Nitekim sözleşme ilişkisi çekilmez hale gelen kişiden hukuki ilişkiye devam etmesini istemek dürüstlük kuralına aykırıdır. Haklı bir sebebe dayanmaksızın süresiz fesih hakkının kullanılması ise mümkün değildir. Sözleşmeye devam edilmesini taraflardan birisi için beklenmez ve çekilmez kılan objektif sebeplerin tespiti halinde, o taraf için haklı sebeple derhal fesih hakkı doğmuş olur.

Süresiz fesih hakkı genel olarak TBK m. 435; işçi bakımından İşK m. 24 ve işveren açısından İşK m. 25; ayrıca Deniz İş Kanunu m. 14 ile m. 16 ve Basın İş Kanunu m. 11’de düzenlenmiştir. İşçi ve işveren bakımından süresiz fesih hakkı çeşitli sebeplerden doğabilir³⁶.

Öncelikle TBK m. 435 hükmü, haklı nedenlerin düzenlediği kenar başlığı altında, “*taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır*” düzenlemesini getirmiştir. Hükümde belirtilen beklenmezlik ölçütü, dürüstlük kuralı çerçevesinde işverenden ilişkiye devamın katlanılmaz hale geldiğini ifade etmekte ve feshin uygulama alanını genişletmektedir³⁷. Somut olayın koşullarına göre borca aykırılık, kötü ifa, yan yükümlülüklerin ihlali ve güven ilişkisinin çökmesi, işveren bakımından süresiz feshe kaynaklık edebilir. Benzer şekilde, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırı davranması, özellikle çalışmamızın konusu açısından işçinin temel haklarının kullanımına ölçsüz müdahale etmesi ve

³² Akyiğit, s. 248.

³³ APS/Preis, Grundlagen D, Rn. 6.

³⁴ Alpagut, Haklı-Geçerli Neden, s. 72. Genel olarak süresiz fesihte, iş ilişkisinde ortaya çıkan olağanüstü durum, iş ilişkisinin sürdürülmesini olanaksız hale getirmekte yahut önemli ölçüde güçleştirmektedir. Bu konuda bkz. Elmas, s. 10

³⁵ Ertürk, s. 171; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 800.

³⁶ İşçi ve işverenin süresiz fesih hakkı için bkz. Akyiğit, s. 248 vd.; Senyen Kaplan, s. 455; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 496; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 39; Sümer, İş Hukuku, s. 115.

³⁷ Alpagut, Haklı-Geçerli Neden, s. 72.

işyerinde temel hakların kullanımını tamamen ortadan kaldırması, işçi bakımından da süresiz fesih imkânı yaratabilir³⁸.

İş Kanunu'nda ise haklı nedenlerin neler olduğuna ilişkin genel bir tanım verilmemiş ve ilk olarak işçi bakımından İşK m. 24'te süresiz fesih hakkının öne sürülebileceği haller, “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ve “zorlayıcı sebepler” başlıkları altında düzenlenmiştir. Buna paralel olarak İşK m. 25'te işveren bakımından süresiz fesih hakkının kullanılabilmesi haller belirtilmiştir³⁹. Bunlar ise “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “zorlayıcı sebepler” ve “işçinin gözüne alınması veya tutuklanması”dır. Her iki taraf için de söz konusu olabilecek ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olarak belirtilen durumlar, sözleşme taraflarınca iş sözleşmesi ile bağlı kalmaya devam etmesini kendileri için beklenmez ve çekilmez kılacak sözleşme ihlalleridir⁴⁰. Hangi sözleşme ihlallerinin işveren veya işçi bakımından haklı sebep oluşturacağını hâkim takdir edecektir. Somut olayın koşulları, işçi ile işverenin karşılıklı çıkarları ve taraflar arasındaki denge dikkate alınacaktır⁴¹.

Son olarak belirtmek gerekir ki iş güvencesi kapsamında gerçekleştirilecek süreli fesihten farklı olarak süresiz fesihte, işçinin savunmasını alma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ayrıca fesih sebebinin açık ve kesin olarak işçiye bildirilmesi de gerekmez. Ancak uyuşmazlık durumunda sözleşmeyi fesheden işveren, olayda haklı bir sebebin bulunduğunu ispatla mükelleftir. Bu nedenle fesih beyanından bulunan işveren açıkladığı sebeple bağlıdır ve yargılama esnasında farklı bir haklı sebep öne süremez⁴².

3.1.3. Fesih Beyanının Özellikleri ve Şekli

Hukuki işlemlerde taraf iradeleri önem taşıdığından, iradenin dışarıya açıklanmadığı sürece bunun içeriği ve sonucu karşı tarafça bilenemeyeceğinden, hukuk düzeni iradenin açıkça beyan

³⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 634.

³⁹ Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 800; Elmas, s. 10.

⁴⁰ Alpagut, Haklı-Geçerli Neden, s. 72; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 40; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 635.

⁴¹ Ertürk, s. 170; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 497.

⁴² Senyen Kaplan, s. 478-479.

edilmesine sonuç bağlamaktadır⁴³. Buna göre fesih, irade beyanlarına ilişkin genel hükümlere tabidir. Bunlara uyulmaması ise feshin geçersizliğine yol açabilir. Genel olarak fesih hakkı, dürüstlük kuralına uygun düşecek zaman dilimi içerisinde, sözleşmenin karşı tarafına yöneltilcek bir irade beyanıyla kullanılır⁴⁴. Fesih beyanın karşı tarafa ulaşması ile mevcut hukuki durum değişikliğe uğrar. Alman hukukunda, yenilik doğuran hakların muhataba ulaşma anıyla hüküm doğuracağı düzenlenmiştir (BGB § 130)⁴⁵. Türk hukukunda da fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile birlikte muhatabın egemenlik alanına girdiği andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuracağı belirtilmiştir⁴⁶.

Fesih hakkı ile karşı tarafın katılımı gerekmeksizin sözleşme sona erdirilebilmektedir. Bu yüzden fesih hakkı, kullanılmakla tükenen haklardandır ve dava yoluyla ileri sürmeden kullanılabilir. Fesih beyanının mutlaka gerçek kişi tarafından kullanılması gerekmez. Feshin bir tüzel kişilik tarafından açıklanması da mümkündür. Temsil ilişkisinin kuralları gereğince, tüzel kişinin yetkilisi tarafından fesih yetkisi kullanılabilir⁴⁷.

Sürelili fesih açısından bildirim süresi, fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasıyla işlemeye başlar ve bildirim süresinin sonunda iş sözleşmesi sona erer (TBK m. 432/II). Hastalık, grev, izin gibi sebeplerle iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemlerde bildirim süresi işlemeyiz. Süre ancak askı süresinden sonra işlemeye başlar (TBK m. 432/VI). Bu hallerde bildirim süresi sözleşmeyi ayakta tutmaya devam edeceğinden, tarafların hakları ve borçları varlığını korur. İşverenin bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi sona erdirme hakkı vardır. Bu halde (TBK m. 432/IV, İŞK m. 17/V) veya derhal fesihlerde, fesih bildiriminin muhataba ulaşma anıyla taraflar arasındaki sözleşme sona erer⁴⁸.

⁴³ **Elmas**, s. 49; **Senyen Kaplan**, s. 378-379; **Yamakoğlu**, s. 48. İrade açıklamaları hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 157. Hukuki işlem kavramı için bkz. **Sümer**, Giriş, s. 210 vd.

⁴⁴ **Sümer**, s. 281; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 123; **APS/Preis**, Grundlagen D, Rn. 10; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 937; **Yamakoğlu**, s. 40; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 476.

⁴⁵ Feshin geçerliliği için gerekli koşulların yerine getirilip getirilmediği sorusu, feshin muhataba vardığı zamana bağlıdır. Hazır bulunan kişiler arasındaki fesih, alıcının duyduğu anda yapılmış olur. Hazır bulunmayan kişiler söz konusu olduğunda ise genel kural, beyanın alıcının egemenlik alanına normal şartlar altında fark edebileceği şekilde ulaşmasıdır (**MHdB ArbR/Greiner**, § 108, Rn. 28).

⁴⁶ **Süzek**, s. 544.

⁴⁷ Tüzel kişiliğin yanı sıra fesih bildirimini, fesih hakkına sahip kanuni ve akdi temsilcilerle de yapılabilir. Bu konuda bkz. **Narmanlıoğlu**, s. 354; **Süzek**, s. 541. Nitekim işveren bildirim yapma yetkisini, yetkili bir temsilciye devredebilir (**MHdB ArbR/Greiner**, § 108, Rn. 15).

⁴⁸ Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 379.

Fesih beyanının bir diğer özelliği ise şarta (koşula) bağlanıp bağlanamayacağı üzerinedir. Fesih hakkının kural olarak şarta bağlanamayacağı, aksi halde geçersiz olacağı ve fesih beyanının açık ve kesin olması gerektiği söylenebilir⁴⁹. Teklif ve soru şeklindeki beyanlar ile uyarı niteliğindeki sözler, sözleşmenin feshi olarak kabul edilmez. Ancak şarta bağlı bir beyan, karşı taraf için herhangi bir zarar doğurmuyorsa yahut işçi bakımından belirsizlik oluşturmuyor ve iş ilişkisinin devamına ilişkin riskin işçiye aktarıldığından söz edilemiyorsa, şart geçerli kabul edilir⁵⁰.

Öte yandan fesih beyanı söz, yazı, işaret gibi ifadelerle ortaya çıkmakta ve bu ifadeler şekil olarak tanımlanmaktadır⁵¹. Fesih beyanında şekli unsurların kabulü, hem tarafları düşünmeye sevk etmekte ve hem de ispat açısından kolaylık sağlamaktadır. Bu bağlamda fesih bildirim, feshedilen tarafın iş ilişkisinin sona erdiğini net bir şekilde anlayabilmesi için açık ve kesin olmalıdır⁵². İşçinin feshe konu edilen durumu bilmek noktasında haklı menfaati bulunduğundan, fesih beyanında çelişkili ifadeler bulunmamalıdır. Bu nedenle işverenin fesih iradesindeki gerçek amacı araştırılabilir. Beyanın açık olmaması yahut fesih türünün belirsizliği karşısında yapılacak yorum işçi lehine güven teorisi esas alınarak belirlenmeli ve bu yorumunun sonucuna göre karar verilmelidir⁵³. Bir davranışın iyi niyet kuralı esas alınarak fesih beyanı olarak yorumlanması, özellikle eylemli fesihler açısından önem arz eder⁵⁴. Yargıtay, iş sözleşmesinin sona ermesinde bazı davranışların eylemli fesih kabul edilebileceğini belirtmiştir⁵⁵. Örneğin, iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı askıya alınması, işçinin belirsiz bir süre için ücretsiz izne

⁴⁹ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 128; **Narmanhoğlu**, s. 355, dn. 67. Federal İş Mahkemesine göre fesih beyanı, beyan sahibinin iş ilişkisinin sona erdirilmesine yönelik niyetinin açık bir şekilde anlaşılacağı şekilde belirlenmelidir. Bu yüzden kural olarak fesih, şarta bağlı değildir. Bkz. BAG 15.3.2001 – 2 AZR 705/99, NJW 2001, s. 3355. Koşula bağlanmış olup olmalarına göre hukuki işlemler için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 183.

⁵⁰ **APS/Preis**, Grundlagen D, Rn. 14; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 131; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 807; **MHdB ArbR/Greiner**, § 108, Rn. 38. Örneğin çalışmamızın konusu açısından, işyeri barışını bozan ve giderek huzursuzluk yaratan politik faaliyetleri tekrar ettiği takdirde iş sözleşmesinin feshedileceğinin işçiye bildirilmesi geçerlidir. Bildirimin süresi, şartın gerçekleşmesiyle (işyeri barışını bozan faaliyetin tekrarı ile) başlayacaktır.

⁵¹ **Senyen Kaplan**, s. 381; **Yamakoğlu**, s. 48. İşverenin feshe yönelik irade beyanı, elektronik iletişim araçları vasıtasıyla da gerçekleştirilebilir. İşçinin e-posta, SMS ve WhatsApp gibi yaygın dijital iletişim uygulamaları ile fesih beyanından haberdar olması mümkündür. Fakat geçerli fesih beyanı için iletişim adresinin işçiye ait olması, yapılacak bildirim işçi için beklenebilir olması ve fesih beyanının işçiye ulaşmış olması gerekmektedir. Bu konuda bkz. **Yamakoğlu**, s. 59.

⁵² **Senyen Kaplan**, s. 379; **APS/Preis**, Grundlagen D, Rn. 19; **Süzek**, s. 542.

⁵³ Bu ilkeye göre fesih beyanı, karşı tarafın dürüstlük kuralına uygun koşullar içerisinde beyanı anladığı şekilde yorumlanmalıdır (**MHdB ArbR/Greiner**, § 108, Rn. 1). Burada fesih bildirimde bulunan işverenin değil, bildirim alan işçinin bakış açısı belirleyicidir (**APS/Preis**, Grundlagen D, Rn. 19).

⁵⁴ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 935.

⁵⁵ Eylemli fesih hakkında bkz. Yarg. 9. HD., T. 03.04.2023, E. 2023/5511, K. 2023/4901, (legalbank), E.T. 20.11.2023. Bu konuda ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, s. 477.

çıkarılması, işyeri giriş kartına el konulması gibi davranışlar iş sözleşmesinin sona ermesinde eylemli fesih olgusunu ortaya çıkarır.

Fesih beyanı kural olarak bir şekle bağlı değildir. Fakat İşK. m. 109'a göre fesih bildirimlerinin işçiye yazılı ve imza karşılığında yapılması gerekir. Hükmün gerekçesinde, yazılı beyanın ispat için getirildiği ifade edilmektedir. Öğretide, bildirim geçerlilik değil ispat şartı olduğu, bu kuralın işçiyi keyfi yapılan fesiHLere karşı koruduğu ve bildirim imza karşılığı yapılmasının ispatı kolaylaştırdığı belirtilmektedir⁵⁶. TBK sistemi de olağan fesih hakkı bakımından bir şekil şartı ortaya koymamıştır. Alman hukuk sisteminde ise iş sözleşmelerinin feshinin, BGB § 623 gereğince yazılı olarak yapılması gerekir⁵⁷.

Bunlara karşılık iş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde, geçerlilik şartı olarak yazılı şekil kabul edilmiştir⁵⁸. İşK. m. 19/I'e göre geçerli sebep oluşturan olayın, açık ve yazılı biçimde işçiye bildirilmesi gerekir. Aksi takdirde fesih, geçersizlik yaptırımına uğrayabilir⁵⁹. Örneğin, işçinin işyerinde politik faaliyetlerde bulunması tek başına bir fesih sebebi olmayacağından, işçinin hangi davranışı ile işyerinde olumsuzluğa sebebiyet verdiği açıkça bildirilmelidir. Bu sayede feshin yargısal denetiminde hâkim, işçinin işyerinde salt temel haklarını kullanması nedeniyle feshin gerçekleşip gerçekleşmediğine karar verebilecektir.

İşverenin süresiz fesihlerinde ise fesih beyanının şekle tabi olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. İşK m. 25'in son fıkrasında, belirsiz süreli iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilen işçinin feshin geçersizliğini ileri sürerek dava açabileceği düzenlenmiş olsa da İşK m. 19'a atıf yapılmamış olması gerekçesiyle beyanın yazılı, sebebin açık ve kesin biçimde belirtilmesi gerekmediği ve savunma alınmasının şart olmadığı savunulmuştur⁶⁰. Aksi görüşte olan yazarlar ise, İşK

⁵⁶ **Narmanlıoğlu**, s. 354; **Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 936; **Elmas**, s. 50.

⁵⁷ Alman hukukunda BGB 126. ve 623. maddelerinin birlikte yorumu neticesinde, fesih beyanının yazılı olması ve yürürlük için kurucu bir gereklilik olduğu hakkında bkz. **MHdB ArBR/Greiner**, § 108, Rn.5.

⁵⁸ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 134. Genel olarak hukuki işlemlerde yazılı şeklin unsurlarını düzenleyen TBK m. 14'e göre fesih beyanında bulunan tarafın imzasını içeren yahut imzalı bir mektup, asılları imzalanmış telgraf, teyit edilmiş faks veya buna benzer iletişim araçları ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilecek fesih bildirimleri geçerli kabul edilir. Bu konuda bkz. **Elmas**, s. 51.

⁵⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 483. Alman hukukunda da kural olarak işveren sebep belirtmese bile fesih geçerlidir. Fakat yasal bir gereklilik fesih sebebinin bildirilmesini gerektiriyorsa, geçersizliğin doğmaması için bu kurala uymak gerekir (**MHdB ArBR/Greiner**, § 108, Rn. 21).

⁶⁰ **Yamakoğlu**, s. 53. Yargıtay'a göre de "4857 sayılı Kanun'un işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlığını taşıyan 25. maddesinin son fıkrasına göre; işverenin haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildirimının yazılı yapılması şartı aranmaz." Bkz. Yarg. 22. HD., T. 03.07.2017, E. 2017/35766, K.

m. 25'te Kanununun 19. maddesine atıf yapılmamış olsa da atıf yapılan 20 ve 21. maddeler dikkate alındığında, fesih bildirimlerinde sebebin gösterilmesi gerektiğinin vurgulandığı ve işverenin yaptığı derhal fesihlerde de sebebin gösterilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Gerçekten de TBK m. 435'e göre haklı sebeplerle sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini karşı tarafa yazılı olarak beyan etmek zorundadır. Yargıtay'ın bazı kararlarında, TBK kapsamındaki işçiler bakımından haklı feshin yazılı olarak yapılması gerektiği vurgulanmaktadır⁶¹. Öğretide, TBK m. 435 düzenlemesi ile ilgili olarak süresiz feshe muhatap olan tarafın kendi hukuka aykırı davranışının ardından şekle aykırılığı ileri sürmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilebileceği belirtildiğinden, süresiz fesihler açısından sebebin belirtilmiş olmasının aranmasının işçinin temel hak ve özgürlüklerini koruyan yaklaşımı sağlayabileceği, isabetli olarak belirtilmiştir⁶².

Açıklanması gereken son husus, işyeri sendika temsilcilerinin özel durumudur. 6356 sayılı STİSK m. 24/I'e göre sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin haklı sebep olmadıkça ve sebebi yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır. Söz konusu şart sayesinde işyerinde sosyal-politik faaliyetler konusunda işyeri sendika temsilcilerine özel bir güvence sağlandığı söylenebilir⁶³.

3.1.4. Fesih ile İşçinin Politik Faaliyetleri Arasındaki İlişki

İş hukuku geniş perspektifte ele alındığında, bir hukuk dalı olarak yerini toplumsal yaşama katılımı ilgilendiren ve sosyal-politik alandaki etkinliği içerisinde konumlandırmak mümkündür. İş sözleşmeleri üzerinden toplumsal yaşamın ve politik katılımın desteklenmesi, temel hak ve özgürlüklere saygılı bir çalışma ortamının sağlanmasını zorunlu kılar ve katılımcı demokratik ortamı bozma eğilimindeki işveren müdahalelerinin ve işçi davranışlarının yaptırıma bağlanması anlamına gelir⁶⁴.

Bu bağlamda temel hak ve özgürlükler fesih hukuku bakımından öneme sahiptir⁶⁵. Sadece ya-

2017/15705, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁶¹ Yarg. 9. HD., T. 22.06.2021, E. 2021/6189, K. 2021/10549, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁶² **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 136.

⁶³ İşyerinde kolektif ifade özgürlüğü ve bu bağlamda işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi hakkında bkz. **Erdoğan**, s. 131 vd.

⁶⁴ Genel perspektifte, iş hukukunun işçinin temel hak ve özgürlüklerini koruyucu bir çalışma ortamı oluşturması gerektiği hakkında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 138.

⁶⁵ **Preis/Stoffels**, s. 210. Türk hukukunda işçinin bir temel hakkını kullanması sebebiyle yapılan fesihler hakkında

sama organı değil, mahkemelerin de bireylerin temel haklarını gözetmekle yükümlü olduğu açıktır. Mahkemelerin fesih olgusu karşısında işçinin temel hak ve özgürlüklerini somutlaştırması ve söz konusu feshin, ölçüsüz işveren müdahalesi sebebiyle işçi tarafından mı yahut işçinin temel hakların kullanımını nedeniyle işveren tarafından mı gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini araştırması gerekmektedir⁶⁶. Eğer bir normun temel haklar tarafından korunan faaliyet üzerinde kısıtlayıcı etkisi olması muhtemelse, iş mahkemeleri uygulamalarında ilgili temel hakkın kapsamını dikkate almalıdırlar. Temel hak ve özgürlüklerin sözleşmenin feshinde hiç dikkate alınmaması ise Anayasanın üstünlüğü ilkesi ile bağdaşmayacaktır. Farklı bir deyişle, işverenin fesih iradesinin sınırlamaya tabi tutulmaksızın sonuç doğurması, işçinin temel haklarını etkilediği ölçüde sakınca arz edecektir. Şüphesiz işverenin fesih hakkı, hukuka uygun politik faaliyetler gerçekleştiren işçi bakımından en ağır sonucu doğuracak iş hukuku yaptırımıdır⁶⁷. Temel hakları konu alan böyle bir fesih, tek bir işçiyi değil, işyerinde bulunan diğer çalışanları da etkiler. Bu yüzden somut olayın koşullarına göre fesihten kaçınma anlamına gelecek alternatif tedbirlerin işverence dikkate alınması gerekir⁶⁸.

Buna karşılık devlet-birey ilişkisinden farklı olarak özel hukuk ilişkilerinde, sözleşmenin her iki tarafı da temel hak sahibidir. Sosyal ilişkide işveren güçlü konumda bulunmakta ise de sahip olduğu temel haklar göz ardı edilmemelidir. İşverenin sözleşmeyi sona erdirebilme hakkı, işçinin temel hakları nedeniyle aşındırılmasına karşı korunmalıdır. Ne iş güvencesi sisteminin ne de hakkın kötüye kullanımı yasağının işçiyi hiçbir koşulda işten çıkaramamak boyutuna ulaşmaması gerekir⁶⁹. Diğer bir deyişle iş hukuku, işyerindeki bütün işçilerin menfaatlerini korur ama işyeri barışı bozan politik faaliyetlere karşı savunmasız değildir. İşveren, özellikle aşırılık yanlılarının faaliyetleriyle sözleşmesel yükümlülüklerini ihlal etmeleri ve iş sözleşmesinin tarafı olarak kendisi veya diğer çalışanlar bakımından kabul edilemez hale gelmeleri halinde, söz ko-

bkz. **Ertürk**, s. 183. İşçinin sosyal ağ kullanımında politik görüş açıklamaları ve bunların işverence feshe konu edilmesi hakkında bkz. Boris **Dzida**/Julia **Förster**, “Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ‘politischer’ Äußerungen in sozialen Netzwerken”, BB 2017, s. 757 vd.

⁶⁶ **APS/Preis**, Grundlagen D, Rn. 24.

⁶⁷ *Kanaatimizce* işçinin politik yaşamda da etkinliğini sürdürebilmesi, bir ölçüde feshe karşı korunmasını, yani yarımını güvencede görebilmesiyle doğru orantılıdır. Genel olarak işçinin politik faaliyetlerinin iş sözleşmesinin feshine konu edilmesi hakkında bkz. Wilfried **Berkowsky**, “Die verhaltensbedingte Kündigung - Teil II”, NZA-RR 2001, s. 69.

⁶⁸ İşçinin anayasal hakkını kullanması nedeniyle yapılan feshe ihtiyatla yaklaşmak gerekir. En etkili araç olarak fesih hakkı, tarafların menfaatlerini gerçekleştirmek noktasında son çare (ultima ratio) olarak kullanılmalıdır. Fesih hakkı ancak daha barışçıl ve uygun bir aracın yokluğu halinde ileri sürülebilmelidir, (**Ertürk**, s. 184).

⁶⁹ **Ertürk**, s. 167.

nusu faaliyetleri gerçekleştirenlere müdahale edebilir⁷⁰. Bu durumda iş sözleşmesini ihlale yönelmiş politik faaliyetler karşısında işçi ile işveren arasında barışçıl iş birliğinin kalmayacağını ve giderek işverenin fesih hakkının ortaya çıkacağını vurgulamak gerekir⁷¹.

Fesih ile işçinin politik faaliyetleri arasındaki ilişkide ele alınması gereken bir diğer husus, işverenin fesih hakkını kullanırken eşit davranma borcuna sahip olup olmadığıdır. Ayrım yasakları ve işverenin süresiz feshi bakımından, feshi konu aynı olay içerisinde işverenin kendi politik görüşüne yakın olan işçilerin iş sözleşmesini feshetmeyip, karşı görüşteki işçilerin iş sözleşmesini feshetmesinin, böyle bir ayrım yapılmasını haklı kılan anlaşılabilir objektif nedenler ortaya konmadıkça, eşitlik borcuna aykırı olacağı ileri sürülebilir⁷².

Diğer taraftan, işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı gözetildiğinde, işverenin hukuka aykırı müdahaleleri ile karşılaşan işçinin iş sözleşmesini somut olayın koşullarına göre haklı sebeple son erdirebilmesine imkân tanımak gerekir. Özellikle temel hak ve özgürlükleri ihlal edilen işçiden iş sözleşmesine katlanmasını beklemek mümkün değildir.

Bu açıklamalar ışığında, işçinin temel haklarının kullanımı ile bağlantılı gerçekleşen işveren feshi söz konusu olduğunda denge arayışının kaçınılmaz olduğu anlaşılmaktadır. İşverenin fesih hakkını sosyal amaç doğrultusunda kullanabileceği öngörülmelidir. Sosyal amaç kavramı, feshin bireysel hedeflere yönelik değil, toplumsal bir amaca ve sosyal ihtiyaca yönelmesi gerektiğini ifade eder⁷³. Söz gelimi işveren, salt politik amaçla fesih gerçekleştirebilir mi? İşveren, kendi politik görüşü ile aynı çizgide olmadığını bildiği işçiyi, sırf kendi görüşünün işyerinde

⁷⁰ **Picker**, Teil II, s. 44. Ancak işveren, iş ilişkisinde aşırı politik faaliyetlere yönelik yaptırım uygularken, hukuka aykırı hareket etmemelidir. Aksi durumda, işsizlik ve sosyal çevre kaybı ile sonuçlanacak şekilde fesihlerin, halihazırda var olan aşırı eğilimleri teşvik etmesi muhtemeldir, (Ulrich **Polzer**/Arnim **Powietzka**, "Rechtsextremismus als Kündigungsground?", NZA 2000, s. 970).

⁷¹ Örneğin, süresiz fesihler bakımından temel hakkın kullanılması ancak iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin zedelendiği ve iş ile bağlantısı tespit edildiği sürece kabul edilebilir. Diğer bir deyişle iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükler, işçinin anayasal konumu karşısında önceliğe sahiptirler. Bu konuda bkz. **Ertürk**, s. 185.

⁷² Bu konuda bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 212; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 356; **Sümer**, s. 108-109; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 440; **Süzek**, s. 481. Karşı görüş için bkz. **Senyen Kaplan**, s. 350. Mutlak ayrım yasağını düzenleyen İşK m. 5/1 gereğince politik düşünce ve inanç sebepleriyle iş sözleşmesinin feshinde ayrım yapılması feshi haksız hale getirecektir, (**Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 356). Fesihte işçilerden bazılarının işine son verilmemesi, objektif ve makul nedenlerin bulunması halinde uygun görülebilir. Eğer işverenin haklı menfaatleri bazı işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmemesi noktasında üstünlük gösteriyorsa, işverenin eşit davranma borcu yoktur (**MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 25). Ayrıca bkz. **Elmas**, s. 126; **APS/Preis**, Grundlagen J, Rn. 58; **Ertürk**, s. 111; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 176.

⁷³ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 145.

egemen kılınabilmesi yahut faaliyetleri nedeniyle rahatsızlık duyduğu için işten çıkarabilir mi? Şüphesiz iş güvencesi sistemi içerisinde bu soruyu olumsuz yanıtlamak gerekir. Birçok açıdan ele alınan eğilimli işletmelerde dahi işverenin, politik faaliyetlerde bulunan işçiyi işten çıkarmasında salt politik amaç bulunmamakta ve sosyal amaç varlığını halen korumaktadır. Sonuçta işverenin salt politik amaçlı geçerli bir feshi gerçekleştirebilmesi, iş güvencesi sistemi karşısında mümkün değildir.

İş güvencesi sistemi dışında kalan işçilerin süreli feshinde ise aynı sonuca ulaşmak mümkün değildir. İş güvencesi kapsamı dışında kalan ve politik faaliyette bulunan işçinin iş sözleşmesinin sebep gösterilmeksizin işveren tarafından feshedilmesi her zaman mümkündür. Nitekim işçi, politik görüşüne dayanan bir nedenle sözleşmenin sona erdirildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespitini mahkemeden talep edemez⁷⁴. Ancak böyle bir feshin kötünietli olduğunu söylemek gerekir. Bu bağlamda kötü niyetli bir fesih, her ne kadar iş sözleşmesinin sona ermesini ortadan kaldırmayacak ve işçinin işe iadesini sağlamayacak olsa da karşı tarafa bir kötüniet tazminatı ödenmesini öngörerek, işçinin temel haklarını özgürce kullanılabilmesi için işyerinde arzu edilen hoşgörü ortamına ulaşmayı kolaylaştırabilecektir⁷⁵.

3.2 İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNİN SÜRELİ FESİH BAKIMINDAN SONUÇLARI

3.2.1. Genel Olarak

Politik katılımın, fesih korkusu altında gerçekleştirilememesine ve her an işsizlik ile karşılaşabilecek işçinin apolitik kalmayı tercih etmesine, işçinin iş sözleşmesini feshederek işverene olan bağımlılığından kurtulabilmesine olanak tanındığından bahisle izin verilemez. Çünkü tek başına işçinin fesih hakkı, iş ilişkisinde ortaya çıkabilecek politik katılım eksikliğini çözmek noktasında elverişli olmaz. Söz konusu işçi işyerinden ayrılrsa dahi işyerindeki iş kalan işçilerle görüşmeye devam edilecek ve demokratik ilkeleri ihlal eden çalışma koşulları varlığını koruyacaktır. İşyerinden ayrılan işçi, temel hakları ihlal eden başka işyerinde çalışma riski ile tekrar yüzleşebilecektir. Bundan dolayıdır ki işçinin işveren feshine karşı korunması ve demokrasinin katılımcı unsurunun işyerindeki sürekliliğinin sağlanabilmesi gerekir.

⁷⁴ Buna karşılık iş sözleşmesinin temel hak ve özgürlükler nedeniyle ihlali halinde, genel hükümlere göre geçersizliğinin ileri sürülüp sürülemeyeceği hakkında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 414.

⁷⁵ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 139. Kötüniet tazminatı hakkında bkz. **Sümer/Kayırgan**, s. 325.

Bu gerekçeler ışığında işverenin sözleşmeyi sona erdirebilme özgürlüğü, iş hukuku normları tarafından kısıtlanmakta ve fesihle keyfi davranma, işçi lehine olmak üzere sınırlandırılmaktadır. İş ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi objektif yönden gerekçelendirilmelidir⁷⁶. Öncelikle geçerli sebepler içerisinde politik faaliyetlerle bağlantılı durumları, işverenin süreli feshi açısından ele almak gerekir. Bu değerlendirmeyi de işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına göre ikili ayırım içerisinde yapmak uygun olur.

3.2.2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından

3.2.2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi düzenine uygun çalışıldığı sürece işsizliğin önüne geçilmesi, iş güvencesinin varlığına bağlıdır. Sosyal barışı amaçlayan iş güvencesi, işyeri ile entegrasyonu kolaylaştıran ilkelere ve insana yakışır işin göstergelerinden birisidir⁷⁷. Bu, işverenin sözleşme özgürlüğünün ve fesih yetkisinin sınırlandırılması, uyuşmazlık halinde ise işçinin çalışma hakkı lehine karar verilmesi anlamına gelir⁷⁸.

Uluslararası iş hukuku açısından iş güvencesine yönelik ihtiyaç, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün taraf devletlere yükümlülükler getiren 1982 tarihli Hizmet İlişkisine İşverence Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme'nin düzenlenmesine yol açmıştır. Sözleşme ile işveren feshinin hangi koşullarda hukuka uygun sayılacağı veya geçersiz kabul edileceği düzenlenmiştir⁷⁹. Türkiye ise 158 sayılı Sözleşmeyi onaylayarak, iş güvencesi sistemini 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ve sonrasında yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu ile hukumuza kazandırmıştır. Böylelikle fesih serbestisinden uzaklaşmış, işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına yönelik irade ortaya çıkmıştır⁸⁰.

⁷⁶ Picker, Teil II, s. 33.

⁷⁷ Arslan Öncü, s. 108. İş güvencesinin önemi hakkında bkz. Süzek, s. 570; Ekmekçi/Yiğit, s. 642.

⁷⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 507; Baysal, s. 10. Buna karşılık işveren açısından fesih hakkı sözleşme özgürlüğünün sağlanması anlamına geldiğinden, bu özgürlüğü ortadan kaldıracak düzeyde bir sınırlandırmaya müsaade edilmemesi gerekir (Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 278).

⁷⁹ İş güvencesine ilişkin yasal düzenlemede temel alınan UÇÖ'nün 158 sayılı Sözleşmesi ve ana esasları hakkında bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 996 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 509.

⁸⁰ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 465. İş güvencesinin uluslararası kaynakları için bkz. Baysal, s. 12 vd.; Arslan Öncü, s. 112. Ayrıca bu konuda bkz. Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 277; Ünsal, s. 521-522; Senyen Kaplan, s. 402; Yamakoğlu, s. 71; Süzek, s. 572; Ekmekçi/Yiğit, s. 642.

Fesihle keyfiliğin önlenmesi anlamına gelen iş güvencesi, çoğu zaman dar anlamıyla, yani işverenin fesih hakkının sınırlanması suretiyle işçinin korunması ve iş sözleşmesinin sürdürülebilirliğine katkı sağlanması deyimleriyle kullanılır⁸¹. Dolayısıyla fesih hakkının ancak geçerli bir sebep ileri sürülerek kullanılabilmesine ulaşır. Eğer işveren geçerli bir sebep olmadan fesih yetkisini kullanırsa, mahkeme kararıyla feshin geçersizliği tespit edilir ve işçinin işe iadesi sağlanır. Şüphesiz ki politik faaliyetlerde bulunan işçi de yasal koşulları sağlamakla birlikte iş güvencesinin korumasından yararlanır. Özellikle politik görüşün açıklanması, dış görünüş ve kıyak kıyafette politik sembollerin kullanımı, yaşam tarzı, elektronik iletişim araçları kullanılarak politik katılımında bulunulması gibi davranışlar iş ilişkisinde ortaya çıkmakta ve sırf bu faaliyetler sebebiyle sözleşmenin feshi, temel haklara ölçsüz müdahale anlamına gelmektedir.

Genel olarak iş güvencesi, İşK m. 18 ve devamında düzenlenmiştir. Aksi sözleşmeler ile kararlaştırılmadıkça, Deniz İş Kanunu'na tabi olanlar ile TBK hükümlerine tabi çalışanlar hakkında fesih serbestisi ilkesi geçerlidir. Buna karşılık İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında olan işçiler iş güvencesine sahiptirler⁸². Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar iş güvencesinden yararlanabilirken, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar iş güvencesi kapsamında değildirler. Ayrıca iş güvencesi, işverenin feshine özgüdür. İşverenin süreli fesih bildiriminde bulunduğu hallerde ve haklı sebeple gerçekleştirilecek süresiz fesihlerde, feshin geçersizliğinin tespiti için dava açılabilir. Usulsüz fesih yapılması yahut bildirim sürelerine ait ücretin peşin ödenerek sözleşmenin feshedilmesi, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını imkânsız kılmaz. Ancak tarafların ikâle (anlaşma) yoluyla sözleşme ilişkisini ortadan kaldırması yahut işçinin istifası, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engeller⁸³.

İş güvencesinin kapsamı, işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir⁸⁴. Sözleşmenin feshinde geçerli bir sebep öne sürme zorunluluğu, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri için geçerlidir. Otuz işçi koşulunun değerlendirilmesinde, işverenin aynı işkolunda bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin sayıları toplanır. Kanuna karşı hile olmadığı sürece, geçici iş ilişkisiyle çalış-

⁸¹ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 994; Sümer, s. 203.

⁸² Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1001 vd.; Uşan/Erdoğan, s. 157.

⁸³ Sümer, s. 203. İkâle hakkında bkz. Sümer, s. 264 vd. Ayrıca bkz. Ergin, s. 51.

⁸⁴ İş güvencesinin kapsamı hakkında bkz. Süzek, s. 574 vd.; Akyiğit, s. 294 vd.; Baysal, s. 19 vd.; Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 277; Yamakoğlu, s. 71 vd.; Sümer, s. 205 vd.; Sümer, İş Hukuku, s. 103 vd.; Urhanoglu/Köken, s. 81, Uşan/Erdoğan, s. 158 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 510 vd.

tırılanlar ile alt işveren işçileri, toplam işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmaz⁸⁵. Ayrıca işçinin kıdemi, iş güvencesinin kapsamının belirlenmesi için önem arz eder. Buna göre işveren, en az altı aylık kıdeme sahip işçinin iş sözleşmesinin feshinde, geçerli bir sebep göstermek zorundadır. Altı aylık kıdem kavramından anlaşılması gereken, deneme süresi dahil fiilen çalışmaya başlanılan tarih ile fesih beyanının işçiye vardığı zaman arasında geçen süredir. Kıdemin hesabında, aynı işverenin yönetimi altında geçen fasılalı çalışmalar ile aynı işverenin farklı iş yerlerinde geçen çalışma süreleri birlikte dikkate alınır. Son olarak işçinin statüsüne göre feshe karşı korumanın kapsamının değişeceğini belirtmek gerekir. Nitekim işçilerin yasal olarak koşulları belirlenmiş üst düzey işveren vekili yahut yardımcısı olmaları, iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engelleyecektir⁸⁶.

3.2.2.2. Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayanma Zorunluluğu

3.2.2.2.1. Kural Olarak Politik Görüş ve Faaliyetlerin Geçerli Bir Sebep Oluşturmaması

İş güvencesinin kapsamını belirleyen İşK m. 18/III hükmü, 158 Sayılı Sözleşme'nin 5. ve 6. maddesine uygun olarak bazı hususların fesih için geçerli bir sebep teşkil etmeyeceğini düzenlemiştir⁸⁷. Bu hususları fesih engeli olarak düşünmek mümkündür. Fesih engelleri, feshin sosyal amacıyla bağdaşmayan halleri işaret etmektedir. Ayrıca fesih engelleri, temel hakları güvence altına almaktadır. Bu görüş, İşK m. 18/III'te belirtilen ve geçerli bir sebep olamayacak hallerin, de lege feranda açısından iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından makul sebep olarak ileri sürülemeyeceğini isabetli olarak savunur⁸⁸.

Çalışmamızın konusu bakımından İşK m. 18'e göre önem arz eden husus, siyasi (politik) görüşün tek başına feshe konu edilemeyeceğidir (İşK m. 18/III-d). Böylelikle politik görüş farklılığı bağlamında işverenin fesih hakkı, işçinin siyasi parti üyeliği, benimsediği fikirler ve savunduğu ideolojik pozisyonlar nedeniyle sınırlandırılmıştır. Kural olarak işverenin politik önyargı ve

⁸⁵ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 283.

⁸⁶ **Akyiğit**, s. 237; **Senyen Kaplan**, s. 403 vd.

⁸⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1069; **Arslan Öncü**, s. 134; **Baysal**, s. 33; **Sümer**, s. 223; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, s. 568; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 668; **Ergin**, s. 51.

⁸⁸ De lege feranda (ideal hukuk kavramı için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 55. Bu görüşe göre fesih hakkının kötüye kullanılmasının önüne geçebilmek adına, İşK m. 18/3'te sayılan hallerin, süreli feshi düzenleyen 17. maddede yer alması gerekir. Bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 295.

ayırımı tutumuyla ilişkili bir fesih sebebini ileri sürmesi geçerli sebep oluşturmayacaktır⁸⁹.

Türk hukukunda söz konusu yasak nedenlere dayalı yapılan fesihlerin yaptırımı açıkça öngörülmemiştir. Politik görüşün temel hak ve özgürlüklerle ilişkili olması karşısında, böyle bir sebebe dayalı feshin, geçersiz feshin sonuçlarına tabi kılınacağı belirtilmelidir⁹⁰. Yargıtay bir kararında, İşK m. 18/III'te sayılan hallerin sınırlayıcı olarak düzenlenmemiş olduğunu, işçiye yönelik siyasi sebepler ve dünya görüşü unsurlarını içeren ayrımcılığın hukuk düzeni tarafından korunmaması gerektiğini vurgulamıştır⁹¹. Bu yüzden İşK m. 5 ışığında yapılacak bir yorum sonucu, İşK m. 18/III düzenlemesinin aynı zamanda politik temelde ayrımcılığa yönelik bir koruma da sağladığı ileri sürülebilir.

Bunlarla birlikte İşK m. 18/III hükmünde kendisine yer bulan ve çalışma süresi dışında yahut işverenin rızasıyla çalışma süresi içerisinde sendikal faaliyetlerde bulunma (İşK m. 18/III-a) ile işyeri sendika temsilciliğini yapma (İşK m. 18/III-b) unsurlarının, işçinin sosyal-politik faaliyetleri ile bağlantılı olduğu ölçüde gündeme gelebileceğini belirtmek gerekir⁹². Dolayısıyla sendika bünyesi altında işçinin veya işyeri sendika temsilcisinin, çalışanlarla siyasi iktidar ve sendika arasındaki ilişkiyi etkileyecek sosyal-politik faaliyetlerde bulunması halinde, bu tür faaliyetlerin geçerli feshe konu edilemeyecekleri söylenebilir.

3.2.2.2.2. Geçerli Sebep Oluşturabilecek İstisnai Haller

İş güvencesi sistemi içerisinde kural olarak politik görüşten kaynaklanan feshin yasaklanmış olması, işçinin politik faaliyetlerinin hiçbir zaman fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği an-

⁸⁹ **Senyen Kaplan**, s. 418; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 49; **Sümer**, s. 223; **Ergin**, s. 51. Karşılaştırmalı hukukta önyargı ve ayrımcı tutuma dayalı feshin geçerli sebep sayılamayacağı vurgulanmıştır. Fransız iş güvencesi hukukunda geçerli neden kavramını karşılayan “*gerçek ve ciddi neden*”, işverenin her türlü önyargı ve kişisel tutumundan bağımsız, objektif nitelik taşıyan ve feshi meşru kılmaya yetecek ağırlıkta olay olarak nitelendirilmektedir (**Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1024). Özel yaşamla bağlantılı geçersiz sebepler hakkında bkz. **Çankaya**, s. 297. Alman hukuku açısından bkz. **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 61-62; **Preis/Stoffels**, s. 213. Sosyal ağlarda işçinin politik görüşünü açıklamasının geçerli fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 329. Nitekim Yargıtay’a göre de “*davacının paylaşımlarının hakaret, şiddet, tehdit içermediği, eleştiri niteliğinde olduğu, İşK. m. 18/III-d gereğince siyasi görüş farklılığının fesih sebebi olamayacağı, feshin bu nedenle geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davalı işverenin temyiz itirazları yerinde bulunmamıştır.*” denilmiştir. Karar için bkz. Yarg. 9. HD. T. 03.07.2018, E. 2017/27773, K. 2018/14484, (legalbank), E.T. 27.12.2023.

⁹⁰ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 50; **Senyen Kaplan**, s. 419; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, s. 569.

⁹¹ Yarg. 9. HD., T. 08.09.2014, E. 2012/33335, K. 2014/25434, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

⁹² **Senyen Kaplan**, s. 418.

lamına gelmez. Çünkü istisnai haller içerisinde, iş sözleşmesinin işçi bakımından yükümlülükler tesis etmesi ve iş ilişkisinde aynı değerde korunması gereken işverenin ve işyerindeki diğer çalışanların menfaatlerinin bulunması, söz konusu menfaatlerin dengelenmesini zaruri kılar. Bu durumda geçerli sebep olarak kabul edilebilecek olgu, işçinin politik görüşüne sahip oluşu değildir. Bunun aksine, politik görüşün faaliyete dönüşerek ifade edilmesi ve iş ilişkisine sızarak onu olumsuz şekilde etkilemesidir. Diğer bir deyişle iş sözleşmesini fesih ile sonlandıran işveren işçinin sahip olduğu politik görüşü nedeniyle değil, sözleşmeden doğan menfaatlerini korumak amacıyla fesih işlemi yapmış olur. Burada keyfilik yahut cezalandırma amacının bulunduğu varsayılmaz⁹³

Genel olarak iş güvencesi sistemi içerisinde geçerli sebepler, iş görme borcunun ifasını etkileyerek, görülen işin gereği gibi yerine getirilmesini engelleyen sebeplerdir⁹⁴. Bunlar önyargıdan ve keyfilikten uzak, feshi gerekli kılan sebeplerdir. Ancak geçerli sebeplerin, haklı sebeplerden farklı nitelikte olması gerekir. Geçerli sebepler, işverenin fesih hakkı bakımından keyfilik ile haklı sebepler arasında konumlanır ve süresiz fesihlerden farklı olarak sözleşmenin derhal sona ermesine neden olmazlar.

Geçerli sebepler İşK. m. 18/T'de sayılmaktadır. İşçinin yeterliliğinden (yetersizlik), davranışlarından veya işletmenin, işyerinin, işin gereklerinden (işletmesel sebepler) kaynaklananlar, iş sözleşmesinin süreli feshinde geçerli sebep teşkil edebilirler⁹⁵. Dolayısıyla işçinin politik faaliyetlerinin somut olayın koşulları ve iş ilişkisinde yarattığı etkiye bağlı olarak geçerli sebeplerden birisinin veya birkaçının kapsamına girmesi mümkündür. Eğer somut olayda birden çok geçerli fesih sebebini ilgilendiren karma bir ihlal durumu varsa yapılacak değerlendirme, hangisinin iş ilişkisinin üzerinde birincil derecede olumsuz etkiye sahip olduğunun tespit edilmesine bağlıdır⁹⁶.

⁹³ **APS/Preis**, Grundlagen J, Rn. 66; **Preis/Stoffels**, s. 213. İş Sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükler, işçinin bireysel anayasal konumu karşısında önceliğe sahiptir (**Ertürk**, s. 185). Sosyal ağda politik içerikli paylaşımların işyerinde olumsuzluk yaratması halinde geçerli feshine konu edilebilmesi hakkında bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 555.

⁹⁴ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1023; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 28-29; Süzek, s. 593. Geçerli sebep kavramı için bkz. Senyen Kaplan, s. 409; Urhanoglu/Köken, s. 82; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 528; Ekmekçi/Yiğit, s. 669.

⁹⁵ **Akyiğit**, s. 300; **Yamakoğlu**, s. 76; **Sümer**, İş Hukuku, s. 104.

⁹⁶ Birden çok geçerli fesih sebebini aynı vakada bulunması ve ortaya çıkan karma ihlal durumuna ilişkin Alman hukukundaki mahkeme kararları için bkz. BAG 19. 8. 2008 – 2 AZR 976/06, NZA 2009, Rn. 19, s. 425;

İşçinin politik faaliyetleri açısından hangilerinin yetersizlik, davranış veya işletmesel sebep oluşturacağını önceden tespiti mümkün değildir. İşçinin hangi eylemlerinin işyerine ne gibi etkilerinin olacağı, somut olayın koşullarına göre şekillenecektir⁹⁷. Buna göre işçinin kişiliğinden kaynaklanan yetersizliği veya davranışları, iş ilişkisinde politik faaliyetlerin geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmesi ve işçinin feshe karşı korunması noktasında öncelikle önem arz eder. Politik faaliyetlerin işletmenin, işyerinin, işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle geçerli sebep oluşturması ise baskı feshi açısından değerlendirilebilir. Bu çerçevede geçerli sebeplerin ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.

3.2.2.2.1. İşçinin Yetersizliği

İşverenin süreli fesih hakkını kullanmasını geçerli kılan işçinin yetersizliği, haklı sebeple derhal fesih ağırlığında olmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen ve iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen haller olarak açıklanabilir⁹⁸. İşçinin yetersizliği, fesih anı itibarıyla, yeterli olma noktasındaki eksiklik ve görülen iş için uygunsuzluktur. Yetersizlik aslında işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebepleri gösterir. Nitekim Alman hukukunda yetersizliğe dayalı bir feshin, eğer işçinin kişiliğine bağlı nedenlerden kaynaklanıyor ise sosyal açıdan geçerli olacağı kabul edilmiştir⁹⁹. Yetersizliği ortaya çıkaran olgu, işçinin hakimiyet alanından kaynaklanmakta ve işçinin borcunu kötü veya eksik ifa etmesini şart koşmaktadır¹⁰⁰.

Bu noktada, yetersizliğe bağlı işten çıkarma nedenlerini, davranışa bağlı işten çıkarma nedenlerinden ayırt etmek gerekir. Nitekim yetersizlik halinde feshin kaynaklandığı olgunun işçi tarafından kontrol edilememesi gerekir. Eğer işçi iş sözleşmesine uygun davranmak istiyor ancak bunu yapamıyorsa yahut bunu yapması ondan beklenemiyorsa, yetersizlik sebebiyle fesih söz

20. 11. 1997 – 2 AZR 643/96, NZA 1998, s. 323; 21. 11. 1985 – 2 AZR 21/85, NZA 1986, s. 713. *Baysal'a* göre ise birden fazla fesih sebebinin bulunduğu durumda, geçerli sebebin türüne göre yargısal denetimin ölçütleri değişeceğinden, söz konusu fesih sebeplerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Bu hususta bkz. **Baysal**, s. 43.

⁹⁷ **Baysal**, s. 43; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 50.

⁹⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 533-534; **Sümer**, s. 215; **Zielke**, s. 73, **Ünsal**, s. 523. Yeterlik, yeterlilik ve yetersizlik kavramları için bkz. **Baysal**, s. 34; **Senyen Kaplan**, s. 409 vd.; **Özdemir**, *Dürüstlük Kuralı*, s. 299; **Arslan Öncü**, s. 131; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 33; **Urhanoglu/Köken**, s. 83; **Süzek**, s. 593; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 670.

⁹⁹ **Zielke**, s. 73; **MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 1; **Preis/Stoffels**, s. 216.

¹⁰⁰ İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan kötü ve eksik iş görmenin geçerli fesih sebebi oluşturması, karşılıklı iş görme ve ücret edimleri arasındaki dengenin bozulduğuna dayanır. Bu konuda bkz. Mahmut **Kabakcı**, *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme*, Beta Yayınevi, İstanbul, Ekim 2012, s. 91.

konusu olur¹⁰¹. Buna karşılık eğer işçi iş sözleşmesine uygun davranmak için yeterli imkana sahip ve kendisinden beklenebilecek çabayı göstermiyorsa, davranışla ilgili sebeplerle fesih geçerli görülebilir¹⁰².

Yasada yetersizlik anlamına gelecek haller belirtilmemiş ve bunların tespiti öğretiyeye ve yargı kararlarına bırakılmıştır. Mahkeme, olayın özelliklerine göre iş sözleşmesinin taraflarca sürdürülüp sürdürüleemeyeceği hakkında karar vermeli ve işverenin işçiyi istihdam etmesindeki amacından önemli derecede bir uzaklaşma olup olmadığını araştırmalıdır. Görüleceği üzere yetersizlikte feshin dayanağı, işçinin doğrudan bir eylemi değildir. Burada, işçi ile ilgili mevcut durumun iş ilişkisine etkisi ön plandadır. Yetersizlik veya kişiliğe ait nedenlerle işten çıkarmanın amacı işçinin cezalandırması değil, işvereni gelecekte doğacak yükümlülüklerden korumaktır. Öğretide işçinin yetersizliğinin, yetersizliğin kaynağına göre fiziki ve mesleki olarak ortaya çıkabileceği ifade edilmiş olsa da bunlar, karma durumlar karşısında somut olayı ele almada ancak yardımcı bir unsur olarak kabul edilebilir¹⁰³. Bu bağlamda, fiziki ve mesleki yetersizliğin kapsamı içerisine fikri sebepler de girebilir¹⁰⁴. İşçinin kişiliğini oluşturan manevi varlığı, iş görme borcunun ifasında etkili olduğu sürece bir yetersizlik hali yaratabilir¹⁰⁵. Aşağıda açıklayacağımız şekliyle işçinin politik görüşü ile bağlantılı olarak kişiliği, ciddi vicdani çatışması, Anayasanın temel değerlerine aykırı tutumu ve bazı kamusal faaliyetleri, işverenin menfaatlerini önemli ölçüde etkilemesi ve işyeri yahut görülecek iş ile bağlantılı olduğu sürece, iş ilişkisi içerisinde bir yetersizlik hâlini ortaya çıkabilir¹⁰⁶.

İlk olarak, politik faaliyetler bakımından işçinin politik (felsefi) inancından kaynaklanan vicdani kararı ile işverenin iş görme borcunu talep hakkı arasında çatışma ortaya çıktığında, işçinin

¹⁰¹ Ünsal, s. 523; APS/Vossen, KSchG § 1, Rn. 120; Baysal, s. 40.

¹⁰² Yetersizlik ve davranış farklılığı için bkz. Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s.33; MHdB ArbR/Kiel, § 113, Rn. 2.

¹⁰³ Baysal, s. 38.

¹⁰⁴ Kabakcı, Yetersiz İş Görme, s. 26.

¹⁰⁵ Mittelbach, s. 107-108. Vicdan özgürlüğünün kullanımına ilişkin hallerin mesleki yetersizlik yaratabileceği hakkında bkz. Heper, s. 418. Kişisel uygunluk eksiklikleri (yetersizlikleri), karakter nedenlerine dayanabilir ve iş ilişkisine olumsuz yansımaları olması halinde fesih anında göz önüne alınabilir (MHdB ArbR/Kiel, § 113, Rn. 107). Terör gibi olağanüstü politik faaliyetler bağlamında, tehlikeli (riskli) kabul edilen kişilerin iş hukukundaki durumu ve yetersizliğe dayalı fesih hakkında bkz. Martin Plum, "Die Kündigung von (mutmaßlichen) 'Gefährdern' wegen Sicherheitsbedenken", NZA 2019, s. 502.

¹⁰⁶ Zielke, s. 73.

kişiliğinden kaynaklanan bu durum bir yetersizlik sebebinin oluşturur¹⁰⁷.

Alman hukukuna göre işçinin vicdani sebeplerden dolayı iş görememesi, işveren açısından işçinin kişiliğine bağlı nedenle geçerli bir fesih sebebi oluşturabilmektedir¹⁰⁸. Fakat bunun için işçinin temel haklarına dayanan vicdani kararı sonrasında son çare ilkesine uygun olarak kendisine önerilen vicdanen nötr olan işi görmeyi reddetmesi ve işverenin de işçiyi başka pozisyonda çalıştırma yahut söz konusu işi başka işçilere gördürme imkanına sahip olamaması gerekmektedir¹⁰⁹. Ancak bir defaya mahsus veya çok nadir olarak yapılan bir işe itiraz edilmesi geçerli fesih için yeterli değildir. Burada fesih sebebi ve feshin sosyal açıdan gerekçelendirilmesi, işçinin salt belirli bir görüşe sahip olması değil, inancı nedeniyle işçinin uzun veya belirsiz süre sözleşmeye borçlu olunan işi yapamayacağını anlaşılmasıdır. İşçinin uzun ve belirsiz bir süre için çalışmayacağı yönünde olumsuz öngörünün (negative prognose) işverende hasıl olması, işyerinde görülen işin aksaması ve aksamanın işveren üzerinde makul olmayacak bir yük oluşturması gerekir¹¹⁰. Konuya ilişkin Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararında, işçinin manevi nedenlerle çalışmayı reddetmesi karşısında iş ilişkisi vicdani çatışmanın geleceğe yönelik devam edebileceği olumsuz öngörüsüyle işveren için katlanılmaz hale gelmiş ve başka bir pozisyonda istihdam mümkün olmadığından, yetersizlikten (kişiliğinden) kaynaklanan sebeple sözleşmenin feshedilebileceği belirtilmiştir¹¹¹. Mahkeme başka bir kararında ise radikal sağ görüşe sahip müzik grubunun albümlerini satmayı reddeden ve sol politik inancını gerekçe gösteren çalışanın sözleşmesinin feshinde, aynı ilkeden hareket ederek karar vermiştir¹¹².

¹⁰⁷ **Hunold**, s. 1584. Vicdani kararlar, dini görüşleri olduğu kadar felsefi görüşleri de kapsar. Politik görüş ve ideoloji (dünya görüşü), büyük ölçüde felsefe ile iç içe geçebilmektedir. Bkz. **Baysal**, s. 125. Manevi sebeplerle işi ifaden kaçınma hakkında bkz. **Erkanlı Başbüyük**, s. 350. Fesih ile din ve vicdan özgürlüğü hakkında bkz. **Arslan Öncü**, s. 230 vd.

¹⁰⁸ **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 241; **Hunold**, s. 1584. İşçinin kişisel özellikleri ve işverenin yönetim hakkı arasındaki ilişki için bkz. **Ertürk**, s. 191 vd.; **Baysal**, s. 125.

¹⁰⁹ **Boemke/Gründel**, s. 272; **Hunold**, s. 1584. İş sözleşmesinin imzalanması sırasında yapması gereken işin özelliklerinin farkında olmasına rağmen verilen işi yapmayı reddetmesi halinde söz konusu davranış nedeniyle işten çıkarmanın da düşünülebileceği hakkında bkz. **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 241.

¹¹⁰ **MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 110.

¹¹¹ BAG. T. 24.05.1989, 2 AZR 285/88, AP BGB § 611 Gewissensfreiheit Nr. 1. Olumsuz öngörü ilkesi, işçinin yetersizliğinde gözetilmelidir. Yetersizlik hali tespit edildiğinde feshin geçerliliği, iş görme borcundaki ihlalin gelecekte de devam edeceğinin, önemli ve makul ölçüler içinde öngörülebilir olmasına bağlıdır (**Kabakcı**, Yetersiz İş Görme, s. 178). İş güvencesi kapsamındaki her fesih, kural olarak olumsuz bir öngörü gerektirir (**Baysal**, s. 183). Ayrıca bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 289.

¹¹² Mahkemeye konu olayda, Neo-Nazi politik eğilimine sahip Alman rock grubu *Böhse Onkelz* sonradan eğilimini değiştirmiş ve albümleri o dönem en çok satanlar listesine girmişti. Bu nedenle işveren grubun parçalarının bütün şubelerde satışı onaylamış ancak söz konusu işçi, grubun şarkılarını satmayı reddetmiştir. İşveren, müşteriler ile başka bir çalışanın ilgilenmesi çözümünü getirmiş olsa da işçi bu teklifi kabul etmemiş ve iş sözleşmesi

Türk hukukunda ise işçinin vicdani çatışma içerisindeyken iş görme borcunun ifasını reddetmesi ihtimalinde, işverenin iş sözleşmesini İşK m. 25/II-h uyarınca haklı nedenle feshetmesinin mümkün olduğu belirtilmiş ve kanun koyucunun vicdani çatışmaya ilişkin itiraza imkân tanımadığı, işçinin kendisine hatırlatıldığı hâlde görevini yapmamakta ısrar etmesinin işveren için haklı fesih yetkisi sağladığı vurgulanmıştır¹¹³. Buna karşılık *kanaatimizce*, işçinin politik inancının demokratik düzenle uyumlu, sistematik, tutarlı ve ciddi bir özellik ihtiva etmesi halinde feshe son çare olarak yaklaşılmalı; eğer fesih kaçınılmaz ise temel haklarla bağlantısı sebebiyle vicdani çatışma haklı sebep düzeyine ulaşan bir neden olarak kabul edilmemeli ve yetersizliğe dayalı geçerli fesih yolu işletilmelidir¹¹⁴.

Yetersizlik başlığı altında tartışılacak diğer bir durum ise işçinin toplumun geneli tarafından benimsenmiş Anayasa'nın temel değerlerine aykırı bir tutum takınması halidir. Burada değerlendirilen işçinin politik görüşü değil, söz konusu politik görüşün Anayasa ile bağlantısıdır¹¹⁵. Kural olarak işçinin tutumu, bir ideolojiye yüksek ilgisi ve duyarlılığı, feshe gerekçe oluşturmaz¹¹⁶. İş sözleşmesi kapsamında aktif davranış olmaksızın, Anayasa karşıtı tutumdan ve memnuniyetsizlikten kaçınmak ya da Anayasanın korunması ve uygulanmasını desteklemek gibi yan yükümlülük yoktur¹¹⁷. Fakat işçi tutumu nedeniyle işyerinde olumsuzluk yaratıyor olabilir. İşçi Anayasa karşıtı bir tutum geliştirmiş ve bu tutumun işverenin menfaatlerini ve iş sözleşmesini ihlal ettiği açıkça ortaya konabiliyorsa, somut olayın koşullarına göre bir yorum yapmak gerekir.

Alman hukukunda Anayasanın temel değerlerine aykırı tutum, özel ve kamu işyerleri açısından ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Özel işyerleri açısından işyeri barışının bozulmasına neden olacağına veya güvenlik kaygılarının oluşacağına yahut müşterilerin, işyerindeki diğer çalışanların

feshedilmiştir. Mahkemeye göre bu çözüm, makul uzlaşma anlamındadır (ArbG. Hamburg, T. 22.10.2002, NZA-RR 2002, s. 87); **Hunold**, s. 1582. Ayrıca bkz. **Baysal**, s. 126, dn. 366; **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 31.

¹¹³ **Baysal**, s. 127.

¹¹⁴ Benzer bir görüş için bkz. **Heper**, s. 418. Bu konuda ayrıca bkz. **Aydın**, s. 141.

¹¹⁵ **Zielke**, s. 68 ve s. 76 vd.

¹¹⁶ Bireyin güdeleri, tutumları ve niyetleri gibi içsel süreçler ispata elverişli oldukları ölçüde bir olgudur (**Müller**, s. 225). Davranışlardan farklı olarak tutumlar, doğrudan görünür değildirler. Politik faaliyetleri tetikleyebilir veya bunlardan kaynaklanabilirler. Politik tutumlar, siyasi ilgi, güven ve demokrasiden memnuniyet veya ona karşıtlık yahut ihtilaflarla ilişki kurar (**Gabriel**, s. 22). Sosyal-demografik özelliklere ek olarak politik tutumlar faaliyetleri etkileyebilir (**Seifert**, s. 49).

¹¹⁷ **Picker**, Teil II, s. 34; **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 259. Bu konuda bir Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG 12.5.2011 – 2 AZR 479/09, NZA-RR 2012, Rn. 30, s. 43.

ve genel olarak toplumun ciddi tepki gösterebileceğine dair somut endişe mevcut ise, anayasal düzene karşıt amaçları alenen takınan işçilerin istihdam edilmesinin işveren den beklenemeyeceği savunulmaktadır¹¹⁸. Aktif bir davranış olmaksızın, örneğin Anayasa karşıtı sembolleri içeren görünürdeki dövme veya diğer bir vücut süslemesinin kalıcılığı göz önüne alındığında, Anayasa karşıtı tutuma yoğun bağlılığı temsil edebilir ve işverenin üstün menfaatleri ve giderek iş sözleşmesi ile bağdaşmayabilir¹¹⁹. Benzer yorum, Anayasa karşıtı bir örgüte üyelik için de yapılabilir. İşçinin, örgütten ayrılrsa dahi tutumunun devam edebileceği ileri sürülebilir. Ancak bunlar tek başına iş sözleşmesinin feshini sosyal açıdan geçerli kılmaz. Burada belirleyici olan, politik tutumun işyeri üzerinde önemli ölçüde ve somut biçimde nasıl bir etkide bulunduğu ve işverenin kamuoyunda bilinirliği veya işçinin sorumluluk alanını ne düzeyde etkilediğidir¹²⁰.

Kamu işyerlerinde çalışan işçiler bakımından, Anayasal (politik) sadakat bağı (Politische treuepflicht) gereğince politik tutumun önem taşıdığı anlaşılmaktadır¹²¹. Vatandaşların, Anayasaya uygun işleyen idareye duydukları güven, işverenin korunmaya değer menfaati olarak kabul edilmelidir. Bu önemin derecesi, işverenin ne tür bir kamusal faaliyet yerine getirdiğine ve işçinin işyerindeki pozisyonuna göre belirlenmektedir¹²². Sonuçta Anayasanın temel değerlerine aykırı bir tutum, yetersizlikten kaynaklanan fesih sebepleri içerisinde değerlendirilmektedir¹²³.

¹¹⁸ **Mittelbach**, s. 155; **Plum**, s. 498; **Juncker**, s. 5; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 761; **Polzer/Powietzka**, s. 972. Eğitim öğretim sağlayan işyerleri açısından bkz. **Preis/Stoffels**, s. 217; **Zielke**, s. 50 ve s. 78.

¹¹⁹ **Picker**, Teil I, s. 327; **Polzer/Powietzka**, s. 973.

¹²⁰ **Zielke**, s. 65-66; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 69; **Mittelbach**, s. 210. Karşı görüş için bkz. **Lepke**, s. 2038.

¹²¹ Bu konuda bkz. Wilfried **Berkowsky**, “Die personenbedingte Kündigung - Teil 2”, NZA-RR 2001, s. 450; **Preis/Stoffels**, s. 216; **Meisel**, s. 44; **Lepke**, s. 2038; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 642, s. 271. Kamu işyerlerinde görülecek işe uygun olmama, işçinin Anayasal sadakatine ilişkin haklı şüphelerden kaynaklanabilir (**Picker**, Teil I, s. 326; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 760-761). Örnek bir mahkeme kararı için bkz. LAG Hamm 17. Kammer, Urteil vom 06.12.2022 - 17 Sa 139/22, (jurisPR-ArbR 18/2023 Anm. 4). Fransız hukuku açısından da benzer yaklaşım için bkz. Cour de cassation, Chambre sociale, 19.10.2022, Nr. 21-12.370, EuZA 2023, s. 346.

¹²² **Polzer/Powietzka**, s. 975; **Preis/Stoffels**, s. 215; **Lepke**, s. 1995. Anayasaya sadakat yükümlülüğü, kamu hizmetinde ve işçinin istihdam edildiği pozisyona göre aşamalı olarak mevcuttur. Bu konuda bkz. **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 259; **Berkowsky**, s. 450; **Picker**, Teil II, s. 44; **Juncker**, s. 5; **Zielke**, s. 43.

¹²³ **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 761. Kamu işyerinde çalışan işçinin Anayasaya aykırı tutumu işyerinde önemli bir etkiye sahipse, GG 33 (2) gereğince Anayasal sadakat bağından yoksunluk, kişilikten kaynaklanan yetersizlik sebebiyle işten çıkarılmayı geçerli kılar (**Picker**, Teil I, s. 328). Alman hukukuna göre kamu işçileri bakımından Anayasal sadakat ile iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat arasında fark vardır. İşçiler eliyle görülen kamu hizmetinde menfaatin odak noktası sadece işverenin çıkarlarını yerine getirmek değil, genel toplumsal yönüyle kamu görevinin yerine getirilmesidir. Burada ortaya çıkacak farklı menfaatler nedeniyle kamu görevlisi işçilerin bir bütün olarak toplumsal menfaatlere saygı göstermeleri ve tutumlarıyla bağlılıklarını göstermeleri gerekir. Bunun karşılığında kamu istihdamından kaynaklanan özel istikrardan ve itibarın avantajlarının

Türk hukuku açısından ise kamuda çalışan işçilerin, Anayasa m. 128 anlamında (dar anlamda) kamu görevlisi tanımı içerisine girmediği belirtilmiştir¹²⁴. Bu görüş, kamuda çalışan işçilerin memurlarda olduğu gibi bir politik sadakat yükümlülüğüne (Anayasa m. 129) sahip olmadıkları noktasında isabetli olsa da, kamu işyerinde istihdam edilen işçinin pozisyonuna göre bir yorum yapmak *kanaatimizce* daha uygun olmalıdır¹²⁵. Aksi bir durum, kamu hizmetinin tüm üyeleri için aynı olan ve görevlerinden bağımsız özel bir siyasi sadakat yükümlülüğünün çıkarılması anlamına gelir ki bu, siyasi hakları ölçüsüz şekilde kısıtlar. İşçilerin kamu hizmeti görmemekle birlikte kamu hizmetinin yürütülmesine yardımcı oldukları düşünüldüğünde; diğer bir deyişle geniş anlamda kamu görevlisi kabul edildiklerinde, kamu kurum ve kuruluşları veya bağlı ortaklık ile iştiraklerde üst düzey pozisyonda istihdam edilen işçilerin, memur statüsündekiler kadar olmasa da devletin politik tarafsızlığına zarar verecek tutum takınmaması ve devletin toplumdaki izlenimini zedelememesi gerektiği, iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcu gereğince savunulabilir¹²⁶.

Öte yandan işçinin politik içerikli kamusal faaliyetlerinin, yetersizlik sebebi oluşturup oluşturmadığı ayrıca ele alınabilir. Bu tür faaliyetlerden kastedilen, kamusal (belediye ve meclis üyeliği gibi) çalışmalarıdır¹²⁷. İş sözleşmesi devam ederken kamusal faaliyetlerin yerine getirilmesi, iş sözleşmesi ile bağlantılı çatışmaların yaşanmasına neden olabilir¹²⁸. Tek başına kamusal faaliyetin yerine getirilmesi feshi geçerli göstermez¹²⁹. Söz konusu faaliyetlerin işyerinde rahatsızlıklara yol açması durumunda ise kusurlu bir davranış mevcut olmadığından, somut olayın koşulla-

dan yararlanırlar. Bkz. **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 49; **Berkowsky**, s. 450.

¹²⁴ **Türe**, s. 310; **Sevimli**, s. 269, dn. 80 ve orada anılan yazarlar; **Senyen Kaplan**, s. 81; **Erdem**, s. 11-12.

¹²⁵ Anayasa m. 129'a göre "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler". Bu konuda detaylı bilgi için bkz. **Erdem**, s. 23.

¹²⁶ Nitekim bu görüşümüz doğrultusunda olmak üzere İHAM bir kararında, kamuya ait bir işyerinde çalışan bir işçinin, yetkililerin baskıcı olduğu iddia edilen uygulamalarına yönelik şiddetli politik eleştirilerini ve bu uygulamaları protesto etmek için gösteri yapma çağrılarını ele almıştır. Bu kararda, özel hukuk istihdam ilişkilerinde çalışanların işverenlerine karşı borçlu oldukları sadakat yükümlülüğünün, memurların sahip olması gereken sadakat ve ihtiyat yükümlülüğü kadar güçlü olamayacağı belirtilmiştir. Karar için bkz. İHAM, Melike v. Türkiye, Başvuru No. 35786/19, T. 15.06.2021, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 29.12.2023.

¹²⁷ **Zielke**, s. 132; **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 240. İş ilişkisini etkileyebilecek kamusal faaliyetlere bazı örnekler verilmiştir: Federal Meclis, Avrupa Parlamentosu, eyalet, bölge ve belediye meclisi üyelikleri gibi. Bu tür faaliyetlere ilişkin getirilen koruma hükümlerinde temel amaç, işçinin işyerine zarar vermediği sürece, kamusal faaliyetin yerine getirilmesi için gerekli olan izni işverenden talep edebileceği yasal dayanağın oluşturulması ve feshi karşı korumanın sağlanmasıdır (**MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 102).

¹²⁸ **Wisskirchen/Bissels**, s. 174.

¹²⁹ **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 240; **Berkowsky**, s. 457.

rına göre yetersizliğe dayalı fesih düşünülebilir¹³⁰.

Bu konuda Alman hukukunda dikkat çekici olan, kamusal faaliyetlere ilişkin Anayasal düzeyde feshe karşı özel korumanın, özel hukuku doğrudan etkileyecek biçimde sağlanmış olmasıdır¹³¹. Nitekim GG Art. 48 Abs. 1 gereğince “*Federal Meclise seçilmek için adaylığını koyan herkes, seçime hazırlanmak için gerekli izne hak kazanır*”. Abs. 2 gereğince ise “*Hiç kimsenin milletvekilliği görevini üstlenmesi ve yerine getirmesi engellenemez. Bu nedenle fesih veya görevden çıkarılma kabul edilemez*”. Bu hüküm, sadece halihazırdaki parlamento üyelerini (Abgeordnete) değil, seçilmiş fakat henüz görevi kabul etmemiş olanları da kapsamaktadır. Belediye temsilciliği alanında feshe karşı koruma ise GG Art. 28 Abs. 2 gereğince eyaletlerin anayasalarında bulunmaktadır. Söz konusu Anayasal koruma, aday gösterilmek yahut seçim teklifinin sunulması ile başlamaktadır. Adaylığın işverene bildirilmesine gerek yoktur. İşçi Federal Meclis'e seçilemezse, feshe karşı koruma, seçimin kaybedildiği tarihte sona erer. Bu anlamıyla hüküm, sosyal açıdan işçilere adaylık başvurusu yaparken ve vekillik faaliyetini gerçekleştirirken fırsat eşitliğini garanti etmektedir. Feshe karşı koruma, faaliyetin sona ermesinden sonra işçinin iş hayatına entegrasyonu açısından da önemini korur¹³². Kamusal faaliyet devam ederken iş sözleşmesinden doğan ücretlerin ise talep edilemeyeceği kabul görmektedir¹³³. Ancak işveren, faaliyet hazırlıkları için başvurusu üzerine işçiye yasal ücretsiz izin vermek zorundadır¹³⁴. Bu hakkı kısıtlayan sözleşme hükümleri geçersizdir¹³⁵. Ayrıca kamusal faaliyeti engelleme yasakları,

¹³⁰ **Berkowsky**, s. 457. Kamusal faaliyetin yerine getirilmesinin, işçinin iş sözleşmesindeki kişisel uygunluğunun temelden sorgulanması durumunda mevcut olabileceği ileri sürülmüştür. Bu durum özellikle eğilim taşıyıcıları açısından dikkate alınabilir (**MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 102).

¹³¹ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Joachim **Plüm**, Die arbeitsrechtliche Stellung des Abgeordneten, Köln 1976, s. 7 vd.; **Lepke**, s. 1993; **Zielke**, s. 132. Hem eyalet Anayasalarında hem de Federal Anayasada buna ilişkin hükümler bulunmaktadır. Politik makam sahipleri için öngörülen GG. Art. 48 bu açıdan önem arz etmektedir. Madde 48 GG Alman Federal Meclisi üyeleri ve bu organa seçilmek için aday olanlar için geçerlidir. Eyalet ve belediye parlamentolarının üyelerini kapsamaz (**MHdB ArbR/Volk**, § 129, Rn. 4). Bununla beraber eyalet anayasalarında, eyalet meclisleri için benzer güvenceler getirilmiştir. Düzenlemenin özel hukuka doğrudan etki gösterdiği ifade edilmiştir. Alman Anayasasının 9 (3) maddesinin 2. cümlesinde olduğu gibi bu hak da özel hukuka doğrudan etkilidir (**GG Kommentar/Klein/Schwarz**, GG Art. 48, Rn. 113).

¹³² **Zielke**, s. 132; **Plüm**, s. 9. Seçilmiş milletvekillerinin feshe karşı korunması, görev sürelerinin bitiminden bir yıl sonra sona erer (Bölüm 2, Alt Bölüm 3, Cümle 4, AbgG).

¹³³ İşyerinin kapanması durumunda yahut konusu suç teşkil eden eylemlerde fesih mümkün olabilir. Fakat milletvekilliği görevinin üstlenilmesinin doğal sonucu olarak işyerinde ortaya çıkan durumlar görevle ilgili olduğu sürece işverene fesih hakkı vermez (**GG Kommentar/Klein/Schwarz**, GG Art. 48, Rn. 102). Parlamento üyelerinin iş hukuku açısından durumu için bkz. **MHdB ArbR/Greiner**, § 109, Rn. 43.

¹³⁴ **Zielke**, s. 132; **Plüm**, s. 158. İşverence verilecek iznin ücretsiz oluşu hakkında bkz. **GG Kommentar/Klein/Schwarz**, GG Art. 48, Rn. 67 ve Rn. 69.

¹³⁵ Bu hakka yönelik tedbir hukuka aykırıdır ve işveren bakımından tazminat ödeme yükümlülüğü doğurur. Şüphesiz işçinin adaylığından feragat anlamına gelecek hükümler de geçersizdir. Örneğin kamusal faaliyet nedeniyle alt düzeydeki işe atama, başka işe veya işyerine nakil, çalışma koşullarının işçi aleyhine düzenlenmesi ve sosyal haklardan mahrum bırakılma konusundaki sözleşme hükümleri geçersizdir (**GG Kommentar/Klein/Schwarz**,

aday ve vekil aleyhine ayrımcı davranışları da yasaklamaktadır. Bir feshin adaylık ya da görevin yerine getirilmesiyle bağlantılı olması ve işverenin fesih için başka geçerli veya haklı sebebi kanıtlayamaması halinde kamusal faaliyet nedeniyle yapıldığını göstermektedir¹³⁶.

Türk hukukunda ise işçinin iradi kamusal faaliyetleri için özel bir koruma hükmü getirilmediği gibi işçinin yasal izin hakkı da bulunmamaktadır. *Kanaatimizce* kamusal görevi üstlenen işçinin en azından çalışma saatlerinin tekrar düzenlenmesi noktasından işverene yönelik talebinin makul görülmesi gerekir. Şüphesiz ki Türk hukuku açısından feshe karşı korumanın ötesinde işçiye kamusal faaliyetleri için özel güvence sağlanmasının faydaları olabilir. Kamusal faaliyetlerde bulunan işçilerin sırf bu nedenle hukuka aykırı müdahaleler ile karşılaşmaları önlenmiş olur. Sonuçta işçiler, vatandaşlık hakkı bağlamında kamunun genel çıkarlarını temsil etme görevlerini, işveren tarafından olumsuz etkilenmeden ve kınanma korkusu olmadan yerine getirebilmelidirler.

Son olarak çalışmamızın konusu bakımından işçinin yetersizliği, şüphe feshi bakımından ele alınabilir¹³⁷. İş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması, işverenin işçiye olan güveni ve taraflar arasında ilişkinin sürdürülebilmesi noktasında önemli rol oynamaktadır. İşçinin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal ettiği yahut işverenin korunmaya değer menfaatlerini ciddi ve kalıcı şekilde etkileyebilecek ve suç niteliğinde eylemde bulunduğu konusunda beliren şüphe, güven temelini sarsması koşuluyla iş sözleşmesinin feshini gündeme taşıyabilir. Güven eksikliğinin somutlaşması olarak görülebilecek şüphe feshi, tam ispattan yoksun ancak ciddi şekilde ortaya konulmuş vakıalara dayanır¹³⁸.

Şüphe feshinin hukuki niteliği tartışmalıdır. Masumiyet karinesine aykırılığı nedeniyle şüphe

GG Art. 48, Rn.113).

¹³⁶ **Plüm**, s. 159. Kamusal faaliyet nedeniyle fesih, görünüşte faaliyet nedeniyle değil ancak adaylık veya görevin yerine getirilmesiyle nedensel olarak ilgili koşullara dayanıyorsa da ileri sürülebilir. Bu konuda bkz. **ArbR/Volk**, § 129, Rn. 10.

¹³⁷ İş hukukunda şüphe feshi hakkında detaylı bilgi için bkz. Canan **Erdoğan**, İş Hukukunda Şüphe Feshi, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s. 29 vd.

¹³⁸ **Süzek**, s. 602; **Sümer**, s. 231; **Baysal**, s. 165; **Berkowsky**, s. 453; **Polzer/Powietzka**, s. 971; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 357. Alman hukukunda göre de iş sözleşmesi kapsamında cezai bir suç veya ciddi sözleşme ihlali şüphesi, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yok edebilecek nitelikte ise BGB 626. maddesi anlamında geçerli sebep teşkil edebilir. Bkz. **MHdB ArbR/Rachor**, § 126, Rn.1. İş ilişkisinde güvenlik kaygıları nedeniyle şüphe feshi hakkında bkz. **Plüm**, s. 499. Ayrıca bkz. **Picker**, Teil II, s. 39. Şüphenin disiplin cezası bakımından değerlendirilmesi hakkında bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 141 vd.

feshini reddeden görüşün yanında¹³⁹; feshin temelini güven esasına dayandıran diğer görüş bulunmaktadır¹⁴⁰. Türk iş hukukunda benimsenen görüş, şüphe feshini güven esasına dayandırmaktadır. Şüphe feshi, kanunda doğrudan belirtilmeyen ancak işverenin işçinin sadakatine duyduğu güvenin, şüpheli olgulara dayanarak sözleşmeye dayalı iş birliğinin güven temelini ortadan kalkabileceği anlayışına dayanmaktadır. Buna göre işveren, güven sarsılması sonucu iş ilişkisinin devamının kendisinden beklenemez olduğu hallerde iş ilişkisini sonlandırabilecektir¹⁴¹. Şüphe feshinin işçinin yetersizliğine mi yoksa davranışlarına mı dayandığı konusunda görüş birliği yoktur. Şüphe oluşturan vakiada işçinin davranışının varlığı göz ardı edilemez olsa da işvereni feshe iten esas sebep, ispatlanamayan davranışlar sonucunda güvenin zayıflamasıdır. Sonuçta şüphe, kusurlu davranıştan değil ancak müphem eylemlerden kaynaklanmaktadır. Eğer işçinin davranışı kesin olarak ispatlanabiliyorsa şüphe feshine gidilemeyeceği açıktır. Dolayısıyla şüphe feshinin yetersizlik başlığı altında ele alınması icap eder¹⁴².

İşçinin suç teşkil eden ve iş ilişkisiyle bağlantısı bulunan politik faaliyetlere katılması, ancak ilişkili davranışların açıkça ispat edilememesinde durum böyledir. Burada önemli olan, şüphe olgusunun tek başına bir fesih sebebi olarak kabul edilmemesidir. Güvene dayalı iş ilişkisinin kendisinden kuvvetle muhtemel şüphelenilen işçinin kişisel özellikleri sebebiyle sarsılması ve işveren açısından sözleşme ilişkisinin devamının beklenmez hal alması söz konusudur¹⁴³. Somut olayın özelliklerine göre tek başına sözleşme yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelmeyen ve iş dışında işlenen bir suç, işçinin karakterinin işe uygun olmadığını gösterebilir¹⁴⁴. Bu sebeple geçerli şüphe feshinden bahsedilebilmesi için katı koşulların sağlanmış olması gerekir¹⁴⁵.

¹³⁹ **HK-ArbR/Herget**, BGB § 626, Rn. 90.

¹⁴⁰ Söz konusu görüşler hakkında bkz. **Sümer**, s. 232-233. Şüphe üzerine işten çıkarma, yerine getirilmesi gereken katı gerekliliklere uyulduğu takdirde orantısız bir müdahale değildir ve fesihten etkilenen işçinin temel hakkını ihlal etmez. AİHS'nin 6 (2) maddesi kapsamındaki masumiyet karinesi yalnızca bir suçlamanın esası hakkında karar vermesi gereken ceza hâkimi için doğrudan bağlayıcıdır. İş ilişkisinin sona erdirilmesi gibi cezalandırıcı nitelikte olmayan hukuki sonuçlar, daha düşük ispat standardı temelinde ayrı bir adli değerlendirmeye dayanıyorsa fesih şüpheliyle ilişkilendirilebilir. Bu konuda bkz. **ArbR/Rachor**, § 126, Rn.1; **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 345. Ayrıca bkz. **Baysal**, s. 173.

¹⁴¹ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 304; **Berkowsky**, s. 453; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 362.

¹⁴² **Berkowsky**, s. 453. *Baysal'a* göre şüphe feshinin davranıştan kaynaklanan fesih değil, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih niteliği taşıdığı kabul edilmeli ve bu yönde hukuki denetim gerçekleştirilmelidir (**Baysal**, s. 171).

¹⁴³ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 367.

¹⁴⁴ **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 73; **Plum**, s. 499; **Berkowsky**, s. 457.

¹⁴⁵ **Polzer/Powietzka**, s. 971; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 304. Şüphe feshinin koşulları hakkında bkz. **Sümer**, s. 234-235; **Süzek**, s. 602.

Koşullardan ilki, objektif olaylara dayanan ve doğruluğu kuvvetle muhtemel ciddi bir şüphenin varlığıdır¹⁴⁶. Şüphe, sözleşmeden doğan borca yönelik ağır ihlale veya sözleşmeyi etkilemek noktasında cezayı gerektiren iş dışı bir suça ilişkin olmalıdır. İşverenin vakıalara ilişkin sübjektif düşünceleri önem taşımaz. İşçinin radikal politik görüşlere sahip olması tek başına şüpheyi haklı kılabilecek fesih nedeni olarak görülemez ve güven ilişkisinin sarsıldığı iddiası dinlenmez. İşçinin muhtemel bir faaliyeti düşünme süreci de fesih yoluyla yaptırıma tabi tutulamaz. Koşullardan ikincisi ise dürüstlük kuralı gereğince fesihten evvel işverenin yapması gereken davranışları işaret eder. İşveren işçiye ön yargılı yaklaşmamalı ve yeterli delil düzeyine ulaşmalıdır¹⁴⁷. İşverenin yeterli düzeyde delilleri araştırırken işçinin kişilik hakkını gözetmesi, verilerini koruması ve hukuka aykırı delil elde etmeye yönelik ölçsüz müdahalelerde bulunmaması icap eder¹⁴⁸. O, müphem eylemlerin aydınlatılması noktasında gerekli çabayı hukuka uygun uygun biçimde göstermelidir. Bunun için işçiyi dinlemeli ve onun savunmasını almalıdır¹⁴⁹. İşçinin söz konusu iddiaları bertaraf edebilecek anti-tezi oluşturmasına imkân tanınmalıdır¹⁵⁰. Her ne kadar şüphe feshinin kullanılması için bir süre sınırı bulunmuyor ise de çok uzun bir bekleme süresi feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır¹⁵¹.

Açıklamalar ışığında işçinin olağanüstü politik faaliyetlerinden, suç örgütleri ile terör eylemlerine katılımı, casusluk faaliyetleri ve müphem davranışlar sergilemesinin iş ilişkisindeki sonuçları üzerinde durmak gerekir¹⁵². Kural olarak işverenin menfaatlerine zarar vermediği sürece, görülen iş ile doğrudan bağlantısı bulunmayan ancak konusu suç teşkil eden faaliyetler iş sözleşmesini ihlal etmez. Ancak iş ilişkileri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaları ve feshi haklı göstermeleri hâlinde işçinin işe uygunluğunu bozabilirler. Böyle bir nedenin var olup ol-

¹⁴⁶ **HK-ArbR/Herget**, BGB § 626, Rn. 92; **Berkowsky**, s. 453; **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 142.

¹⁴⁷ İleri sürülecek şüphe, işveren tarafından sunulacak somut gerçeklere dayanmalı ve yüksek bir olasılıkla doğru olmalıdır. Varsayımlara dayanan salt şüphe yeterli değildir. Bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 125; **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 143; **Süzek**, s. 602.

¹⁴⁸ **MHdB ArbR/Rachor**, § 126, Rn. 24-25.

¹⁴⁹ **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 346. İşçinin sessizlik içerisinde kalması işverenin bakış açısından şüphe üzerine işten çıkarmanın etkili olma riskini artırır. İşçi, sadece sessiz kalarak bir suç işlemiş olabileceğine dair objektif gerçeklere dayanan şüpheyi geçersiz kılamaz (**Müller**, s. 228).

¹⁵⁰ **Berkowsky**, s. 455. İşçi şüpheyi geçersiz kılabilecek olgulara işaret etme ve böylece işveren için karanlıkta kalan olayların aydınlatılmasına katkıda bulunma fırsatına sahip olmalıdır. Bkz. BAG 25. 4. 2018, AP BGB § 626 Nr. 269, Rn. 32.

¹⁵¹ **Baysal**, s. 174 vd. İşçinin terör örgütü ile aidiyeti, iltisak ve irtibatlı olduğu şüphesinin somut vakıalarla desteklenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinin kabul edilmezliği hakkında bkz. Yarg. 22. HD., T. 09.01.2019, E. 2018/16494, K. 2019/314; Ankara BAM. 6. HD., T. 07.10.2021, E. 2021/1560, K. 2021/2416, (lexpera), E.T. 15.12.2023.

¹⁵² Bu konuda detaylı bilgi için bkz. **Plum**, s. 501 vd.

madığı suçun türüne, işçinin görev tanımına ve işyerindeki konumuna bağlıdır. Gerçekten işyerindeyken veya işyeri dışındayken gördüğü işle bağlantısı bulunan ve iş ilişkisini etkileyebilecek politik faaliyetler söz konusu olduğunda, bu faaliyetlerin konusunun suç teşkil etmesiyle birlikte taraflar arasında şüpheye dayalı güven sarsılmasının ortaya çıkması mümkündür¹⁵³. Hakkın kötüye kullanımı tehlikesine karşılık işverenin korunmaya değer üstün menfaatleri ile işçinin sözleşmenin devamına ilişkin işçi çıkarı arasında bir dengenin kurulması şarttır¹⁵⁴. Burada suça katılım türüne (azmettiren gibi) ve güven ihlalinin ağırlığına göre ayırım yapılabilir¹⁵⁵. Aksi taktirde işçinin politik faaliyetlerinin işverenin subjektif yaklaşımıyla hukuka aykırı kabul edilmesi ve bu suretle gelecekteki çalışma yaşamında politik düşünceleri sebebiyle damgalanma tehlikesi bulunmaktadır¹⁵⁶.

Bu husus ile ilgili bölge adliye mahkemesi kararlarına bakıldığında, işçinin yasa dışı terör örgütünün düzenlediği yürüyüşe katılmasının geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebileceği; işçinin terör örgütü yöneticileri lehine propaganda yapması ve izinsiz gösteri yaptığından dolayı hakkında ceza soruşturmasının bulunmasının şüphe feshinin koşullarını oluşturduğu vurgulanmıştır¹⁵⁷. AYM'nin güncel bir kararında ise isabetli olarak terör faaliyetleri ile ilişkilendirilen işçinin iş sözleşmesinin şüphe sebebiyle feshi için adli sicil kaydından öğrenilen olayların feshi neden gerekli kıldığına ve işçinin gördüğü işe nasıl bir etkisi olduğuna yönelik somut gerekçelerin ortaya konulması gerektiğine, aksi takdirde feshin ölçüsüz olacağına karar verilmiştir¹⁵⁸.

Bunlarla birlikte öğretide, TBK m. 74'ten hareketle ilke olarak işçinin takipsizlik kararı alması yahut delil yokluğundan dolayı beraat elde etmesinin, işverenin şüphe feshinden yararlanmasını

¹⁵³ Olay işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olabilir. Hatta iş ilişkisi kapsamında veya iş ilişkisinin kapsamı dışında ileri sürülen bir olay dayanak gösterilebilir (**Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 373). Ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 528, dn. 1792.

¹⁵⁴ Zira işçinin şüphe feshine maruz kalması, onun yeni bir iş bulmasını da güçleştirebilir (**Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 268).

¹⁵⁵ **MHdB ArbR/Greiner**, § 109, Rn. 67.

¹⁵⁶ Nihayetinde haksız olduğu ortaya çıkan bir suç şüphesiyle işten çıkarma, işçinin onurunu zedeler. Bu nedenle şüphe üzerine işten çıkarmanın etkinliğine ilişkin katı gereklilikler, kişilik hakkının bir ifadesidir (**NKGA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 66).

¹⁵⁷ Erzurum BAM. 6. HD., T. 02.09.2021, E. 2021/1488, K. 2021/1502, (lexpera), E.T. 15.11.2023; Gaziantep BAM. 8. HD., T. 30.06.2022, E. 2022/588, K. 2022/1154, (lexpera), E.T. 15.11.2023.

¹⁵⁸ AYM., Başvuru No. 2021/49219, K. 19.07.2023, RG. 07.11.2023, S. 32362. Bir Yargıtay kararına göre de terör faaliyetlerinde bulunan işçinin, iş sözleşmesinin feshine dayanak objektif değerlendirmelerin neler olduğu, hangi bilgi ve belgelerin feshine gerekçe yapıldığının açıklığa kavuşturulması hususunun araştırılması gerektiği, sonrasında ise tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek feshin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususunun değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Yarg. 22. HD., T. 03.10.2017, E. 2017/39873, K. 2017/20297, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

engellemeyeceği ifade edilmiştir¹⁵⁹. Fakat şüphe feshinin uygun görülebilmesi için mahkemenin taraflar arasındaki güvenin feshi gerektirecek ağırlıkta sarsılmış olduğuna kanaat getirmesi gerekir¹⁶⁰. *Kanaatimizce* kesinleşmiş beraat kararı, işçi aleyhindeki şüpheyi geçersiz kılabılır ve giderek taraflar arasındaki güven ilişkisini yeniden tesis edebilir. Bu durumda şüphenin ciddiye-
tinin ve güven sarsılmasının, feshi haklı kılmak için yeterli düzeyde olup olmadığı ayrıca ince-
lenmelidir. Ceza mahkemelerinin kararlarının iş mahkemesi bakımından bağlayıcı etkisinin
olmaması, bu yargılamalardaki adli kanaatlerin serbestçe oluşturulması bağlamında elde edilen
bulguların dikkate alınmasını engellememelidir. Bunlar, işçinin gelecekte işverenin haklı men-
faatlerini önemli ölçüde zedeleyeceği öngörüsünü zayıflatabilir¹⁶¹.

Sonuçta şüphe feshini doğuran vakıanın özellikleri, sözleşme ihlalinin ağırlığı ve suçun niteliği-
ne göre iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli sebeple feshedilebilmesini gündeme taşıyabi-
lecektir. Alman hukukunda şüphe feshi, süresiz derhal feshe olanak tanımaktadır¹⁶². Türk huku-
kunda ise Yargıtay, isabetli bir şekilde şüpheyi, geçerli sebep olarak nitelendirmek suretiyle
çözmeyi tercih etmiştir¹⁶³. İşK m. 25 bağlamında, işverene haklı nedenle iş sözleşmesini derhal
feshetme olanağı veren hallerin yasada açıkça düzenlenmiş olması ve derhal feshin işçi açısından
doğuracağı ağır sonuçlar itibarıyla şüphe feshinin, yukarıdaki koşulların sağlanması ile
birlikte geçerli sebebe dayandığının kabul edilmesi uygun olur¹⁶⁴.

3.2.2.2.2. İşçinin Davranışları

Sözleşmeden kaynaklanan asli ve yan yükümlülüklerin kusurlu biçimde ihlal edilmesi ve iş
sözleşmesinden kaynaklanan borçların gelecekte de sorunsuz şekilde ifa edilmesinin işverenden

¹⁵⁹ **Baysal**, s. 179.

¹⁶⁰ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 363.

¹⁶¹ **Plum**, s. 502. Nasıl ki kişi hakkında ceza kovuşturmasının başlatılmasının her zaman güçlü ve objektif bir şüp-
heye dayandığı söylenemeyecekse, ceza yargılamasında şüpheyi zayıflatabilecek olgular da işçinin lehine değer-
lendirilebilir. Bu konuda bkz. **Baysal**, s. 180; **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 347a. Örnek bir karar için bkz.
BAG 2.3.2017 - 2 AZR 698/15, NZA 2017, Rn. 24, s. 1051. Başlangıçta yeterli olan şüphe, daha sonra ortaya
çıkan aklayıcı koşulların (kesinleşmiş beraat kararının) bir sonucu olarak yetersiz hale gelebilir (**Berkowsky**, s.
454). Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 658.

¹⁶² **MHD ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 125. **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 345c.

¹⁶³ İşçinin terör örgütü ile aidiyeti, iltisak ve irtibatlı olduğu şüphesi nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle
feshinin kabulü mümkündür, (Yarg. 9. HD., T. 02.02.2021, E. 2021/585, K. 2021/3201; Yarg. 9. HD., T.
12.11.2018, E. 2018/6870, K. 2018/20260). İşçinin sosyal ağlarda terör örgütü lehine paylaşımında bulunduğu
şüphesi ile iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi için bkz. Yarg. 9. HD., T. 06.01.2020, E. 2019/8231, K.
2020/532, (lexpera), E.T. 15.12.2023. Ayrıca bkz. **Süzek**, s. 603.

¹⁶⁴ **Baysal**, s. 172; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 363.

beklenememesi halinde fesih, işçinin davranışlarından kaynaklanmış olur¹⁶⁵. İşçinin davranışından doğan sebepler, haklı fesih için öngörülen sebepler ağırlığında olmamakla birlikte sözleşmeye aykırılık taşıyan, işverene zarar veren yahut somut zarar riski oluşturan, işyerindeki işçilere birbirlerine veya işverene karşı kışkırtan, uyarıya rağmen borcunu kötü ifa eden ve işyeri barışını olumsuz etkileyecek biçimde çalışanlar veya müşteriler ile iletişim kurulan halleri kapsar. Bu gibi hallerde iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyeceğinden, işverence fesih yoluna başvurulması mümkündür¹⁶⁶.

Yetersizlikten farklı olarak davranışlara dayalı feshin ayırt edici özelliği, iş sözleşmesini ihlal eden iradî davranışı nedeniyle işçiye kusur atfedilebilmesidir. Kusur, davranışın haksızlığının tespitinde rol oynar¹⁶⁷. Alman hukukunda da davranış nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, BGB madde 276 gereğince işçinin kusurunu gerektirir¹⁶⁸. Davranışa dayalı fesihlerde önemli olan diğer unsur, işçinin feshe sebep eylemi kontrol kabiliyetine sahip olup olmadığıdır. İşçi tarafından kontrol edilebilir eylemlere atfedilebilen davranışlar, geçerli fesih sebebi olarak ileri sürülebilir. İş sözleşmesinin sona ermesine neden olan durum, borca aykırı davranışın sonucuysa ve işçi, söz konusu davranış üzerinde hakimiyet kurarak değiştirebilme imkanına sahipse, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepten bahsedilebilir. Belirleyici olan, münferit olayın koşulları dikkate alındığında, objektif ve makul bir gözlemcinin bakış açısından, işverenin ihbar

¹⁶⁵ **Süzek**, s. 604; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 541; **Sümer**, s. 217; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 672; **Senyen Kaplan**, s. 410; **Zielke**, s. 93; Wilfried **Berkowsky**, “Die verhaltensbedingte Kündigung - Teil 1”, NZA-RR 2001, s. 2; **Akyiğit**, s. 300. Federal iş mahkemesinin davranışa dayanan feshe ilişkin tanımı için bkz. BAG 7. 5. 2020, NJW 2020, Rn. 15, s. 2428. Davranış kavramı için bkz. **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 29. Davranışın feshe konu edilmesi hakkında Yargıtay’a göre “İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir”, (Yarg. 22. HD., T. 26.09.2018, E. 2018/9967, K. 2018/20223, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

¹⁶⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 543; **Mülayim**, Tutum ve Davranışlar, s. 93; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 302; **APS/Preis**, Grundlagen H, Rn. 81; Robert von **Steinau-Steinrück/Kai-Oliver Burmann**, “Außerdienstliches extremistisches Verhalten als Kündigungsgrund”, NJW-Spezial 2018, s. 626; **Ergin**, s. 52.

¹⁶⁷ **Kabakcı**, Yetersiz İş Görme, s. 195; **Ünsal**, s. 523; **Arslan Öncü**, s. 132. Bir görüşe göre davranışlardan kaynaklanan geçerli sebeple fesih, yetersizlikten kaynaklanan geçerli fesih türüne kıyasla özel nitelik taşımaktadır. Çünkü somut olayda işçinin bilinçli bir davranışı ispat edilemezse, yetersizlikten kaynaklanan fesih sebebine dayanmak mümkündür (**Baysal**, s. 44). Yetersizliğe ve davranışa dayalı fesihlerin farklılığı için bkz. **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 33; **Süzek**, s. 605.

¹⁶⁸ **MHdB ArbR/Zimmermann**, § 114, Rn. 3. Alman Federal İş Mahkemesi, feshin işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlere bağlı olup olmadığını üç aşamada incelemektedir. Buna göre, (1) çalışan sözleşmeden doğan aslı veya tali yükümlülüklerini önemli ölçüde ve kusurlu şekilde ihlal etmişse, (2) sözleşmenin gelecekte de sorunsuz şekilde yerine getirilmesi mümkün değilse ve (3) sözleşme taraflarının menfaatleri tartıldıktan sonra işverenin işçiyi istihdam etmeye devam etmesi makul olarak ondan beklenemiyorsa davranış nedeniyle işten çıkarma sosyal açıdan haklıdır. Bu konuda mahkeme kararları için bkz. BAG 15.12.2016 – 2 AZR 42/16 Rn. 11; 19.11.2015 – 2 AZR 217/15, NZA 2016, Rn. 24, s. 540; 3.11.2011 – 2 AZR 748/10, NZA 2012, Rn. 20, s. 607; **MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 122.

sürelerinin sona ermesinden sonra da istihdamı sürdürmesinin makul şekilde ondan beklenip beklenemeyeceğidir¹⁶⁹.

Bu açıklamalar ışığında, işçinin politik faaliyetlerinin hangi durumda işçinin davranışlarına dayalı fesih sebebi oluşturabileceği değerlendirilmelidir¹⁷⁰. İşçinin politik faaliyetleri bakımından öncelikle iletişim araçlarının izinsiz özel amaçla kullanılması, iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerin davranışlarla ihlalini teşkil eder. İş hukuku kapsamında yükümlülük ihlalinin kaynaklanan yaptırımlar, ihlalin ciddiyetine ve münferit olayın koşullarına bağlıdır¹⁷¹.

İşyeri düzenine aykırı internet, bilgisayar, e-posta, telefon ve sosyal ağ başta olmak üzere iletişim araçlarının özel (politik) amaçlı kullanımı, iş sözleşmesinin ihlaline neden olacak düzeye ulaşmışsa fesih için geçerli sebep teşkil eder¹⁷². Özellikle sosyal ağ kullanımında, işçinin politik faaliyetlerde bulunurken işverene referans yapacak davranışlarda (işverenin profilde belirtilmesi, resmi kıyafetlerle faaliyetlere katılım gibi) bulunmaması gerekir¹⁷³. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları ihlal etmeyecek biçimde interneti politik bilgilenme faaliyeti olarak, örneğin günlük internet gazetesi okumakla kıyaslanabilecek amaçlar için kullandığında ise fesih geçersiz olacaktır¹⁷⁴. İşçinin işyerinde iletişiminin izlenmediği konusunda makul beklentisinin bulunduğu hallerde, özel yaşama saygının gösterilmemesi bir temel hak ihlali kabul edilebileceğinden, haksız izleme sonucunda gerçekleştirilen fesih yine geçersizdir¹⁷⁵. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin bir kararına göre işyerindeki e-posta yazışmalarının işverence okunması üzerine

¹⁶⁹ MHdB ArbR/Zimmermann, § 114, Rn. 6; Erdoğan, s. 290; Polzer/Powietzka, s. 973.

¹⁷⁰ Genel olarak işçinin politik faaliyetlerinin davranış sebebiyle feshe yol açması hakkında bkz. **Zielke**, s. 93 vd.

¹⁷¹ **Yamakoğlu**, s. 78. Davranış sebebiyle feshe yol açabilecek politik eylemler hakkında bkz. **Zielke**, s. 94. İşyerinde iletişim araçlarının kullanımından kaynaklanan iş sözleşmesi ihlalinin haklı neden düzeyine ulaşmaması durumunda öncelikle uyarının yapılması gerekir (**Kramer IT-ArbR/Neu**, § 2, Rn. 228).

¹⁷² **Süzek**, s. 612; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 553; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 51 vd.; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 66; **Juncker**, s. 5; **Göktaş**, s. 34; **Yamakoğlu**, s. 78; **Sümer**, s. 218. Çevrimiçi terör ve sosyal ağ platformlarının yıkıcı ve potansiyel olarak suç teşkil eden kullanımları hakkında bkz. **Tiemann-Kollipost**, s. 41; **Plum**, s. 501-502.

¹⁷³ **Picker**, Teil II, s. 39; **Juncker**, s. 6; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 196; **Ergin**, s. 50. İşçinin sosyal ağlardaki faaliyetleri ile işi arasında bağlantının gerçekten kurulmuş olduğu, işçinin profilini ziyaret edenler tarafından yapılan yorumlarla kanıtlanabilir. Sosyal ağlarda açıklanan politik görüşlerin işverene referansı hakkında bkz. **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 757-758; **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 626. Örnek bir karar için bkz. ArbG Mannheim, 19.2.2016 - 6 Ca 190/15, NZA-RR 2016, s. 254. Politik ifadenin, yalnızca meslektaşın huzurunda yapılmış olması, başka koşullar eklenmeden referansın varlığını göstermez (**Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 758). Bu konuda ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 555; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 681.

¹⁷⁴ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 56. Bu yönde bir Alman eyalet iş mahkemesi kararı için bkz. LAG Rheinland-Pfalz 2.3.2006 – 4 Sa 958/05, BeckRS 2006, s. 42790.

¹⁷⁵ **Heper**, s. 482.

iş sözleşmesinin feshedilmesi, işçinin haberleşme özgürlüğünün ihlali anlamına gelmektedir¹⁷⁶. Ancak işverenin, işyerindeki diğer çalışanların ve müşterilerin kişilik haklarının korunması meşru bir gerekçe oluşturduğunda, özel yaşama müdahale hukuka uygun olacağından, sözleşmenin feshini de geçerli kılacaktır¹⁷⁷.

Kural olarak işçinin politik görüş açıklamaları işyeri barışını bozmaz ve davranışa dayanan fesih için geçerli bir sebep teşkil etmez. Objektif olarak iş ilişkisiyle bağlantısı olmayan ya da iş görme borcu, güven ilişkisi ve işin süreci üzerinde etkisi bulunmayan olgular değerlendirmeye dahil edilemez. Sadece iş ilişkisiyle bağlantılı olgular geçerli sebep teşkil edebilir¹⁷⁸. Bu yüzden katılımcı demokrasi anlayışında, toplumsal yaşamdaki çok sesliliğe dayanan görüş açıklamaları, iş hukuku açısından feshe dayanak oluşturmaz. Sosyal-politik koşullara yönelik eleştiriler, abartılı ve polemikçi olsa hatta işyeri toplantılarında gerçekleşse dahi ifade özgürlüğü kapsamında korunur. Söz konusu koruma, görüşlerin kamuoyuna açık ifade edilmesi veya işyeri gazetesinde dile getirilmesi hallerinde de geçerlidir¹⁷⁹. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin bir kararına göre *"işçinin belli bir dünya görüşüne sahip olması veya belli gruplara sempatisinin bulunması ya da bir derneğe üye olması, tek başına işverenin menfaatini etkileyen bir durum olarak nitelendirilemez"*¹⁸⁰. Dolayısıyla politik görüş açıklamasının işverenin menfaatini mutlaka olumsuz etkileyeceğinden söz edilemez.

Bunlara karşılık, sadakat yükümlülüğü gereğince işçi, çalışma barışını ve işyerinde iş akışını bozacak söylemlerden, huzursuzluk yaratabilecek parti-politik faaliyetlerden kaçınmakla yükümlüdür¹⁸¹. Politik faaliyetler çerçevesinde, işçinin davranışlarının işyeri barışına zarar ver-

¹⁷⁶ Anayasa Mahkemesi'nin bu kararına göre, işyerinde işçilerin e-posta iletişimlerinin izleneceğine dair açık bir bilgilendirme yapılmadığı ve işçide temel haklarına işverence müdahalede bulunulmayacağına yönelik makul bir beklenti olduğu kabul edilmiştir (AYM, T. 17.09.2020, No: 2016/13010, R.G. 14.10.2020, S. 31274). Anayasa Mahkemesi başka bir kararında, e-posta iletişiminin izlenmesine yönelik işçinin önceden bilgilendirilmiş olduğu ve yapılan müdahalenin ölçülülük ilkesine uygun olması nedeniyle makul beklentinin oluşmadığı ve iş sözleşmesi feshinin dürüstlük ilkesine uygunluğuna ve özel yaşamın ihlal edilmediğine yönelik karar vermiştir (AYM, T. 12.01.2021, No: 2018/31036, R.G. 05.02.2021, S. 31386).

¹⁷⁷ İnternette indirilen ve işverene zarar vermesi mümkün olan aşırılık yanlısı içeriğe sahip verilerin işyeri bilgisayarının sabit diskinde depolanması hakkında bkz. **Kramer IT-ArbR/Byers**, § 2, Rn. 342-343.

¹⁷⁸ **Zielke**, s. 94; **Preis/Stoffels**; s. 213; **Ünsal**, s. 523; Wolfgang **Kleinebrink**, "Arbeitsrechtliche Folgen von politischen Betätigungen im Zusammenhang mit dem Angriffskrieg in der Ukraine Freund oder Feind von Wladimir Putin?", ArbRB 2022, s. 113; **Heper**, s. 451; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 6, **Lepke**, s. 2040.

¹⁷⁹ **Aydın**, s. 153-154. Fesih gerekçesinin, işyeri gazetesinde yayımlanan bir politik görüşe dayandırılması halinde, geçerli sebep kavramının yorumlanması basın özgürlüğü ışığında yapılmalıdır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 7; **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 745, s. 314.

¹⁸⁰ Karar için bkz. AYM, T. 02.07.2020, No: 2018/10286, knr. 124.

¹⁸¹ **Zielke**, s. 95; **Rieble/Wiebauer**, s. 156; **Kleinebrink**, s. 113; **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 627; **Dzi-**

memesi gerektiği söylenebilir¹⁸². Öğretide işverenin üstün menfaatleri gündeme geldiğinde, işçinin politik görüşünün işvereni etkileyebileceği belirtilmiştir¹⁸³. Münferit olayın koşullarına bağlı olarak politik görüş açıklaması, örneğin işyerinde rozet takmak, önemli sayıda işçinin şikayetine veya iş sürecinde ciddi duraklamalara neden oluyorsa, uyarıdan sonra davranışa dayalı fesih geçerli görülebilir¹⁸⁴. Benzer biçimde, işçinin politik konulara ilişkin görüş açıklamalarının olağan ifadelerin ötesine geçerek iş görme ediminin ihlaline sebep olması, örneğin işçinin geçimsizliği düzeyinde kalarak işverene ya da diğer çalışanlara zarar vermeyi, saldırıyı, hakareti, diğer çalışanları işverene karşı kışkırtmayı veya nefret söylemini hedeflediği anda davranışa dayalı geçerli bir fesih sebebi ortaya çıkar¹⁸⁵. Burada işçi, zarar doğrucu ifadeler üzerinde hakimiyeti bulunmasına rağmen onlar üzerindeki kontrolünü kaybetmekte, iş sözleşmesi düzeninden sapan davranışlarını düzeltmekten kaçınmaktadır. İşçinin, çalışma saatleri içerisinde iş arkadaşları tarafından meydan okuyucu politik ajitasyon ve provokasyona maruz kalmaması, politik içerikli dilekçe ve mektupların imzalanmasına zorlanmaması, işçi bakımından korunmaya değer menfaat ve işveren bakımından ise bir yükümlülüktür¹⁸⁶. Bu türden davranışlarla sözleşmeden kaynaklanan yan yükümlülüklerin kusurlu biçimde ihlal edilmesi ile geçerli sebebin ortaya çıkacağı kuşkusuzdur¹⁸⁷.

Politik görüş açıklamaları bağlamında özellikle yabancı düşmanlığından kaynaklanan ifadeler, örneğin tehditler ve broşürler yoluyla çalışanlara karşı olumsuzluk yaratan davranışlar söz konusu olduğunda, fesih ileri sürülebilir¹⁸⁸. Bu bağlamda Alman hukukunda, yabancılara yönelik

da/Förster, Politischer Äußerungen, s. 760; Richter, s. 619-620; Meisel, s. 43; Lepke, s. 2040.

¹⁸² Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 19. Politik faaliyetler çerçevesinde işyeri barışının, işçilerin kendi aralarında veya işverenle barışçıl iş birliğini sarsan ve onu kalıcı bozan eylemlerle gerçekleşmesi durumunda davranış nedeniyle fesih geçerli görülebilir (APS/Vossen, KSchG § 1 Rn. 299; Ünsal, s. 229 vd.). Ayrıca bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 547.

¹⁸³ Steinau-Steinrück/Burmann, s. 626; Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 242; Heper, s. 451-452.

¹⁸⁴ Zielke, s. 95; APS/Vossen, KSchG, § 1, Rn. 300; Erdoğan, s. 292; Baysal, s. 133; Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 6; Polzer/Powietzka, s. 972.

¹⁸⁵ Meisel, s. 43-44; Süzek, s. 608. İşçinin işyerindeki çalışanların bir kısmını işverene karşı kışkırtması veya diğer çalışanların politik görüşlerine saldırarak işyeri düzenini bozması yahut internet forumunda işvereni alenen aşağılaması fesih sebebi olarak görülebilir (MHdB ArbR/Greiner, § 109, Rn. 71). İşyerinde iş arkadaşları arasındaki anlaşmazlıklar, yalnızca istisnai durumlarda fesih için geçerli neden teşkil eder. Bunun için işyeri barışının somut ve ciddi şekilde bozulması gerekir. Sadece bir rahatsızlık riski ve belirtisi yeterli değildir (MHdB ArbR/Rachor, § 124, Rn. 49a). İşçinin işyeri dışında bir politikacıyı hedef alan hakaretlerinin fesih gerekçesi olarak ileri sürülemeyeceği hakkında bkz. Zielke, s. 103.

¹⁸⁶ Zielke, s. 96; Picker, Teil II, s. 35; Kleinebrink, s. 113.

¹⁸⁷ Baysal, s. 42; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 220 vd. Bu gibi durumlarda ifade özgürlüğü taraf menfaatlerinin tartışılmasında dikkate alınmalıdır. Bkz. MHdB ArbR/Kiel, § 113, Rn. 121.

¹⁸⁸ İşçinin politik/yabancı düşmanı faaliyetleri ve bunların fesih hakkına etkisi hakkında bkz. Frank Lansnicke/Thomas Schwirtzek, "Außerdienstliches fremdenfeindliches Verhalten des Arbeitnehmers als Kündi-

soykırımı yücelten ifadeler ve nefret söylemlerine izin verilmemiştir¹⁸⁹. Söz konusu ifadelerin, şaka amaçlı söylenmiş olduğu savunmasına itibar edilmez. Bu gibi olaylarda işçiye hangi davranışı ile sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği açıkça bildirilmelidir. Çünkü davranışa dayalı fesih için işverenin, davranışın sosyal açıdan olumsuz olduğunu ve iş ilişkisine zarar verdiğini ispatlaması gerekir¹⁹⁰.

Görüleceği üzere işçi, politik ifade özgürlüğü kapsamında işle ilgisi bulunmayan, fakat demokratik sürecin sağlıklı işleyişi adına gerekli olan ve eleştiri niteliğindeki görüş açıklamalarına başvurabilir. İleri sürülen görüşün haklı olup olmadığı, ifade özgürlüğü bakımından önemsizdir. İfade özgürlüğünün lehine değerlendirme için, söz konusu değer yargısının kamuoyunu etkileyen konuda fikirlerin entelektüel mücadelesine katkı sağlaması yeterlidir¹⁹¹. Ancak değer yargısı, dolaylı olarak işverenin politik görüşünü eleştirir özellik kazandığında, işverenin kişilik hakkına saldırı teşkil edecek ve sadakat borcuna aykırı açıklamalar eleştiri kapsamında değildir. Söz gelimi işverenin politik görüşünü ele alan ancak gerçeğe aykırı olan eleştiriler, ifade özgürlüğünün korumasından yararlanamaz¹⁹².

Politik görüş açıklamaları, dürüstlük kuralına uygun biçimde kullanılması koşuluyla, siyasal hak kullanımı olarak dilekçe hakkı bakımından geçerlidir¹⁹³. Bu noktada sır saklama borcu karşısın-

gungsgrund?", DB 2001, s. 865 vd.; **Kleinebrink**, s. 115; **Hülsmann**, s. 231-232; **Juncker**, s. 5; **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 301; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 18; **Zielke**, s. 142-143. Alman hukuku içtihaddinde, işçinin çalışma koşullarının Nasyonal Sosyalist terör sistemiyle ve toplama kamplarında işlenen suçlarla karşılaştırılması hakkında bkz. BAG 07.07.2011 - 2 AZR 355/10, NZA 2011, Rn. 14, s. 1412; 24.11.2005 - 2 AZR 584/04, NZA 2006, s. 650; LAG Düsseldorf 4.3.2016 - 10 TaBV 102/15, BeckRS 2016, s. 68431 para. 33. Antisemitizm duygular uyandıran görüşlerin, toplumsal yaşama yönelik açık ve doğrudan tehdit yaratma ihtimali varsa yasaklanabileceği belirtilmiştir. Bkz. **Rössler**, s. 217. İşyerinde yabancılara yönelik görüş açıklamaları hakkında bkz. **Krummel/Küttner**, s. 70; **Zielke**, s. 143. Fransız hukuku açısından örnek mahkeme kararı için bkz. Conseil d'État, 7.10.2022, Nr. 450492, EuZA 2023, s. 237. Sosyal ağ paylaşımları hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 196; **Ergin**, s. 51.

¹⁸⁹ **Picker**, Teil II, s. 36; **Krummel/Küttner**, s. 71; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 759; **Preis/Stoffels**, s. 214; **Meisel**, s. 43. Örnek kararlar için bkz. BAG, AuR 1993, s. 124; LAG Köln, AuR 1994, s. 315. Sosyal ağlar bakımından bkz. **Juncker**, s. 7; **Däubler**, Digitalisierung, Rn. 43, s. 134.

¹⁹⁰ **Zielke**, s. 144; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 18; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 760; **Polzer/Powietzka**, s. 972. İş ilişkisinde yabancı düşmanı ifadeler hakkında güncel bir karar için bkz. ArbG Berlin Urt. v. 5.9.2022 – 22 Ca 1647/22, NZA-RR 2023, s. 15.

¹⁹¹ **Hülsmann**, s. 231; MHD ArbR/Rachor, § 124, Rn. 48; Steinau-Steinrück/Burmann, s. 627; Lansnicker/Schwartzek, s. 865-866; Richter, s. 620.

¹⁹² **Göktaş**, s. 31. Nitekim işyerinde gerçek dışı iddialar içeren broşürlerin dağıtılması, iş sözleşmesinin feshinin geçerli kılabilir. Bu konuda bkz. MHD ArbR/Rachor, § 124, Rn. 49a; **Kleinebrink**, s. 113.

¹⁹³ İşçinin politik ifade özgürlüğünü, dürüstlük kuralına uygun biçimde dilekçe hakkını kullanarak gerçekleştirmesi halinde, bu davranış işveren açısından sözleşmenin feshi için geçerli bir sebep teşkil etmez. Anayasa'nın 74. maddesinde siyasi haklar kategorisi içerisinde düzenlenmiş dilekçe hakkına göre "vatandaşlar ve karşılıklı esaslı gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hak-

da işçinin vatandaşlık statüsünün verdiği yetkiye dayanarak kamuoyunu bilgilendirmek ve siyasi iktidarın kararlarını etkilemek için ifşa hakkını kullanmasının işverence bir fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin mümkün olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Nitekim ifşa hakkı, çoğu zaman kamusal alanı ilgilendiren toplum sağlığı, çevre koruması gibi sosyal-politik alana dair konular için gündeme gelmekte, toplumsal değerlerin korunması gayesini taşımakta ve işçinin hukuka veya etiğe aykırı bir durumu işveren dışındaki üçüncü kişilere bildirmesini konu almaktadır¹⁹⁴. Bu bağlamda işyeri şikâyet kanallarının önceliğine uyarak ve ölçülülük ilkesi gözetilerek kamuoyuna yönelik gerçekleştirilen ifşa, işçi bakımından bir fesih sebebi olarak ileri sürülemez¹⁹⁵.

Öte yandan özel yaşama saygı hakkı işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan borcu olarak değerlendirildiğinden, düşüncelerin ifade aracı olarak özel yaşam tarzı fesih sebebi oluşturamaz¹⁹⁶. Özel yaşamdaki politik görüş açıklamaları ve meslek dışı faaliyetler feshe konu edilemez¹⁹⁷. Örneğin çalışma saatleri dışında, işçinin siyasi parti merkezini ziyaret etmesi nedeniyle fesih geçerli olmaz. Özel yaşam içerisinde radikal politik gruplarla ilişki kurmasının yasaklanması koşul olarak getirilemeyeceğinden, işçinin koşula uymadığı gerekçesiyle yapılan fesih de geçersizdir¹⁹⁸. Şu kadar ki davranış, işçinin işyerindeki pozisyonuna göre işverenin çıkarlarını koruma konusundaki sözleşmeden doğan yükümlülüğünün ihlalini teşkil edebilir ve giderek geçerli feshe neden olabilir¹⁹⁹. Yargıtay'ın da belirttiği üzere, işçinin özel yaşamındaki ilişkinin işyerine yansması halinde, somut olayın koşullarına göre geçerli fesih mümkün olabilir²⁰⁰. Böy-

*kında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir... Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir". Dilekçe hakkının nasıl kullanılacağı ise 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da düzenlenmiştir. Dilekçe hakkının politik etkisi ve Almanya'daki kullanımı için bkz. **Gabriel**, s. 84. Ayrıca bkz. **Ertürk**, s. 184.*

¹⁹⁴ **Heper**, s. 430.

¹⁹⁵ **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 16; **Mittelbach**, s. 91. İfşa halinde iş hukuku bağlamında özel bir güvencenin zorunluluğu hakkında bkz. **Heper**, s. 440.

¹⁹⁶ **Süzek**, s. 615. İş ve iş (meslek) dışı davranışların temel ayrımı hakkında bkz. **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 626; **Lansnicker/Schwartzek**, s. 865. Ayrıca bkz. **Göktaş**, s. 13; **Ertürk**, s. 182-183; **Heper**, s. 463; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 757; **Polzer/Powietzka**, s. 973.

¹⁹⁷ **Kleinebrink**, s. 113; **Göktaş**, s. 19; **Meisel**, s. 44.

¹⁹⁸ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 224.

¹⁹⁹ **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 626; **Heper**, s. 473. Sadakat borcu gereğince işverenin üstün menfaatleri sözkonusu olursa, izlenen amaç doğrultusunda işçinin özel yaşam tarzına müdahale etmek kaçınılmaz hale gelebilir ve giderek fesih sebebi oluşturabilir (**APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 328; **Kleinebrink**, s. 113). Eğilimli işletmeler için bkz. **Zielke**, s. 75. Sosyal medyadaki politik görüş açıklamaları hakkında bkz. **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 757. Disiplin cezaları açısından işçinin yaşam tarzı için bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 99.

²⁰⁰ Yargıtay, işçinin sosyal medyadaki politik görüş açıklamalarında ifade özgürlüğünü çok geniş yorumlamamakta ve davranışların işyeri barışını ve iş görme edimini olumsuz etkilemesi halinde geçerli feshe yol açacağını belirtmektedir. Örnek bir karar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 18.10.2018, E. 2018/8296, K. 2018/18690, (legalbank),

le bir durum, özellikle işverenin veya işyerindeki diğer çalışanların cezai soruşturmalara maruz kalmasına neden olacak biçimde kamuya açık ve suç teşkil eden politik görüş açıklamalarından kaynaklanabilir²⁰¹. Ayrıca iş sözleşmesine aykırı nedenlerin varlığına kanaat getirilebildiği sürece işçinin dış görünüşünde ve kılık kıyafetinde politik sembolleri buldurmaya devam etmesi, örneğin saç ve sakalını baskıcı politik mesaj verecek biçimde tasarlaması, geçerli bir fesih sebebi oluşturabilir²⁰². Benzer yorumu, işyerinde bulundurulmuş politik eşyalar için de yapmak mümkündür.

Son olarak çalışmamızın konusu bakımından işverenin “*eğilim feshi*” ayrıca değerlendirilmelidir. Nitekim işçinin davranışları ile geçerli sebebin tespitinde işyerinin niteliği önem taşıyabilir²⁰³. Eğilimli işletmelerde gerçekleştirilecek eğilim feshini, işyerinin eğilimine aykırı davranan işçiye (eğilim taşıyıcısına) yönelik ve eğilimle ilgili sebeplerle kullanılabilen fesih yaptırımı olarak tanımlamak mümkündür. Türk hukukunda eğilimli işletmeleri kapsayıcı düzenleme bulunmadığından, bu tür işyerlerinde gerçekleştirilecek fesih işlemi için özel bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretide eğilim feshinin işçinin yetersizliğine dayanan sebeplerden kaynaklanabileceği de ifade edilmiştir²⁰⁴. *Kanaatimizce* eğilim feshinin konusu, işçinin iş sözleşmesini ihlal

E.T. 20.11.2023. Bu konuda ayrıca bkz. **Süzek**, s. 615-616.

²⁰¹ **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 328; **Preis/Stoffels**, s. 215. İşçinin işyerindeki konumu yükseldikçe işverenin itibarı karşısında özel yaşamını düzenleme gereği ortaya çıkar. İş dışı davranışların fesih ile ilgili olup olmadığına değerlendirilmesinde, işçinin işyerindeki konumu ve işlenen suçun ciddiyeti dikkate alınmalıdır. Bu konuda bkz. **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 48.

²⁰² **Ünsal**, s. 524; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 61; **Heper**, s. 462; **Lepke**, s. 2040. Kılık kıyafetin feshe dayanak oluşturması hakkında ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 552. İşçinin işyeri kılık kıyafet uygulama yönetmeliğine aykırı ve işyerinde olumsuzluk yaratan sakal bırakma davranışının geçerli sebeple feshe neden olması hakkında bkz. Yarg. 22. HD., T. 21.12.2017, E. 2016/32606, K. 2017/21996; . Yarg. 22. HD., T. 09.03.2016, E. 2015/6176, K. 2016/5823), (lexpera), E.T. 15.11.2023.

²⁰³ İşyerinin eğilimini sürdürme ve geliştirme yükümlülüğünün ihlali, işçinin davranışsal sebeple feshini mümkün kılar. Çünkü bu alanda manevi amaca uygun politik faaliyette bulunmak, iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülük haline gelmiştir (**Zielke**, s. 101); **Mittelbach**, s. 118; **Boemke/Gründel**, s. 272; **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 867; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 759. Bunlar işçinin kusuru, verdiği zarar, davranışın çalışma düzenine/barışına/huzuruna etkisi, güven ilişkisine etkisi ve somut olayın koşullarına göre iş ilişkisinin devamının işverence beklenir olup olmadığının tespiti gibi hususlardır. Bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 298; **Baysal**, s. 129.

²⁰⁴ **Zielke**, s. 74 vd. Eğilim taşıyıcısı pozisyonunda çalışan bir işçinin, işyerinin eğilimin karşısında konumlanan inanç yahut düşünceye sahip olması ve işinin gerektirdiği güvenilirlik ve inandırıcılıktan uzaklaşarak işverene zarar vermesi halinde, görülecek iş ile işçinin özellikleri arasında uyumsuzluk ortaya çıktığından, sözleşmenin yetersizlik sebebiyle feshinin mümkün olacağı belirtilmiştir. Böyle bir durumda, iş ilişkisinin gelecekte işverene zarar verebileceği öngörülüyor, fesihden başka çarenin olmadığı ortaya konabiliyorsa fesih geçerli kabul edilmelidir (**Baysal**, s. 133). Benzer görüşün Alman hukuku açısından değerlendirmesi için bkz. **MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 107. Federal İş Mahkemesi'nin bir kararında, sendikal kuruluşta hukuk müşaviri pozisyonunda çalışan işçinin, politik temelde karşı konumda bulunan ve proletarya diktatörlüğünü amaçlayan, sendikaların ele geçirilmesi ve etkisiz kılınması gerektiğini savunan derneğe üye olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebileceği belirtilmiştir. Bkz. BAG. T. 06.12.1979 - 2 AZR 1055/77, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 2; **Polzer/Powietzka**, s. 974; **Mittelbach**, s. 119; **Zielke**, s. 40 ve s. 136-137.

eden ve işveren bakımından çekilmez kılan davranıştır. Nitekim Alman hukukunda da eğilimli işletmeler, anayasal düzeyde korunan faaliyetlerinin kapsamı gereğince, manevi amacın gerçekleştirilmesine dahil olan işçilerin işe alınması ve istihdamı konusunda serbestçe karar verebilme hakkına sahiptir. Bu hak, eğilimin taşıyıcısı olarak hareket eden işçilerle kurulmuş iş ilişkisini eğilimle ilgili nedenlerle sona erdirmeye yetkisini de içermektedir²⁰⁵.

Türk hukuku açısından eğilim feshi söz konusu olduğunda, eğilim taşıyıcısının sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin bulunduğu sonucuna ulaşmak gerekir. Buna göre eğilim taşıyıcısı, işverenin özel menfaatlerini gözetmeli, iş görme borcunu işyerinin manevi amacına uygun biçimde yerine getirmeli, davranışlarıyla işyerinin temel hedeflerini sorgulamamalı ve hem çalışma süresi hem de çalışma süresi dışındaki davranışlarını işyerinin eğilimini göz önüne alarak belirlemelidir. Eğilim taşıyıcısı, işyerinin manevi amacını olumsuz etkileyecek ve orantısız tepki niteliği taşıyan görüş açıklaması ile sadakat yükümlülüğünü ihlal edebilir²⁰⁶. İşyeri dışında, işletmenin eğilimine aykırı olan ve işyerinin faaliyetini önemli ölçüde etkileyen açıklama ve eylemlerden kaçınmalıdır²⁰⁷. Örneğin siyasi partide çalışan ve rol model fonksiyonuna sahip üst düzey işçi, yaklaşan seçimleri boykot edecek bir gösteriye katılamaz. Fakat eğilim taşıyıcısına özel sadakat yükümlülükleri yükleyebilmek için sorumluluğa ilişkin özel anlaşma gereklidir. Eğilimin amacı taraflar arasında şeffaf şekilde kararlaştırılmalıdır ki eğilim taşıyıcısı olarak istihdam edilen işçi, eğilimin içeriği ve kapsamı konusunda şüphe içerisinde kalmamalı ve davranışlarını ona göre yönlendirebilmelidir²⁰⁸. Eğilim feshinde, iş sözleşmesinin gelecekte de olumsuz yönde ihlal edileceği konusunda işverende hasıl olması gereken olumsuz öngörü şartı bulunmakta olup, geçerli fesih ancak bir uyarıdan sonra kabul edilebilir²⁰⁹.

²⁰⁵ **Mittelbach**, s. 125; **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 627; **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 867; **Richter**, s. 621; **Vollmer**, s. 146; **Lepke**, s. 2037; **Zielke**, s. 136. Eğilim feshine izin verilmemesi, eğilimli işletmeleri ilgilendiren manevi amacı gerçekleştirme özgürlüğüne müdahale anlamına gelir. Bkz. **MHdB ArbR/Mestwerdt**, § 115, Rn. 70.

²⁰⁶ **Heper**, s. 449; **Aydın**, s. 145; **Kurtişoğlu Yücel**, s. 232.

²⁰⁷ **Ertürk**, s. 186; **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 627; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 759. Sosyal ağ paylaşımları hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 213.

²⁰⁸ **MHdB ArbR/Mestwerdt**, § 115, Rn. 73. Politik eğilim ve dünya görüşü gibi kişisel özelliklerin iş sözleşmesi koşulu olarak belirlenmesi hakkında bkz. **Ertürk**, s. 190.

²⁰⁹ **MHdB ArbR/Mestwerdt**, § 115, Rn. 75. Olumsuz öngörü şartına göre davranışın tekrarlanma riskinin bulunup bulunmadığı önem arz eder. Somut olayın koşullarına göre işçinin kusuru ne kadar yüksek ise işverenin olumsuz öngöründe bulunma olasılığı da o kadar kuvvetlidir (**APS/Preis**, Grundlagen H, Rn. 81; **MHdB ArbR/Zimmermann**, § 114, Rn. 2). Feshin geçerliliği, davranış ya da yetersizlik nedeniyle ileride de benzeri ihlallerin yineleneyeceği noktasında olumsuz bir öngöründe bulunabilmeye bağlıdır. Bkz. **Kabakcı**, Yetersiz İş Görme, s. 216. Öngörü geleceğe yönelik olmakta, fakat dayanakları geçmişe yahut mevcut duruma aittir. İşçinin

Bunlara benzer olarak eğilim taşıyıcısı, eğilim ile bağdaşmayacak ikincil iş görme yasağına tabidir. TBK m. 396/3'e göre "işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girmez". Düzenleme, işçinin çalışma özgürlüğünün sınırlanması bakımından işyeri dışında diğer işçilerle birlikte eğilim taşıyıcıları için de özel önem arz edebilecek bazı yükümlülüklerle işaret etmektedir. Örneğin siyasi partide çalışmakta olan üst düzey işçi, çalışma süresinin dışında ücret karşılığı başka bir siyasi partinin kampanyalarında görev alamaz. Ancak eğilim taşıyıcısının çalışma süreleri dışında yapacağı diğer iş, manevi amaca aykırı değilse ve bu bağlamda sadakat borcuna aykırılık teşkil etmiyor ise işyeri dışında başka bir işte çalışması mümkündür. Dolayısıyla sadakat borcu çerçevesinde ve eğilimin korunması gereğince eğilim taşıyıcısı, manevi amaca zarar verebilecek şekilde ikinci faaliyet göremez²¹⁰.

Bir eğilim taşıyıcısı, iş görme borcunu ifa ederken öğrendiği iş, işyeri ve diğer işçiler ile ilgili olan bilgileri üçüncü kişilere açıklamamalıdır²¹¹. Bu ise ifade özgürlüğünün sınırlanması anlamına gelmekte ve özellikle politik bir amacın yaygınlaştırılması hedefinde olan eğilimli işletmeler açısından sır saklama borcu önem arz etmektedir²¹². Örneğin siyasi kampanya içinde çalışan bir işçinin, üst düzey pozisyonda çalışmıyor olsa dahi kampanyaya ilişkin sır niteliğindeki bilgileri yahut işverenin politika alanındaki kişisel ilişkilerini rakip siyasi örgütlere aktarması, sadakat borcunun ihlali anlamına gelmekte olup ifade özgürlüğü kapsamında korunmaz. Sonuçta bir eğilimli işletmede çalışan işçinin zıt görüşe sahip başka bir işverene bilgi aktarması, sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek ve giderek iş sözleşmesinin feshine neden olabilecektir²¹³.

3.2.2.2.3. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklere

İşK. m. 18/I gereğince işveren belirsiz süreli iş sözleşmesini, "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe" dayanarak feshedebilir. Böyle bir işletmesel

gerçekleştirdiği ve işyeri barışını bozan politik faaliyetlerin tekrar bir olumsuzluk yaratabileceği, yahut iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin uzun vadede özen ve sadakatle yerine getirilemeyeceğini varsayabilmek mümkünse, öngörünün kuvvetli biçimde ortaya çıktığı söylenebilecektir. Geçmişte yaşanan ihlaller iş ilişkisini etkilemiyorsa artık önemsizdir (MHdB ArbR/Zimmermann, § 114, Rn. 2).

²¹⁰ Steinau-Steinrück/Burmann, s. 626; Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil II, s. 69, Kurtişoğlu Yücel, s. 232.

²¹¹ Aydın, s. 145.

²¹² Lansnicker/Schwirtzek, s. 867. Sosyal ağ paylaşımları hakkında bkz. Aydın, Sosyal Medya, s. 182; Yamakoğlu, s. 117.

²¹³ Steinau-Steinrück/Burmann, s. 626; Baysal, s. 129.

fesih, işçinin kişiliği ile doğrudan ilgisi bulunmayan, ekonomik güçlükler ve yeniden yapılanma gereklerine yahut teknolojik dönüşüme bağlı olarak işçilerin çalışmaya devam olanaklarının kalmaması anlamına gelir²¹⁴. Bununla birlikte işçinin kişiliği ile bağlantılı, ancak esasında işçinin birtakım faaliyetleri nedeniyle işyerinde çalışmaya devam etmesinin işveren bakımından ekonomik güçlük çıkarması ve acil işletmesel zorunluluğa yol açması mümkündür²¹⁵.

İşverenin ekonomik çıkarlarıyla somut bağlantısı bulunan politik faaliyetler bakımından işveren dışındaki üçüncü kişiler, işverenden belirli bir işçinin işine, kendisine dezavantajlı durum yaratma tehdidi altında son vermesini talep ederlerse “*baskı feshi*” söz konusu olacaktır²¹⁶. Baskı feshi, işverenin fesih işlemini planlamamasına rağmen üçüncü kişiler tarafından gelen baskılar sonucunda işçinin iş sözleşmesini feshetmesidir²¹⁷. Baskı feshinde sözleşme, işverenin fesih beyanıyla sona erdiriliyor olsa da fesih iradesinin arka planında üçüncü kişiler vardır²¹⁸. İşçinin iş arkadaşları, müşteriler, işyerini devralacak işveren yahut ihaleyi üstlenen taraflar, sendikalar ile siyasi otoriteler; söz gelimi siyasi partiler, siyasi iktidarın kendisi, fesih baskısında bulunabilecek kişiler arasındadır²¹⁹. Özellikle kamuoyu oluşturmaya yönelik kamusal otoritelerin işverene talep yoluyla fesih baskısında bulunabilme ihtimalleri, çalışmanın konusu açısından baskı feshini ele almaya değer kılmaktadır²²⁰.

²¹⁴ Süzek, s. 616; Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 307; Yamakoğlu, s. 79; Arslan Öncü, s. 132; Sümer, s. 220; Urhanoğlu/Köken, s. 84; Uşan/Erdoğan, s. 160; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 557; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1047; Ekmekçi/Yiğit, s. 683. “İşletme, işyeri ve işin gerekleri” kavramı için bkz. Urhanoğlu, İştah (Cengiz): Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 41.

²¹⁵ **Senyen Kaplan**, s. 411; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 69. İşçilerin birbirlerine karşı davranışlarından doğan baskı ve ifade özgürlüğü arasındaki ilişki hakkında bkz. **Erdoğan**, s. 305 vd. Federal İş Mahkemesinin içtihadına göre işçinin yetersizliğinden veya davranışından kaynaklanan neden bulunmuyor olsa da üçüncü tarafların baskısı, fesih için bir gerekçe olabilir. Bkz. BAG, NZA 2014, s. 109. İşverenin işletmesel karar türleri hakkında bkz. **Başbuğ**, Yönetim Hakkı, s. 32 vd.

²¹⁶ **Zielke**, s. 155; **Berkowsky**, s. 451; **APS/Kiel**, KSchG § 1, Rn. 504; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 306; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 373; **Süzek**, s. 590-591. Politik eğilimi ve dünya görüşü gibi işçinin kişisel özelliği, işyerinde çalışan diğer kişilerin birlikte çalışmasını tehdit etmemelidir. Aksi takdirde rahatsızlık duyan ve çalışma yaşamları çekilmez hale gelen bir veya birden çok işçi, söz konusu işçinin sözleşmesinin feshini isteyebilirler (**Ertürk**, s. 187). Ayrıca bkz. **Lansnicker/Schwartzek**, s. 869.

²¹⁷ **Baysal**, s. 161.

²¹⁸ **MHdB ArbR/Kreft**, § 115, Rn. 175.

²¹⁹ **Berkowsky**, s. 451; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 373. Alman hukukunda işyeri konseyinin, işyerinde yabancı düşmanı faaliyetlerde bulunan işçinin sözleşmesinin feshedilmesi (yahut adayın işe alınmaması) yönünde işverene baskı uygulayabilmesi hakkında bkz. **Kleinebrink**, s. 115; **Lansnicker/Schwartzek**, s. 868.

²²⁰ Örneğin İHAM’ın önüne gelen *Redfearn v. Birleşik Krallık* davasında, radikal siyasi parti üyesi olan işçinin feshini işverenden iltimat yoluyla talep eden (baskı kuran) bir sendikal örgüt olmuştur. Karar için bkz. İHAM, *Redfearn v. United Kingdom*, Başvuru No. 47335/06, T. 06.11.2012, (<http://www.hudoc.echr.coe.int>), E.T. 29.12.2023. Bu konuda bkz. **Arslan Öncü**, s. 257.

Türk hukukunda açıkça düzenlenmemekle birlikte baskı feshi, gerçek ve gerçek olmayan baskı feshi olarak ikiye ayrılmaktadır²²¹. Gerçek olmayan baskı feshinde, iş sözleşmesinin sonlandırılmasına yönelik baskı mevcut olsa da, buna olağan veya haklı sebeplerle derhal feshe konu olabilecek fesih sebepleri eşlik etmektedir. Gerçek baskı feshinde ise aslında geçerli veya haklı fesih sebebi yoktur. İşverene yönelik baskı tek başına feshin sebebini oluşturmaktadır²²². Gerçek baskı feshi, işgücünün bir kısmı veya işyeri dışından üçüncü kişilerin, belirli bir işçinin işten çıkarılmasını dezavantaj yaratma tehdidi altında ciddi bir şekilde talep etmesiyle karakterize edilir²²³. Bu anlamıyla baskı, feshe yönelik nedensellik bağımlı ortaya çıkarır ve genellikle ekonomik zarar tehdidi altında yapılır. Baskıya direnilmesi halinde işin bırakılacağı, hukuki işlemler yapılmayacağı, mevcut hukuki ilişkinin sonlandırılacağı, verilen desteğin yahut sağlanan patronajın sona erdirileceği gibi tepkiler ekonomik zarar yaratmaya elverişlidir²²⁴.

Gerçek baskı feshi, Alman hukukunda bazı yazarlarca işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih sebeplerine dayandırılmaktadır²²⁵. Alman hukukundaki diğer bir görüş, baskı feshini, işletmeden kaynaklanan sebeplere hasretmektedir²²⁶. Türk hukukunda ise baskı feshinin uygulanabilirliğine şüphe ile yaklaşılmaktadır. Öğretideki bir görüş, yasal dayanağı olmayan baskı feshi yerine işverenin somut olayda diğer fesih sebeplerine dayanmasının isabetli olacağını savunmaktadır²²⁷. Diğer bir görüş, üçüncü kişinin işverene uyguladığı baskının, işçinin iş görme borcunun gereği gibi yerine getirmesi açısından yetersizlik hali oluşturacağından bu durumu, yetersizliğe dayalı fesih olarak kabul etmektedir²²⁸. Farklı bir görüş ise baskı ve ekonomik tehdit nedeniyle gerçekleşecek feshin işletmesel sebebe dayanacağı yönündedir²²⁹. *Kanaatimizce* feshin asıl kaynağı, işçinin kişiliğine ilişkin özellik (politik yönden aktif olması) gibi görünüyorsa da normal durumda işverenin işçinin politik (kişilik) özelliği ile ilgili sorunu yoktur. Esas

²²¹ **Mittelbach**, s. 110; Stephan **Settekorn**/Sabrina **Fasholz**, “Der muss gehen – Die echte Druckkündigung im Licht der Rechtsprechung”, ArbRAktuell 2016, s. 521; **Süzek**, s. 590.

²²² **Settekorn**/**Fasholz**, s. 521.

²²³ **MHdB ArbR/Kreft**, § 115, Rn. 175; **Ertürk**, s. 187; **Berkowsky**, s. 451. Baskıda bulunan üçüncü kişilerin, işçiyi kınamakla yetinmesi yeterli değildir. Fesih konusunda ciddi baskı göstermelidirler (**Settekorn**/**Fasholz**, s. 522-523). Bu konuda ayrıca bkz. **Süzek**, s. 590.

²²⁴ **Kleinebrink**, s. 114; **Picker**, Teil II, s. 39; **Lepke**, s. 2037; **Zielke**, s. 155.

²²⁵ **APS/Kiel**, KSchG § 1, Rn. 506; **Berkowsky**, s. 451. Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Mittelbach**, s. 111-112.

²²⁶ **MHdB ArbR/Kreft**, § 115, Rn. 175.

²²⁷ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 376.

²²⁸ **Baysal**, s. 164.

²²⁹ **Kayık Aydınalp**, s. 220; **Baysal**, s. 163.

olgu, işyerinin içinden veya dışından tetiklenen harici baskıdır²³⁰. Bu nedenle baskı feshini, işletmesel sebepler içerisinde kabul etmek icap eder.

Çalışmamızın konusu açısından işçinin politik görüşü, siyasi parti üyeliği ve politik faaliyetleri sebebiyle baskı feshiyle karşılaşması mümkündür²³¹. Böyle bir işçinin çalıştırılması, işveren açısından risk barındırmaktadır²³². Bu riskin kaynağı, işçinin alanından kaynaklanan kusurlu bir davranışı veya yetersizliği değildir²³³. Risk, işyerinin veya işletmenin kendisinden kaynaklanmaktadır. Eğer işyerinde işçinin politik görüşü sebebiyle işyerindeki diğer işçiler onunla çalışmak istemiyorlarsa yahut sendikal örgüt veya doğrudan siyasi iktidar gibi işyeri dışından kaynaklanan baskı söz konusu ise işveren baskıya direnmeli, baskıyı ortadan kaldırmak için gerekli çabayı göstermeli ve daha hafif tedbirleri devreye sokmalıdır²³⁴. Son çare olarak fesih gerçekleştirilecekse, süreli fesih yoluyla gerçekleştirilmesinin, taraf menfaatlerinin dengelenmesi noktasında en elverişli seçenek olduğuna karar verilmelidir²³⁵. Görüleceği üzere gerçek baskı feshinde, işçinin feshe konu edilebilecek hukuka aykırı politik faaliyetinin varlığı şart değildir. Esas sebep, işçinin politik faaliyetleri nedeniyle, sözleşmeye taraf olmayan üçüncü kişiler tarafından işyerinde istenmiyor oluşudur²³⁶. İşçinin salt politik görüşe sahip olması yahut parti üyeliği gibi sebeplerle baskı feshine maruz bırakılması, politik ifade özgürlüğüne müdahale anlamına gelir²³⁷. Temel hakların korunabilmesi adına baskı feshinin uygulanabilirliği sıkı koşullara bağlanmalıdır²³⁸.

Öncelikle baskı feshinde salt baskının varlığı, feshin geçerliliği için yeterli değildir. İşverenin

²³⁰ **HK-ArbR/Herget**, BGB § 626, Rn. 99.

²³¹ **Mittelbach**, s. 109; **Lansnicker/Schwartzek**, s. 867; **Kleinebrink**, s. 114; **Ertürk**, s. 187 ve s. 306; **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 627; **Picker**, Teil II, s. 39; **Polzer/Powietzka**, s. 973; **Lepke**, s. 2037. İşyerindeki diğer çalışanların politik faaliyette bulunan işçiyle çalışmak istememeleri ve bunun işyerinde pozisyon değişikliği gibi önlemlerle giderilemeyecek ciddi olumsuzluğa neden olması hakkında bkz. **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 252. Örnek bir mahkeme kararı için bkz. LAG Hamm 17. Kammer, Urteil vom 06.12.2022 - 17 Sa 139/22, (jurisPR-ArbR 18/2023 Anm. 4).

²³² **Baysal**, s. 164.

²³³ Örneğin, işçinin işyerinde politik sembol kullanması yahut işverene yönelik olmamak kaydıyla radikal bir gruba aidiyet göstermesi ve bunun işgücünün geri kalanı üzerinde öfkeye ve huzursuzluğa yol açması gibi. Örnekler için bkz. **Mittelbach**, s. 110; **Zielke**, s. 105-106.

²³⁴ **Erdoğan**, s. 307; **Settekorn/Fasholz**, s. 523; **Berkowsky**, s. 452; **Mittelbach**, s. 113; **Zielke**, s. 155.

²³⁵ **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 252. Fesih, tehdit ve zarar önlemek için pratikte mümkün olan tek yol olmalıdır. Bkz. **BAG**, NZA 2014, s. 109; **Kleinebrink**, s. 114.

²³⁶ **APS/Vossen**, BGB § 626, Rn. 252; **Picker**, Teil II, s. 39; **Zielke**, s. 155.

²³⁷ **Steinau-Steinrück**, s. 627; **Kleinebrink**, s. 114.

²³⁸ **Polzer/Powietzka**, s. 973; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 307; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 376.

baskı ile iradesinin etki altına alınmak istenmesine kolaylıkla boyun eğebileceği söylenemez. Bir kere, ekonomik zarar tehdidi altında gerçekleşen baskının ağır ve sürekli olması gerekir. Baskıya işverenin sebebiyet vermemiş ve onu cesaretlendirmemiş olması gerekir²³⁹. İşveren temel hakları gözetmekle yükümlü olduğundan, üçüncü kişinin baskısını ortadan kaldıracı adıma bütün imkânlarını kullanmalı ve baskıyı savuşturabilmek adına aktif hareket etmelidir²⁴⁰. Eğer baskı işgücünden kaynaklıysa ve çalışanlar feshe konu işçinin politik görüşü sebebiyle çalışmaktan kaçınıyorlarsa işveren, çalışanların baskısını kırmak ve tehditlerinden vazgeçirmek adına iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları hatırlatmalı, çalışmaktan kaçınmanın sonuçlarına açıkça işaret etmelidir. Eğer fesih baskısı siyasi iktidarın bir organı tarafından geliyorsa, yukarıdan gelen baskıyı fesih yoluyla bertaraf etmeden önce işçiyi savunması gerekir²⁴¹. Her ne kadar baskı feshinde, işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebep olmadığı için işçinin dinlenilmesi ve savunmasının alınması gerekli olmasa da ölçülülük ilkesi gereğince işveren baskı feshine son çare olarak başvurmalıdır²⁴².

Sonuçta işverence tüm olanakların değerlendirilmesine karşılık tehdidin gerçekleşme ihtimali varsa ve işveren ciddi ekonomik yaptırımlarla karşı karşıya kalacaksa, muhtemel zararı önlemek için tek yol olan feshi gerçekleştirebilecektir. Bu koşulları sağlayan baskı feshi ise geçerli feshin sonuçlarını doğuracaktır²⁴³. Ancak fesih sebebiyle işçinin temel hak ve özgürlüklerinin zarar gördüğü anlaşılırsa, söz gelimi işçi politik ifade özgürlüğünün hukuka uygun kullanımını sebebiyle bir baskı feshine maruz kalmışsa, işten çıkarılması noktasında baskı uygulayan üçüncü kişilerden tazminat hakkına sahip olacaktır²⁴⁴. İş ilişkisi baskı nedeniyle sona eriyorsa, çalışanın baskı uygulayan kişiye karşı tazminat talepleri, bu kişinin davranışının hukuka aykırı olması halinde kabul görecektir²⁴⁵.

3.2.2.3. Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi

Yukarıda belirtilen koşulların yanı sıra, işçinin politik faaliyetleri sebebiyle işverenin geçerli bir

²³⁹ **Settekorn/Fasholz**, s. 522. İşveren baskı durumunu, iş ilişkisini kendi inisiyatifiyle sona erdirmek için bir fırsat olarak görmemelidir (**Berkowsky**, s. 451).

²⁴⁰ **MHdB ArbR/Kreft**, § 115, Rn. 175; **Ertürk**, s. 187-188; **Kleinebrink**, s. 114; **Picker**, Teil II, s. 39.

²⁴¹ **HK-ArbR/Kraushaar**, BGB § 242, Rn. 21.

²⁴² **Picker**, Teil II, s. 39.

²⁴³ **MHdB ArbR/Kreft**, § 115, Rn. 175; **Ertürk**, s. 188.

²⁴⁴ **Erdoğan**, s. 307; **Baysal**, s. 165.

²⁴⁵ **HK-ArbR/Herget**, BGB § 626, Rn. 103.

fesih işlemi yapabilmesi, fesihten önce daha hafif yollara başvurması kaydıyla mümkün olabilir²⁴⁶. Mevzuatımızda feshin son çare olması ilkesi düzenlenmemiş olsa da İşK m. 18'in gerekçesinde “ ... işverenden beklenen, feshen en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.” ifadesi bulunmaktadır. Öğretide de son çare ilkesinin uygulanması konusunda görüş birliği bulunmakta, bu ilkenin dayanağı olarak dürüstlük kuralı gösterilmektedir²⁴⁷.

İşçinin yetersizliğinden, davranışlarından veya işletmesel sebeplerden kaynaklanacak fesihlerde son çare ilkesine uyulması, iş ilişkisinde temel haklarını kullanan işçi bakımından güvence sağlayacaktır. Bu bağlamda işveren, fesih araçlarını ölçülü kullanmakla yükümlüdür²⁴⁸. İş güvencesini düzenleyen hükümler, menfaatlerin dengelenmesine açıkça işaret etmiyor olsa da fesih gerçekleştirilmeden önce ölçülülük ilkesine başvurulacağı öğretide savunulmaktadır²⁴⁹. Sonuçta işçinin temel haklarının kullanımını niteliğinde hukuka uygun politik faaliyetleri açısından feshin karşı koruma, işverenin fesih hakkını ölçülü biçimde kullanmasına bağlıdır²⁵⁰.

Son çare ilkesi, sözleşmenin sürdürülebilmesi noktasında alternatif çözüm bulunamadığı takdirde feshin gerçekleştirilebileceğini ifade eder²⁵¹. Alternatif çözümler bakımından bir hiyerarşi bulunmaz. Temel haklara daha az müdahale anlamına gelecek alternatiflerin değerlendirilmesi yeterlidir²⁵². İşletmesel fesihlerin yanında, işçinin davranışları ve yetersizliğinin söz konusu olduğu durumlarda da son çare ilkesine başvurulması gerekir²⁵³.

²⁴⁶ **Baysal**, s. 186; **Lepke**, s. 2040; **Senyen Kaplan**, s. 411 vd.; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 313; **Arslan Öncü**, s. 110.

²⁴⁷ **Süzek**, s. 625; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 530; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 315; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 690; **Urhanoglu**, İşçi Çıkarma, s. 81. Feshin son çare olması ilkesi, iş güvencesinin özünde bulunan ve sözleşme ile bağlılığın esas, feshin ise istisna olduğu fikrinin gereğidir. Bkz. **Kabakcı**, Yetersiz İş Görme, s. 242. Ölçülülük ilkesi ile ilişkisi hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 473. İş ilişkisinde son çare ilkesinin önemi ve uygulaması hakkında detaylı bilgi için bkz. Ş. Esra **Baskan**, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 8 vd.; Artür **Karademir**, İş Güvencesinde Son Çare İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 27 vd.

²⁴⁸ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 476; **MHdB ArbR/Greiner**, § 109, Rn. 67; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 323; **Ertürk**, s. 184; **Baysal**, s. 187; **Yamakoğlu**, s. 123.

²⁴⁹ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 472; **Erdoğan**, s. 291; **Senyen Kaplan**, s. 414.

²⁵⁰ **Preis/Stoffels**, s. 222; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 469.

²⁵¹ **Senyen Kaplan**, s. 411; **Baskan**, s. 6 ; **Karademir**, s. 23.

²⁵² **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 315; **Ertürk**, s. 184; **Akyiğit**, s. 301.

²⁵³ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 316. Yargıtay bir kararında, işçinin davranışları nedeniyle bir feshin ancak başka bir çare bulunamadığı takdirde gerekli olacağına yönelik karar vermiştir. Bkz. Yarg. 9. HD., T. 10.12.2018, E.

İşçinin politik faaliyetleri bakımından ise iş sözleşmesinin feshinden önce işveren, son çare ilkesine uygun hareket etmelidir. Bu bağlamda işverenin alabileceği bazı önlemlerden bahsedilebilir²⁵⁴. İşçinin yetersizliğine dayalı fesihlerde, örneğin işçi politik inancından kaynaklanan nedenlerle işverenin talimatına itiraz ediyorsa, vicdan çatışmasının yaşanmayacağı bir işin işçiye önerilmesi gerekmektedir. İşçinin salt politik görüşleri sebebiyle işyerinde olumsuzluk ortaya çıkıyorsa, örneğin müşterilerden bu durum gerekçe gösterilerek şikâyetler alınıyorsa, fesihden önce işçinin kamu ile temas etmeyecek bir pozisyonda istihdam edilmesi icap eder²⁵⁵. Benzer şekilde işçinin işyerinde politik görüşleri nedeniyle çalışanlarla geçimsizlik yaşaması halinde, işçinin başka bir işyerinde veya pozisyonda çalıştırılmasının mümkün olup olmadığı araştırılmalıdır²⁵⁶. Bu durumda işçinin çalıştırılabileceği diğer işyerinin, aynı gerçek veya tüzel kişi işverene ait olması gerekir. Ancak fesih yerine işçiyi farklı bir yerde istihdam etmek, kusurlu davranışın nedenlerine ve sözleşme ihlalinin ciddiyetine bağlıdır. Eğer fesih ciddi sözleşme ihlalden kaynaklanıyorsa (saldırı, kavga ve terör gibi), işverenden işçinin pozisyonunu değiştirmesi makul olarak beklenemeyebilir²⁵⁷. Bunun gibi işverenin sağlayabileceği bir ileri eğitim, işçinin politik faaliyetlerinin sınırını aşan davranışlarını önlemek için gerekli değildir²⁵⁸.

Yukarıda belirtilen veya somut olayın özelliklerine göre araştırılabilecek son çareye ilişkin diğer önlemlerin bir kısmı, işçi bakımından çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelebilir²⁵⁹. Bu gibi hallerde ise İşK m. 22 gereğince işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğinde personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişikliği, işçiye yazılı bildirmek suretiyle yapabilir. Buna uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Eğer işçi değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren söz konusu değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğu-

2018/8660, K. 2018/22749, (www.kararara.com), E.T. 20.11.2023.

²⁵⁴ Son çare olarak alınabilecek önlemler hakkında bkz. **Süzek**, s. 625 vd.

²⁵⁵ **Polzer/Powietzka**, s. 973. Bu konuda işyerinde politik sembollerin kullanılması hakkında ayrıca bkz. **Kingreen/Poscher**, s. Rn. 95, s. 76.

²⁵⁶ **Baysal**, s. 192; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 492; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 320; **Arslan Öncü**, s. 240.

²⁵⁷ **MHdB ArbR/Zimmermann**, § 114, Rn. 56. Zira militan, şiddet yanlısı çabalarla yüksek derecede özdeşleşen ve bunları gerçekleştirmek için şiddet kullanımını haklı ve hatta zorunlu gören bir işçi söz konusu olduğunda, işverenin son çare ilkesine başvurarak, bu kişinin şahsında kaybolan güveni yeniden tesis etmesinin beklenip beklenemeyeceği şüphelidir (**Plum**, s. 502).

²⁵⁸ **Mittelbach**, s. 104.

²⁵⁹ **Kabakçı**, Yetersiz İş Görme, s. 254; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 482.

nu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir.

3.2.2.4. Fesihte Usule İlişkin Koşullar

Politik faaliyette bulunan işçinin iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple feshedilebilmesi için işverenin bazı usulî yükümlülükleri de yerine getirmesi gerekir. İş güvencesi sistemi, işverenin fesih beyanında usule uygun davranma koşulunu aramaktadır. Böylelikle işçinin temel haklarını kullanması halinde feshe karşı koruma amacı pekiştirilmiş olmaktadır²⁶⁰.

Politik faaliyete konu feshin geçerliliğinin değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken usule ilişkin koşullardan birincisi, fesih öncesinde işçinin uyarılmasıdır²⁶¹. Uyarı feshin öncüsüdür ve ölçülülük ilkesinin bir ifadesidir²⁶². Ayrıca işçinin gelecekte de iş sözleşmesini politik faaliyetleri sebebiyle ihlal edebileceği yönünde işverende hasıl olması gereken olumsuz öngörünün somut hale gelmesini sağlar²⁶³. İşçinin uyarılması, işyerinde olumsuzluk yaratan politik faaliyetlerde bulunma gibi işçiden kaynaklanan sebeplerde söz konusu olur²⁶⁴. Yetersizlik ve davranış ile ilgili durumlarda uyarının işçiye yapılması icap eder²⁶⁵. Örneğin işçinin iletişim araçlarını, interneti yahut telefonu özel (politik) amaçlı kullanımında, kullanımın dürüstlük kuralını aşacak bir hal aldığımda davranışa dayanan fesihten önce uyarı gerekir²⁶⁶. İşçinin değiştirmesi kendisin-

²⁶⁰ İşveren feshinin usule uygunluğu hakkında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 336; **Sümer**, İş Hukuku, s. 107; **Urhanoglu/Köken**, s. 83; **Uşan/Erdoğan**, s. 161; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 571; **Süzek**, s. 629.

²⁶¹ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 491; **Mittelbach**, s. 104; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 317; **Arslan Öncü**, s. 140.

²⁶² Andreas **Schubert**, “Die Abmahnung als Voraussetzung der verhaltensbedingten Kündigung”, ArbRAktuell 2023, s. 334; **MHdB ArbR/Zimmermann**, § 114, Rn. 21-22; **Baysal**, s. 200. İşçinin giderek iş sözleşmesinin feshine neden politik faaliyetleri hakkında uyarının gerekliliği için bkz. **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 867.

²⁶³ **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 2; **Preis/Stoffels**, s. 213; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 325. Olumsuz öngörü, özellikle işçinin olağanüstü politik faaliyetlerde bulunabileceği yönünde terör tehdidi oluşturması halinde önem arz edebilir. Bu konuda bkz. **Plum**, s. 501. Politik aşırılık bakımından olumsuz öngörü için bkz. **Picker**, Teil II, s. 37. Ayrıca bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 530; **Süzek**, s. 603.

²⁶⁴ **Zielke**, s. 152; **Plum**, s. 500; **Polzer/Powietzka**, s. 972. İşçinin davranışlarına dayanan fesih söz konusu olduğunda, yetersizlikten farklı olarak işçinin kusurlu halinin sonlandırılabilmesi mümkün olduğundan, işçinin uyarılmasının, fesih öncesi yegâne tedbir olduğu söylenebilir (**Kabakcı**, Yetersiz İş Görme, s. 253).

²⁶⁵ **Schubert**, s. 334. Ölçülülük ilkesi ve somut olayın koşullarına göre işçinin yetersizliğine dayanan fesihler için de uyarının gerekliliği hakkında bkz. **APS/Vossen**, KSchG § 1, Rn. 127.

²⁶⁶ Uyarıda, çalışanın izinsiz özel telefon görüşmelerini ne zaman, ne kadar süreyle ve varsa hangi maliyet sonuçlarıyla yaptığı ve bunun çalışma saatleri içinde gerçekleşip gerçekleşmediği özellikle ve ayrıntılı olarak belirtilmelidir (**Kramer IT-ArbR/Neu**, § 2, Rn. 239; **Yiğit**, Özel Amaçlı Kullanım, s. 189). Yargıtay ise kararında işyerinde özel amaçlı kullanımın açıkça yasaklanmış olması halinde ihtara gerek kalmaksızın iş sözleşmesinin feshedilebileceğini belirtmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, T. 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294, (www.kararara.com),

den istenemeyecek kişisel özelliklerden olan politik görüş ve inanç, işyeri barışını bozacak bir faaliyete dönüşmediği sürece uyarıya konu edilemez. İşçinin kontrolünde olmayan veya değiştirilebilir nitelik taşımayan yahut değiştirmesi ondan istenemeyecek kişisel özelliklere ilişkin uyarıların anlam taşıdığından söz edilemez.

Uyarının, sözlü veya yazılı olarak gerçekleştirilmesi mümkündür. Uyarının amacı, işçiyi yükümlülükleriyle bağdaşmayan davranışlarını, ileride değiştirmeye teşvik etmektir. İşçi uyarıdan sonra görevlerini tekrar ihlal ederse, geleceğe dönük sözleşme ihlali artık beklenebilir²⁶⁷. Bu durum, bozulan güvenin işçinin davranışındaki değişiklikten yeniden tesis edilebilmesinin mümkün olduğu hallerde önem arz eder²⁶⁸. Geçerli bir uyarı, kınama ve ispat işlevi gereğince işçiye sözleşmenin borçlusunu olarak yükümlülükleri hatırlatır ve bu yükümlülüklerin ihlaline dikkatini çeker. İşverenin açıklamasında uyarı sözcüğünü kullanılması şart değildir ancak muhatap işçiye hoşnutsuzluğun yanında, ileride doğabilecek sonuçları da belirtmelidir²⁶⁹. Fesihden önce işçinin uyarılması dürüstlük kuralına dayandırıldığından, somut olayın koşullarına göre eğer uyarının verilmesini gerektirmeyecek ciddiyette sözleşme ihlali varsa, örneğin işçi hukuka aykırı veya işyerinde güvenlik endişeleri yaratan politik faaliyetlerinin çözümünde iş birliğine yanaşmıyorsa yahut bu tür politik faaliyetlerine devam edeceğini açıkça beyan ediyorsa fesihden önce bir uyarı verilmesine gerek yoktur²⁷⁰.

İkinci olarak, geçerli bir fesih için feshin makul süre içerisinde, yazılı olarak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilerek yapılmış olması gerekmektedir²⁷¹. Buna göre eğer işçinin iş sözleşmesine aykırı politik faaliyetlerinin üzerinden uzun bir süre geçmiş ise sonradan gerçekleştirilen bir feshin makul ve hakkaniyete uygun gerçekleştirilmiş olduğu söylenemez. Ayrıca

E.T. 20.11.2023. Bir çalışan işyerinde sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerine aykırı bir şekilde politik faaliyette bulunursa, bir uyarı sonrasında davranışı nedeniyle işten çıkarılabilir (**MHdB ArbR/Kiel**, § 113, Rn. 121).

²⁶⁷ **MHdB ArbR/Zimmermann**, § 114, Rn. 19; **Schubert**, s. 335; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 71. İşyerinde işçiye davranışı sebebiyle uyarı verilmiş ise ayrıca aynı davranış nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği hakkında bkz. Yarg. 22. HD., T. 20.02.2017, E. 2017/1853, K. 2017/2642, (lexpera), E.T. 16.11.2023.

²⁶⁸ Kural olarak Federal İş Mahkemesi uyarının bu özelliklerini kabul etmiştir. Bkz. BAG 9.6.2011 – 2 AZR 284/10, NZA 2012, s. 12.

²⁶⁹ **HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 565; **Schubert**, s. 335.

²⁷⁰ **Zielke**, s. 152; **Mittelbach**, s. 104; **Schubert**, s. 336; **Plum**, s. 501; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil I, s. 18; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 759; **Picker**, Teil II, s. 38; **Polzer/Powietzka**, s. 973. Dürüstlük kuralı gereğince fesihden önce uyarıya gerek olmadığına ilişkin Federal İş Mahkemesi kararları için bkz. BAG 19.4.2012 – 2 AZR 186/11, NZA 2013, s. 27; BAG 9.6.2011 – 2 AZR 284/10, NZA 2012, s. 12.

²⁷¹ **Ekmekçi/Yiğit**, s. 699.

İşK m. 19/I düzenlemesine göre “İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ... zorundadır”. Eğer işçi yazılı fesih bildirimini almaktan imtina ederse durum bir tutanakla tespit edilir (İşK m. 109). Bu anlamıyla bildirim yazılı olması, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için geçerlilik koşuludur. Yine İşK m. 19/I gereğince “İşveren ... fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır”. Dolayısıyla işveren, işçiye bildirmiş olduğu fesih nedeni ile bağlıdır ve bunu sonradan değiştiremez²⁷².

İşçinin politik faaliyetleri söz konusu olduğunda, sadece işçinin yetersizliği veya davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmiş olduğunun belirtilmesi yeterli olmaz. İşçinin fesih sebebini öğrenmesinde hukuki yararı bulunduğundan, hangi açılardan yetersiz olduğu, örneğin nasıl bir vicdan çatışması içerisinde bulunduğu açıkça vurgulanmış olması gerekir. Benzer şekilde işçinin hangi politik davranışının, işyeri barışını olumsuz etkilediği açık ve kesin olarak belirtilmelidir²⁷³. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayanan fesihlerde ise işverenin baskı feshine başvurmak zorunda kalabilmesi için kaçınılmaz işletmesel bir zorunluluğun ortaya çıktığı anlaşılmalıdır. Fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtilmesi, feshin yargısal denetimi aşamasında feshin salt temel hakların kullanımı neticesinde gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması noktasında önem arz edecektir²⁷⁴.

Üçüncü ve son olarak İşK m. 19/II’de fesihten önce işçinin savunmasının alınmasının zorunluluğu, feshin işçinin davranışlarına ve verimine dayandırılması hallerinde getirilmiş ancak işletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayanıldığında böyle bir usulî yükümlülük öngörülmemiştir²⁷⁵. Öğretide fesihten önce sözleşmeyi ayakta tutabilmek adına işçinin savunmasının alınmasının sözleşmenin “intuitu personae” niteliğine dayandığı ifade edilmiştir²⁷⁶. Bununla birlikte savunmanın şekli ve usulü konusunda yasa da açık bir hüküm bulunmadığından, savunmanın amaca uygun biçimde dürüstlük kuralına uygun olarak yapılması gerekir. Bu bağlamda işçinin savunmasının yazılı biçimde olması zorunlu değildir. Ancak savunmanın yazılı olması ispatı kolaylaştırıcı özellik gösterir. Savunmadan önce politik faaliyetlere ilişkin olay açık ve yazılı

²⁷² Senyen Kaplan, s. 421; Sümer, s. 223-224.

²⁷³ Juncker, s. 6.

²⁷⁴ Schubert, s. 336.

²⁷⁵ Süzek, s. 631; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 573; Sümer, s. 224-225; Baysal, s. 204; Ugan Çaltalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 490; Yamakoğlu, s. 121; Arslan Öncü, s. 140. Alman hukuku açısından işçinin fesihten önce savunmasının alınması ve onun dinlenilmesi hakkında bkz. Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 4.

²⁷⁶ Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 338.

biçimde işçiye bildirilmeli, bildirimden hangi detaylar hakkında açıklama istendiği anlaşılmalıdır²⁷⁷. Her ne kadar yasal düzenlemede işçinin davranışlarının yanında sadece verimsizlik halinde savunması alınacağı belirtilmiş olsa da *kanaatimizce* işçinin vicdani çatışma hallerinde çatışmanın ciddi bir inançtan kaynaklandığını ispatı yükünün işçide olduğu düşünüldüğünde, işçinin vicdani çatışması hallerini de kapsayacak biçimde yetersizlik halinde de savunmanın alınması gerektiğini benimsemek isabetli olacaktır.

3.2.2.5. İş Güvencesinin Yargısal Denetimi

İş güvencesi kapsamında gerçekleştirilecek denetim, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığının ve yasa tarafından belirlenmiş olan usulün takip edilip edilmediğinin denetimidir²⁷⁸. İşK m. 20/II gereğince geçerli sebebin varlığı işveren tarafından ispat edilmeli, işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispat etmelidir²⁷⁹.

Yargısal denetimi işletmek isteyen iş güvencesi kapsamındaki işçi, yukarıdaki açıklamalarımız ışığında, hukuka uygun ve iş sözleşmesini ihlal etmeyen politik faaliyetleri sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini düşünüyorsa, İşK m. 20/I gereğince fesih bildiriminde sebebin açık ve kesin olarak bildirilmediği yahut gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işe iade talebiyle İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca dava şartının sağlanması için arabulucuya başvurmak zorundadır²⁸⁰. Arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde, feshin geçersizliğinin tespiti için dava açılması mümkündür. Eğer arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar işçinin işe başlatılması konusunda anlaşılırsa, İşK m. 21/VII gereğince işçinin işe başlatma tarihini, İşK m. 21/III’te düzenlenen ücret ve diğer hakların miktarını ve işçinin işe başlatılmaması halinde İşK m. 21/II’de düzenlenen tazminatı belirlemek zorundadırlar. Ayrıca taraflar anlaşırsa, uyuşmazlık aynı süre içerisinde özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın dava açılması ve davanın

²⁷⁷ Akyiğit, s. 302; Senyen Kaplan, s. 421; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 43; Ekmekçi/Yiğit, s. 688.

²⁷⁸ Ünsal, s. 524. İşe iade yargılamasında dürüstlük kuralı denetimi hakkında bkz. Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 415 vd.

²⁷⁹ Senyen Kaplan, s. 427; Süzek, s. 641.

²⁸⁰ İş Mahkemeleri Kanununa göre dava şartı olarak arabuluculuk hakkında bkz. Senyen Kaplan, s. 68 vd.; Sümer, s. 235 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 576 vd. Fesih bildirimine itiraz hakkında bkz. Sümer, İş Hukuku, s. 107; Urhanoğlu/Köken, s. 85; Uşan/Erdoğan, s. 161 vd.; Süzek, s. 637; Ekmekçi/Yiğit, s. 709.

usulden reddi halinde ise kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir²⁸¹.

İşverence geçerli bir sebep gösterilmediği yahut gösterilen sebebin geçerli olmadığı, örneğin işçinin politik faaliyetlerinin işyeri barışını bozacak bir nitelik kazanmadığı hallerde, mahkeme veya özel hakem tarafından bu durum tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilecektir²⁸². Bunun sonucunda işçi, kararın tebliğinden itibaren on işgünü içerisinde işe başlamak için işverene başvurmalı, işveren de işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmalıdır²⁸³. İşçi bu süre içerisinde işverene başvurmaz ise işverence gerçekleştirilmiş fesih geçerli kabul edilir (İşK m. 21/VI). Eğer işveren, işçiyi başvurusu üzerine işe başlatmazsa, işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. Ayrıca işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (İşK m. 21/III). Sonuçta işveren, feshin geçersizliği tespit edildiğinde, işe iade ya da 4-8 aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatını, boşta geçen süre alacağını ve işçinin diğer haklarını ödemek seçeneklerine sahiptir²⁸⁴.

Mahkeme veya özel hakem, yukarıda değinilen iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenmiş olan bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı yapılacak ödemedden mahsup edilir. İşçi işe başlatılmaz ise eğer işçiye bildirim süresi verilmemiş yahut bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret ayrıca ödenir²⁸⁵.

Yargısal denetimin uygulanması, işyeri barışının sarsılmaması için yukarıda değinilen usule tabi kılınmıştır. Feshin geçersizliğinin tespitini konu alan bu dava, ivedilik ile sonuçlandırılır ve karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi tarafından kesin

²⁸¹ Akyiğit, s. 304-305.

²⁸² Senyen Kaplan, s. 426; Sümer, İş Hukuku, s. 108; Urhanoğlu/Köken, s. 87. İşe iade davasının sonuçları hakkında bkz. Sümer/Kayırgan, s. 365.

²⁸³ Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 418; Çankaya, s. 298; Süzek, s. 659; Ekmekçi/Yiğit, s. 733.

²⁸⁴ Ünsal, s. 524; Sümer, s. 247; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 594; Süzek, s. 664; Ekmekçi/Yiğit, s. 726; Sümer/Kayırgan, s. 386.

²⁸⁵ Senyen Kaplan, s. 434; Uşan/Erdoğan, s. 163; Süzek, s. 661.

olarak karar verilir²⁸⁶.

Belirtmek gerekir ki çalışmamızın konusu bakımından uygulamada karşılaşılan “*politik nedenlerle geçersiz fesih*”, genellikle belediyeye ait işyerlerinde (yahut hükümet değişikliğinden etkilenen kamu işyerlerinde) çalışan işçiler bakımından söz konusu olmaktadır²⁸⁷. Yargıtay kararlarında, yerel seçimler ile belediye başkanının değişmesi sonrasında politik görüş temelinde işçilerle bir ayrışmanın ortaya çıkması ve bu durumun giderek feshine sebep teşkil ettiği belirtilmiştir²⁸⁸. Bu tür hukuki olayların dikkat çekici sonucu, seçimle gelen yeni belediye başkanlarının işveren sıfatıyla gerçekleştirdikleri işten çıkarmalarda, feshin geçersizliği ve hukuki sonuçları öngörülebilmeye karşılık, politik tutum çerçevesinde davranılması ve tazminatların kamu bütçesinden karşılanarak sonuca ulaşılmasıdır. Bu yüzden *kanaatimizce* yerel seçim sonrasında politik nedenlerle gerçekleştirilecek geçersiz fesihlerin engellenmesi, iş hukukunda iş güvencesi yaptırımlarının yeterli caydırıcılığı sağlayamaması karşısında, belediyelerin dış denetiminde ortaya çıkacak kamu zararı vurgulanarak sağlanabilir²⁸⁹.

Bu görüş ışığında, belediyelerin denetimine ilişkin esaslara göre iş sözleşmelerinin feshinin politik görüş temelinde uygulanması ile bunun sonucunda işe iade kararına uyulmayarak kamu kaynaklarının hukuka aykırı harcadığı ve giderek kamu zararına yol açıldığı ileri sürülebilir. Sayıştay raporu ile tespit edilebilecek böyle bir kamu zararının, kamu görevlisi olan belediye başkanına rücu edilmesiyle politik görüşten kaynaklanan fesihler önenebilecek ve ihtiyaç duyul-

²⁸⁶ Yargılama usulü ve süresi hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 427-428; **Süzek**, s. 640; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 722.

²⁸⁷ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 203.

²⁸⁸ Yarg. 9. HD., T. 03.05.2013, E. 2011/9265, K. 2013/13394; Yarg. 9. HD., T. 26.11.2012, E. 2010/29824, K. 2012/39242; Yarg. 9. HD., T. 25.01.2001, E. 2000/16760, K. 2001/1282, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

²⁸⁹ Kamu zararı, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 71. maddesinde “kamu görevlilerinin kasıt, kusur veya ihmallerinden kaynaklanan mevzuata aykırı karar, işlem veya eylemleri sonucunda kamu kaynağında artışa engel veya eksilmeye neden olunması” şeklinde tanımlanmıştır. Kamu zararından sorumluluğu düzenleyen Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 5 ise “kamu görevlileri kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, yönetilmesinden, kullanılmasından, korunmasından, kötüye kullanılmaması ve her an hizmete hazır bulundurulması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu olduğunu” belirtmektedir. Söz konusu Yönetmeliğin 6. maddesi de kamu zararının belirlenmesinde, “kamu idaresinin yükümlülüklerinin mevzuatına uygun bir şekilde yerine getirilmemesi nedeniyle kamu idaresine faiz, tazminat, gecikme zammı, para cezası gibi ek malî külfet getirilmesi”nin esas alınacağını düzenlemiştir. Bunlara göre kamu zararının tespiti, Kanun'un 68. maddesi gereğince dış denetim yoluyla Sayıştay tarafından gerçekleştirilmektedir. Belediyeyi zarar uğratabilecek politik kararlar sadece fesih aşamasında değil, fiilen bir çalışma olmaksızın politik saik ile işe alımlarda da görülmektedir. Bu konuda bkz. Yarg. 22. HD., T. 07.05.2019, E. 2016/12524, K. 2019/9970, (legalbank), E.T. 20.11.2023.

lan caydırıcı etki sağlanabilecektir²⁹⁰.

3.2.3. İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçiler Bakımından

3.2.3.1. Genel Olarak

Yukarıda açıklandığı üzere, iş güvencesine tabi iş ilişkileri bakımından işveren lehine fesih hakkının doğumu için geçerli sebebin varlığı gereklidir. Buna karşılık iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler bakımından iş sözleşmesinin işverence feshedilmesinde, işveren lehine fesih hakkının doğumu için geçerli sebebin varlığı şart değildir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte her iki taraf için süreli fesih hakkı kendiliğinden doğmaktadır²⁹¹. Diğer bir deyişle, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde işveren tarafından geçerli sebebe dayanma zorunluluğu yoktur. İşveren herhangi bir sebep ileri sürmeksizin, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin iş ilişkisine, bildirim sürelerine uymak koşuluyla her zaman son verebilir. Ancak hukuk sistemi içerisinde, her hakkın kullanımında olduğu gibi fesih hakkının kullanımı bakımından da dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun davranmak gerekir²⁹².

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler bakımından gerçekleştirilebilecek denetim hakkın kötüye kullanılması denetimdir²⁹³. Böyle bir denetim, iş güvencesi yokluğunda işçiye “*ikinci sınıf koruma*” sağlar²⁹⁴. Öğretide belirtildiği üzere, fesih hakkının kötüye kullanılmasının ölçütü, objektif iyiniyet kuralına aykırılık, diğer bir deyişle dürüstlük ilkesidir. Bu bağlamda işvere-

²⁹⁰ Belediye başkanının geniş anlamda kamu görevlisi kavramının kapsamına dahil olması hakkında bkz. **Erdem**, s. 12. Ayrıca belediye başkanlarının böyle uygulamalardan kaynaklanan cezai sorumluluğu da bulunmaktadır. TCK m. 257/I'e göre “*Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya 'kamu zararına' neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*”. Bir fiilin görevi kötüye kullanma suçu teşkil edebilmesi için o fiilin kamu zararına neden olması gerektiği düzenlemeden anlaşılmaktadır. Belediye başkanlarının hiçbir haklı veya geçerli neden olmaksızın fesih hakkını kullanarak politik görüş temelinde iş sözleşmelerini feshetmesi ve dürüstlük ilkesi gereğince öngörülebilir tazminatların kamunun aleyhine doğması suretiyle kamu zararına neden olunması, görevi kötüye kullanma suçunu ortaya çıkarabilecektir.

²⁹¹ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 127; **Sümer**, İş Hukuku, s. 110.

²⁹² **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 500; **Boemke/Gründel**, s. 275; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 148; **Yamakoğlu**, s. 64.

²⁹³ Dürüstlük ilkesinin hükmü ve hakkın kötüye kullanılması kavramı için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 244; **Sümer**, Giriş, s. 192. Genel olarak fesih hakkının kötüye kullanımının denetimi hakkında bkz. Sarper **Süzek**, İş Akinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Kazancı Yayınları, Ankara 1976, s. 87 vd.; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 148 vd.; **Süzek**, s. 559.

²⁹⁴ **Berkowsky**, s. 452; **Polzer/Powietzka**, s. 976; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 161.

nin fesih hakkını kullanırken işçinin temel haklarına zarar verme kastı ve menfaatler arasında aşırı dengesizlik meydana getirmesi, dürüstlük ilkesine aykırılık taşır. Dolayısıyla işverenden fesih hakkını kullanırken, aynı durum ve koşullar içerisinde bulunan dürüst, namuslu ve makul bir işveren nasıl davranacak idiyse o yönde hareket etmesi beklenir²⁹⁵.

İş sözleşmesini fesih hakkının kötüye kullanılması iki şekilde ortaya çıkabilir. Birincisi, işveren İşK m. 17'ye göre süreli fesih hakkını, dürüstlük kuralına aykırı kullanmış olabilir. Örneğin işverenin iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesini, sırf hukuka uygun politik faaliyetlerde bulunması nedeniyle sona erdirmesi, ilk başta usule uygun görünüyorsa da, temel haklara zarar verdiği sürece dürüstlük kuralına aykırıdır. İkinci olarak işveren böyle bir feshi, bildirim sürelerine (İşK m. 17/II) de uymaksızın gerçekleştirebilir. Bu halde ise hem fesih hakkının kötüye kullanımı hem de usulsüz fesih (İşK m. 17/IV) bir arada bulunur.

Görüleceği üzere işverenin süreli fesih hakkını kötüye kullanması halinde her ne kadar geçerli sebep ileri sürme zorunluluğu olmasa da mahkemece bir denetim yapılması gerekir. Burada, devletin pozitif yükümlülüğü sonucunda hâkimin, işçinin korunması ve işverenin sözleşmeyi fesih özgürlüğü arasında bir denge kurulmasına yönelik kaçınılmaz ödevi karşımıza çıkar. Anayasa m. 49/II gereğince devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek adına çalışanları korumak ve işyeri barışını sağlamak adına gerekli tedbirleri almalıdır. Aksi halde, politik faaliyet özgürlüğüne dayanarak faaliyetlerde bulunan, fakat sırf bu gerekçeyle iş sözleşmeleri sona erdirilen ve iş güvencesinin kapsamında bulunmayan işçilerin feshe karşı korunması göz ardı edilmiş olur²⁹⁶.

3.2.3.2. İşçinin Politik Faaliyetleri Gerekçesiyle Süreli Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

3.2.3.2.1. Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması Sayılan Haller

Genel olarak fesih hakkının kötüye kullanımının örnekleri, işverenin çelişkili davranışları, işçiye zarar verici, saldırgan ve dürüstlük ilkesine uygun olmayan zamanda fesih bildiriminde bu-

²⁹⁵ Ünsal, s. 519; Mittelbach, s. 153-154. Bu gibi durumlarda, neyin kötüye kullanım veya meşru sebep sayılabileceği noktasında başvurulması gereken ölçütün dürüstlük kuralı olacağı belirtilmiştir (Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 152). Bu konuda ayrıca bkz. Sümer, İş Hukuku, s. 111.

²⁹⁶ Süzek, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 146.

lunmasıdır²⁹⁷. İşçinin temel hak kullanımından kaynaklanan fesihler, somut olayın koşullarına göre kötüye kullanım olarak kabul edilir²⁹⁸. *Süzek*'e göre fesihte meşru sebepler, haklı feshe sebep olmayacak ağırlıkta ve kötüye kullanıma yol açmayan sebeplerdir. Bu görüşe göre feshin sosyal amacına yönelmeyen ve işletmenin yararına olmayan fesih beyanları, hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğuracaktır²⁹⁹. Burada sosyal amaç işletmenin iyi işletilmesidir³⁰⁰. Yargıtay'ın konu ile ilgili kararında, işverenin olağan fesih serbestisi kabul edilmiş ancak feshe esas teşkil eden makul ve meşru bir sebebin varlığı araştırılmıştır³⁰¹.

Alman hukukunda, Feshe Karşı Koruma Kanununun kapsamı dışarısında kalan işçilerin de işverenin fesih işlemine karşı korunması gerektiği ve bunun için BGB § 242 gereğince işçinin temel haklarının gözetilmesi gerektiği belirtilmektedir³⁰². İşçinin temel hak kullanımına dayalı fesih, politik görüşü yahut inancı temel alması durumunda dürüstlük kuralına aykırıdır³⁰³. Benzer şekilde İsviçre Hukukunda, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 336. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, fesih hakkının kötüye kullanılması halleri içerisine temel hak kullanımı sebebiyle yapılan fesihlerin de gireceği, buna karşılık temel hak kullanımının iş sözleşmesini ihlal etmesi ve işyeri barışını olumsuz etkilememesi gerektiği belirtilmiştir³⁰⁴.

²⁹⁷ **HK-ArbR/Kraushaar**, BGB § 242, Rn. 22. Fesih hakkının kötüye kullanılması hakkında bkz. **Senyen Kaplan**, s. 395 vd.; **Uşan/Erdoğan**, s. 154.

²⁹⁸ **Ertürk**, s. 182; **Ünsal**, s. 520; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 178, **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 215. Fransız hukukuna göre de işçinin temel haklarını (libertés fondamentales) ihlal eden bir fesih, İş Kodu L. 1235-3-1 gereğince geçersizdir. İşçi işe iade talebinde bulunmazsa veya işe iade mümkün değilse, işverenden tazminat talep edebilir. Bu tazminat, altı aylık maaş tutarından az olamaz. Eğer fesihte birden fazla sebep gösterilmişse, "*ein faules Ei verdirbt den Brei*" (bir çürük yumurta bile hamuru bozar) ilkesine göre bunlardan birinin temel hakkı ihlal etmesi, feshin geçersizliği (yahut kötü niyeti) için yeterlidir. Bununla birlikte kanun hâkime, tazminat miktarını belirlerken diğer fesih nedenlerini de dikkate alma imkânı vermektedir (İş Kodu L. 1235-2-1). Bu konuda bkz. **EuZA 2023**, s. 352.

²⁹⁹ **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 94-95; **Süzek**, s. 561.

³⁰⁰ **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 83.

³⁰¹ Kararda feshin makul ve meşru bir sebebe dayandığı işverence ispat edilemediği için feshin kötü niyetli olduğuna hükmedilmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD., T. 17.09.2007, E. 2007/29103, K. 2007/26743, (www.kararara.com); Yarg. 9. HD., T. 17.11.1992, E. 1992/14407, K. 1992/12561, (www.kararara.com), E.T. 20.11.2023.

³⁰² **APS/Preis**, Grundlagen J, Rn. 66; **Ünsal**, s. 280 vd.; **Mittelbach**, s. 153.

³⁰³ **Polzer/Powietzka**, s. 976. Burada feshi kötünietli kılan olgu, gerçek bir gerekçenin olmaması değil, işten çıkarma nedeninin açıkça hukukun genel değerleri karşısında kınanabilir olmasıdır. Bkz. **Boemke/Gründel**, s. 275; **APS/Preis**, Grundlagen J, Rn. 66.

³⁰⁴ İsviçre BK'de 336 ve takip eden 336a, 336b maddeleriyle hakkın kötüye kullanılması olarak kanun koyucunun öngördüğü haller, akabinde hakkın kötüye kullanılmasının yaptırımı olan tazminat ve feshe itiraz usulünü düzenlemektedir. Fesih hakkının kötüye kullanımının yaptırımı, işçinin altı aylık ücretini aşmayacak tazminattır (İsviçre BK m. 336a). Bu tazminatın talep edilebilmesi için işçinin itirazı gerekir (İsviçre BK m. 336b). Bu konuda bkz. **Ertürk**, s. 169; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 178; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 156-157.

Fesih hakkının kötüye kullanılmasını oluşturan haller sınırlı sayıda değildir. Somut olayın koşulları ve feshin özelliklerine göre bir değerlendirme yapmak gerekir³⁰⁵. Örneğin işverence gerçekleştirilen çelişkili fesihler, aynı zamanda dürüstlük kuralına aykırı olacağından kötünietli kabul edilir. Bu nedenle işçinin politik faaliyetlerinden haberdar olarak onu işe alan bir işveren, işyeri barışını bozucu eylemi bulunmamasına rağmen sonradan politik faaliyetleri nedeniyle işten çıkarması, çelişkili fesih örneğidir³⁰⁶.

Federal İş Mahkemesi de davacı işçinin Doğu Almanya'daki (eski) politik faaliyetlerinden haberdar olan işverenin daha sonra işçisini bu faaliyetleri nedeniyle işten çıkarmasıyla ilgili olan davada, işçi için yaratılan güven durumunun altını çizerek, çelişkili davranma yasağı çerçevesinde fesihte hakkın kötüye kullanılmaması gerektiğini belirtmiştir³⁰⁷. Federal İş Mahkemesinin başka bir kararına konu olan olayda ise işveren, bir gazeteciyi politik açıdan güvenilmez olduğu için işten çıkarmıştır. İşveren feshi gerekçelendirirken, yargılama esnasında açıkça belirtmediği resmi kurumdan gelen bilgilere göre hareket ettiğini öne sürmüştür. Mahkeme ise işverence gerçekleştirilen bu feshi, dürüstlük kuralına aykırı kabul etmiştir. Çünkü olayda feshin gerekçesi açıkça belirtilmediğinden, işçi suçlamalara karşı savunma imkanından mahrum bırakılmıştır. İşçinin savunma hakkını kullanabilmesi için ne zaman, nerede ve kiminle Anayasanın temel değerlerine karşıt faaliyetlerde bulunduğunu bilmesi gerekmektedir³⁰⁸.

Türk hukukunda da işçinin hakkında daha önce yürütülmüş bir ceza yargılaması yahut yargılama sonucunda verilmiş olan hükmün sonradan işverence öğrenilmesi durumunda, uzun zamandır işyerinde başarıyla çalışmakta olan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi, sırf sonradan öğre-

³⁰⁵ Çankaya, s. 288, Süzek, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 131; Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 155.

³⁰⁶ HK-ArbR/Kraushaar, BGB § 242, Rn. 26.

³⁰⁷ Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG 21.3.1996 – 8 AZR 290/94, BeckRS 1996, 30760782. Alman hukuku bağlamında işçilerin, “MfS (Ministerium für Staatssicherheit)” ve “AfNS (Amt für Nationale Sicherheit)” kamu daireleri ile “SED (Sozialistische Einheitspartei Deutschlands)” üyeliği çerçevesinde, özgür demokratik temel düzene aykırı (eski) politik faaliyetlerinin değerlendirilmesi hakkında bkz. Mittelbach, s. 179 ve s. 213 vd.; Zielke, s. 162 vd.; Kingreen/Poscher, s. Rn. 642, s. 272. Fesihte çelişkili davranmama yasağı hakkında bkz. Özdemir, Dürüstlük Kuralı, s. 88.

³⁰⁸ BAG 30.11.1960 – 3 AZR 480/58, AP BGB § 242 Nr. 2. Ayrıca bkz. HK-ArbR/Kraushaar, BGB § 242, Rn. 31. Türk hukukunda ise işçi hakkında terör örgütü ile bağlantılı olduğuna dair istihbari bilgi ve belge iletilmesinin makul şüphe oluşturduğu ve oluşan şüphe gereğince iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Bursa BAM. 9. HD., T. 04.03.2020, E. 2019/3931, K. 2020/511, (Lexpera), E.T. 16.11.2023. *Kanaatimizce* işveren, işçinin müphem eylemlerinin aydınlatılması noktasında gerekli çabayı hukuka uygun uygun biçimde göstermelidir. Bunun için işçiyi dinlemeli ve onun savunmasını almalıdır. İşçinin söz konusu iddiaları bertaraf edebilecek anti-tezi oluşturmasına imkân tanınmalıdır. Dolayısıyla işverenin sadece istihbari bilgilere dayanarak, işçiye savunma imkânı tanımadan iş sözleşmesini feshetmesi, işçinin iş güvencesi kapsamında olmaması halinde, kötü niyetli fesih olarak kabul edilmelidir.

nilen ve iş ile bağlantılı olmayan bir sebebe dayanılarak yapılmışsa fesih hakkının kötüye kullanımını olacağı belirtilmiştir³⁰⁹. Bu bağlamda işçinin konusu suç teşkil eden ve infazı tamamlanmış olağanüstü politik faaliyetleri sebebiyle, iş ilişkisinin kurulmasından uzun süre sonra feshin gerçekleştirilmesi, işyerinde bir olumsuzluğun da oluşmadığı dikkate alındığında, fesih hakkının kötüye kullanımını olarak kabul edilebilir³¹⁰.

Öğretide bazı hâllerin, işverence fesih hakkının kötüye kullanımının özel görünümü olduğu ifade edilmiştir³¹¹. Buna göre İşK m. 5'te düzenlenen ayrımcılık sebepleri, süreli feshe konu edilemez ve ayrımcılık yaratan bir sebebe dayanmak, fesih hakkının kötüye kullanımınıdır. İşçinin politik görüşünün tek başına fesih sebebini oluşturduğu hallerde, iş güvencesi söz konusu olmasa dahi işverenin süreli fesih hakkını kötüye kullandığı sonucuna ulaşılmalıdır³¹². Böylelikle işçinin kişiliğinin ön plana çıktığı ve temel hak kullanımını nedeniyle gerçekleştirilen feshlere karşı koruma sağlanmış olur³¹³.

İşçinin iletişim araçlarını özel (politik) amaçlı kullanması, dış görünüş ve kıyafetinde politik sembollerini tercih etmesi, özel yaşamında parti-politik faaliyetlere katılması, siyasi iktidarı etkilemek ve kamusal alana katılım amacıyla sosyal ağ hesapları ile politik görüş açıklaması ve işyerinde hukuka uygunluk ölçütlerine dayanarak kolektif eylem hakkına başvurması gibi davranışlarının hepsi, temel hakkın kullanımını ve işyeri barışını etkilemeyen barışçıl davranışlar olduğu sürece, dürüstlük ilkesi gereğince fesih hakkının kötüye kullanılması anlamına gelir³¹⁴.

³⁰⁹ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 229.

³¹⁰ Buna karşılık Yargıtay'ın bir kararında, "yerel seçimler sonrası, yeni yönetim tarafından şoförlük dışı işlerde çalıştırılması, iş koşullarında esaslı bir değişiklik olmakla birlikte, bu husus kötüniet tazminatı hükmedilmesini gerektirmez." ifadelerinde bulunulmuştur. Karar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 10.04.2014, E. 2014/9880, K. 2014/12163, (**Senyen Kaplan**, s. 396, dn. 31).

³¹¹ **Senyen Kaplan**, s. 396; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 154.

³¹² **Sözer**, s. 195. İşçinin işverenden farklı bir politik eğilime mensup olduğu için iş sözleşmesinin feshedilmesi, kötünietli bir fesihtir. Bu konuda bkz. **Akyiğit**, s. 245.

³¹³ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 155. İşçinin politik kimliği, bir kişilik özelliği olarak ortaya çıkar. Politik kimlik içerisinde basit bir görüşten, inanca ve dünya görüşüne kadar birbirini takip eden değerler silsilesi bulunur. Bu unsurlar zaman içerisinde değişikliğe uğrayabilir ve ancak işçinin iradesi ile terkedilebilir. Burada önemli olan politik kimliği oluşturan unsurları değiştirmesinin işçinin kendisinden beklenmemesi ve ondan talep edilemesidir (**Yuvalı**, s. 83-84). Ayrıca bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 178. Politik görüş de dahil, kişinin yaşamını oluşturan değerler için bkz. **Güzel/Ugan Çatalkaya/Heper**, Droits Fondamentaux, s. 235.

³¹⁴ **Süzek**, s. 563; **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 146-147; **Boemke/Gründel**, s. 277; **Mittelbach**, s. 153. Politik görüşe dayalı fesih ancak iş ilişkisiyle somut bir bağlantısı varsa ve iş ilişkisine somut bir tehdit oluşturuyorsa haklı görülebilir. Bkz. **MHdB ArbR/Greiner**, § 109, Rn. 69. Politik görüşün, işçinin kişisel özelliklerinden birisini oluşturması ve feshe sebep olamayacak kişisel özellikler hakkında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı,

İfade özgürlüğünü sınırlamaya yönelik fesihlerin, hakkın kötüye kullanımı olacağı belirtilebilir³¹⁵. İşverenin, kendi görüşüne uygun olmayan bir siyasi partiye üye olan işçinin sözleşmesini feshetmesi hakkın kötüye kullanımı olarak gösterilmiştir³¹⁶. Aynı sonuca, hukuka uygun şekilde gerçekleştirilen bir toplantı ve gösteri yürüyüşüne yahut bir mitinge katılma halinde de ulaşılır. İşyerinin ahengini bozmadığı sürece bu tip faaliyetlerin fesih sebebi olarak gösterilmeleri dürüstlük ilkesine aykırıdır. Diğer bir deyişle bu tür fesihler “*politik nedenlerle kötü niyetli fesih*” olarak kabul edilmelidir. İşçinin bir gazetede siyasi yazılar yazması açısından benzer durum vurgulanabilir³¹⁷. Ayrıca işverenin hukuka aykırı ve konusu suç teşkil edecek faaliyetlerine işçilerce iş birliği yapılmaması, buna karşılık iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi dürüstlüğe aykırıdır³¹⁸. Bundan dolayıdır ki işçinin, işverenin politik hareketlilik (mobilizasyon) faaliyetlerine katılmaması ve sözleşmenin işveren tarafından bu gerekçeyle feshedilmesi de fesih hakkının kötüye kullanımı niteliğindedir.

İşverence fesih hakkının kötüye kullanılmasını oluşturan haller içerisinde değinilmesi gereken son durum, işçinin sosyal-politik faaliyetleri bağlamında sendika üyeliğidir³¹⁹. Sendika üyeliği ile ilişkili faaliyetler temel hak kullanımı olarak görülebileceğinden, doğrudan feshe konu edilmeleri halinde işverence kötüniyetli feshin yapılmış olduğu söylenebilir³²⁰. Nitekim sendikal faaliyetlerin işverence fesih hakkının kullanımıyla engellenmesi, işçilerin sosyal-politik ekonomik çıkarlarını siyasi iktidar düzeyinde korumak ve geliştirmek adına başvurabileceği politik katılımı ortadan kaldıracak niteliktedir. Dürüstlük kuralına aykırı sendikal fesihle, sendikanın işyerinden uzaklaştırılması amaçlandığı gibi işçiler ile siyasi iktidar arasındaki bağlantı, işveren eliyle etkisizleştirilmiş olmaktadır. Bu anlamıyla sendika üyeliği nedeniyle fesih, diğer sonuçları ile birlikte katılımcı demokrasiye darbe nitelikli kötüniyetli bir müdahale görünümündedir.

Bu çerçevede sendikal feshin, işverence fesih hakkının kötüye kullanımı olarak kabulü için işçi-

s. 203.

³¹⁵ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 241; **Ünsal**, s. 520.

³¹⁶ **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 147.

³¹⁷ **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 148.

³¹⁸ **MHdB ArbR/Greiner**, § 109, Rn. 58.

³¹⁹ **Süzek**, s. 563. Sendika özgürlüğünün kullanılması nedeniyle yapılan fesihler hakkında bkz. **Ertürk**, s. 196; **Süzek**, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, s. 131; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 235.

³²⁰ **Boemke/Gründel**, s. 272; **Ünsal**, s. 519.

nin sendikaya üye olması yeterlidir. Üye olunan sendikanın işyerinde yetkili olması gerekmez. Ancak sendikal özgürlüklerin feshe karşı korunması, işyerindeki faaliyetlerin hukuka uygunluğuna bağlıdır. İşçilerin bir sendika kararına uyararak işyeri düzenini bozacak parti-politik faaliyetlerde bulunması, örneğin seçim kampanyası yahut kolektif eylem hakkının doğrudan siyasi iktidar değişimini konu alması gibi salt politik amaçları takip etmesi halinde gerçekleştirilecek bir fesih, hakkın kötüye kullanımını olmaz. Ancak bu tür faaliyetlere işveren rıza göstermiş ise sonradan fesih işlemini gerçekleştirmesinin, çelişkili davranış oluşturabileceği söylenebilir³²¹. Şüphesiz işverenin politik görüşüne uymayan sendikaya üye işçilerden sendikadan ayrılmalarının veya başka sendikaya üye olunmasının talep edilmesi ve bu isteğin yerine getirilmemesi üzerine iş sözleşmelerinin feshedilmesi, fesih hakkının kötüye kullanımındır³²².

3.2.3.2.2. Feshin Kötüye Kullanılmasının Sonuçları

Yukarıda açıklandığı şekliyle, işçinin Anayasada güvence altına alınmış temel haklarını kullanması sebebiyle işten çıkarılması fesih hakkının kötüye kullanılması olarak kabul edilir³²³. TBK m. 434 bu durumun sonucunu düzenlemiş olup, söz konusu hüküm, “*sözleşmenin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür*” şeklindedir³²⁴.

Düzenlemeye göre iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi durumunda, işveren bildirim süresine ait ücretin üç katı kadar tutarında bir tazminatı ödemekle yükümlüdür. Buna benzer olarak, İşK m. 17/VI düzenlemesine göre “*Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir*”. Söz konusu düzenlemeler gereğince, iş sözleşmesinin işveren tarafından fesih hakkı kötüye kullanılmak suretiyle sona erdirilmesi halinde feshin geçersizliği değil, ancak bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ortaya çıkacaktır. Buna karşılık İşK m. 17/VI

³²¹ **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 239.

³²² İşverenin belli bir sendikaya üyelik konusunda işçileri zorlaması ve sonrasında gerçekleştirilen fesih hakkında bkz. Yarg. 9. HD., T. 19.12.2018, E. 2018/3525, K. 2018/23682, (www.kararara.com), E.T. 20.11.2023.

³²³ **Yamakoğlu**, s. 66. İşçinin özel yaşamının korunması bakımından bkz. **Sevimli**, s. 275.

³²⁴ **Sümer**, İş Hukuku, s. 112; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 501; **Süzek**, s. 565.

gereğince iş güvencesi kapsamındaki işçiler bu tazminatı talep edemezler³²⁵.

Kötü niyet tazminatı, işçinin uğradığı zararı ispat etmesi gerekmeksizin işverenden talep edebileceği bir götürü tazminattır. Tazminatın hesaplanmasında, temel ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve yasadan kaynaklanan menfaatler göz önünde tutulur³²⁶. Zamanaşımı süresi beş yıldır (İŞK ek m. 3). İş sözleşmesinin, sendika üyeliği ve sendikanın sosyal-politik faaliyetlerine katılımı sebebiyle sona erdirildiği hallerde ise STİSK m. 25 uyarınca işçi iş güvencesine tabi olup olmadığına bakılmaksızın en az bir yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat (STİSK m. 25/IV) talep edebilir veya yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadesi için dava açabilir (STİSK m. 25/V). Bu halde işçi, ayrıca kötü niyet tazminatı isteyemez³²⁷. Bunlarla birlikte, eğer iş sözleşmesi kötü niyetin yanında işveren tarafından bildirim sürelerine de uyulmadan feshedilmişse, hem fesih hakkının kötüye kullanımı hem de usulsüz fesih ortaya çıkacağından, işçi ihbar tazminatı da talep edebilecektir³²⁸. Tüm bu haller çerçevesinde gerçekleşen işveren feshi İŞK m. 25/II dışında ortaya çıkan bir fesih olduğundan, yasal koşulları sağlayan işçi kıdem tazminatına da hak kazanacaktır³²⁹. İş sözleşmesini fesih hakkının kötüye kullanılması sonucunda, genel hükümlere dayalı olarak işçinin işverenden maddi ve manevi tazminat istemesi de söz konusu olabilir³³⁰.

Son olarak İş güvencesi kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanımı ile sona erdirilmesinde kötü niyeti iddia eden taraf, örneğin politik görüşü sebebiyle fesih yaptırımına tabi tutulan işçi, bu iddiasını ispatla mükelleftir³³¹. İspat yükünün işçide bulunmasının sebebi, TMK m. 3'te bulunan yasanın iyi niyete hukuki bir sonuç bağladığı hallerde asıl olan iyi niyetin varlığıdır ilkesi gereğince, işverenin iyiniyetli kabul edilmesidir³³².

³²⁵ **Akyiğit**, s. 246; **Ünsal**, s. 519-520; **Senyen Kaplan**, s. 395 vd.; **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 161 vd.; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 457.

³²⁶ **Sümer**, İş Hukuku, s. 112; **Çankaya**, s. 289; **Süzek**, s. 565.

³²⁷ İşverence fesih hakkının kötüye kullanılması halinde ayrımcılık da gerçekleşmiş ise, örneğin iş güvencesine sahip olmayan işçinin iş sözleşmesi sırf politik faaliyetleri sebebiyle feshedildiği takdirde, aynı konuda iki ayrı tazminata hükmedilemeyeceğinden, sadece kötü niyet tazminatının ödenmesi gerekir. Bu konuda bkz. **Senyen Kaplan**, s. 397; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 504.

³²⁸ **Akyiğit**, s. 247; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 473.

³²⁹ **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 174. Kıdem tazminatı hakkında bkz. **Sümer**, s. 340 vd. Kıdem tazminatının hesaplanması için bkz. **Sümer/Kayırgan**, s. 271.

³³⁰ **Çankaya**, s. 295; **Sevimli**, s. 261; **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 170 vd.; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 496.

³³¹ **Senyen Kaplan**, s. 396; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 462.

³³² **Süzek**, s. 568. İyiniyetin unsurları için bkz. **Ayan/Ayan**, Giriş, s. 198.

Bu sebeple işçi, işverenin kötü niyetli, diğer bir deyişle işverenin politik saik ile fesih işlemini gerçekleştirdiğini ispat etmek gibi zor bir durum ile karşı karşıya kalacaktır. Ancak öğretilerde bu zorluğun yumuşatılması gerektiği, somut olayda kronolojik ilişkinin bulunması halinde, örneğin işçinin bir siyasi partiye üye olduktan hemen sonra feshin gerçekleştirilmesi gibi hallerde, fiili karinenin ortaya çıkabileceği ve işçinin ispatının kolaylaşacağı isabetli olarak belirtilmiştir³³³.

3.3 İŞÇİNİN POLİTİK FAALİYETLERİNİN SÜRESİZ FESİH BAKIMINDAN SONUÇLARI

3.3.1. Genel Olarak

Süresiz, diğer bir deyişle haklı sebeple derhal fesih hakkı, dürüstlük kuralı gereği iş sözleşmesini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa, belirli yahut belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Buna göre iş sözleşmesi, eğer haklı sebep bulunuyorsa bildirim sürelerine uyulmaksızın feshedilebilir. Bu fesih hakkı özünde, gelecekte de sözleşme ilişkisinin ciddi şekilde bozulması riskini ortadan kaldırmaya hizmet etmektedir³³⁴.

Kural olarak işçinin politik faaliyetleri işveren bakımından süresiz feshe bir gerekçe oluşturmaz³³⁵. Ancak somut olayın özelliklerine ve iş sözleşmesinin ihlalinin ağırlığına göre işçinin politik faaliyetleri sebebiyle iş sözleşmesinin devamının işveren açısından çekilmez hale gelmesi halinde yahut taraflar arasındaki güven temelinin çökmesi durumunda, işveren bakımından haklı sebebe dayalı süresiz fesih söz konusu olabilir. Böyle bir feshin ön koşulu, somut olayın koşulları göz önünde tutulduğunda ve iş sözleşmesinin her iki tarafının menfaatleri kapsamlı biçimde tartışıldığında, iş ilişkisini sürdürmesinin makul olarak sözleşmeyi fesheden taraftan

³³³ **Süzek**, s. 568. Politik nedenle feshi konu alan bir Yargıtay kararında bulunan karşı oy yazısına göre, eğer politik görüş farklılığından kaynaklanan kötü niyetli fesih iddiası varsa işveren feshin farklı bir gerçeği yansıttığını açıkça ortaya koyabilmelidir. Diğer bir deyişle, feshin hükümet değişikliğinden hemen sonraya denk gelişi (kronolojik ilişki), feshin politik nedenli olduğunu ortaya koymaktadır. Karar için bkz. **Sözer**, s. 196, dn. 50, (Yarg. 9. HD. E. 9229/9889, T. 11.09.1991).

³³⁴ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 633; **Senyen Kaplan**, s. 456; **HK-ArbR/Herget**, BGB § 626, Rn. 4; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 2-3; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 340; **Arslan Öncü**, s. 139; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 40.

³³⁵ İşçinin anayasal haklarını kullanmasının haklı sebeple derhal feshe yol açıp açmayacağı meselesine ihtiyatla yaklaşmak gerekir, (**Ertürk**, s. 184).

beklenemeyecek olmasıdır³³⁶.

Hukuk sistemimizde haklı sebeple derhal fesih, sadece işverenin sahip olduğu bir yetki değildir. İşçi de iş sözleşmesinin devamının kendisi bakımından çekilmez olması halinde, iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye hakkına sahiptir. Özellikle işçinin hukuka uygun politik faaliyetlerine işveren tarafından ölçüsüz müdahaleler söz konusu olduğunda, temel haklarını iş ilişkisinde kullanmak isteyen işçinin derhal fesih hakkı bulunduğu kabulü gerekir. Sonuçta her iki sözleşme tarafının derhal fesih hakkına sahip olması, işveren bakımından işyeri barışını ve işin veriminin koruma amacını sağlarken, işçi bakımından temel haklara ölçüsüz müdahaleye karşı savunma imkânı tanır.

Haklı sebeple derhal fesih hakkı, dürüstlük kuralından kaynaklanmaktadır³³⁷. Derhal fesih, tek taraflı irade beyanı ile karşı tarafa iletilir. Bu nedenle yalnızca haklı sebebin varlığı yeterli değildir. Fesih açıklamasının da geçerli bir şekilde beyan edilmesi gereklidir. Fesih beyanının alıcısı, beyan sahibinin derhal fesih bildiriminde bulunma niyetinde olduğunu, şüpheye yer bırakmayacak şekilde anlayabilmelidir. Bu anlamıyla derhal fesih hakkı, iş sözleşmesinin her iki tarafı için de emredicidir. Derhal fesih hakkına sınırlama getirilerek, işverenin ve işçinin makul olmayan iş ilişkisini sürdürmek zorunda bırakılmayacağını belirtmek gerekir. Bireysel ve toplu sözleşmeler ile derhal fesih hakkının tamamen ortadan kaldırılması bu yüzden geçersizdir³³⁸.

Alman hukukunda derhal fesih hakkı, BGB § 626 ile düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre somut olayın koşulları dikkate alınarak ve her iki tarafın çıkarları tartılarak, iş ilişkisini yasal bildirim süresinin bitimine kadar sürdürmesi beklenemeyecekse, taraflardan birisi sözleşmeyi haklı sebebe dayanarak bildirimsiz feshedebilir³³⁹. Çünkü işvereni veya işçiyi kendisi için makul olma-

³³⁶ **Süzek**, s. 573; **Ünsal**, s. 526; **Mittelbach**, s. 117; **Yamakoğlu**, s. 129. Yargıtay'a göre de "İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar", (Yarg. 22. HD., T. 26.09.2018, E. 2018/9967, K. 2018/20223), (legalbank), E.T. 20.11.2023.

³³⁷ **Süzek**, s. 691; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 340.

³³⁸ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 498; **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 92.

³³⁹ **Mittelbach**, s. 115; **Ergin**, s. 46-47. BGB. m. 626, bir iş ilişkisinin hangi koşullar altında derhal feshedilebileceğini genel bir hüküm şeklinde belirler. Bu hüküm, BGB'nin 314. maddesinde somutlaştırılan yükümlülüklerin devamına ilişkin temel kurala kıyasla lex specialis niteliğindedir (**MHdB ArbR/Rachor**, § 123, Rn. 1). Derhal fesihte kaçınılması gereken husus, somut olayın koşulları dikkate alınmadan yapılacak bir incelemedir (**HK-**

yan bir hukuki ilişkinin içerisinde kalmaya zorlamak, temel haklar tarafından korunan menfaatlerin zarar görmesi anlamına gelir³⁴⁰.

Türk hukukunda ise TBK. m. 435'e göre, hizmet ilişkisini sürdürmesi objektif iyi niyet kuralları gereğince kendisinden beklenmeyen sözleşme tarafı, bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi feshedebilir. Daha önce açıklamış olduğumuz üzere, İşK m. 24 ve m. 25 düzenlemeleri de işçi ve işveren açısından haklı sebeple fesih yetkisi tanıyan halleri düzenleyerek, her iki tarafın da bildirim sürelerini beklemezsizin belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerin sona erdirebileceğini belirtmiştir³⁴¹. Buna göre işçinin politik faaliyetleri çerçevesinde işverenin ve işçinin derhal fesih hakkını ayrı ayrı ele almak gerekir.

3.3.2. İşverenin Süresiz (Haklı Sebeple Derhal) Feshi

3.3.2.1. İşK m. 25/II'de Yer Verilen Haklı Sebepler Açısından

İşK m. 25/II'de düzenlenen ve “*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlıklı fıkra, işçinin politik faaliyetleri ile ilişkili olduğu sürece çalışmamızın konusu açısından ele alınabilir. Söz konusu maddenin ikinci fıkrası ile düzenlenen durumlar, “*ve benzerleri*” ibaresi gereğince genişletici bir yoruma müsaittir³⁴². Ancak işveren tarafından haklı sebeple derhal feshin yapıldığı hallerde işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınmalı ve genişletici yorum yapılırken, işçinin temel hakları gözetilmelidir.

Belirtmek gerekir ki işçinin temel haklarını konu alan işveren feshi söz konusu olduğunda, İşK m. 25/II çerçevesinde öğretide dile getirilen eleştiri, mevzuatımızda haklı sebeple derhal feshin, hâkime takdir yetkisi tanımayacak biçimde düzenlenmiş olmasıdır³⁴³. Gerçekten de haklı fesih sebeplerinin kesin sınırlarla belirlenmesi, işçinin temel haklarını konu alan durumlarda, örneğin

ArbR/Herget, BGB § 626, Rn. 51). İş hukukunun genel sistematığına uygun olan ise işverenin olabildiğince derhal fesih aracını kullanmaktan kaçınarak süreli fesih yetkisini kullanmasıdır (**HK-ArbR/Herget**, BGB § 626, Rn. 88).

³⁴⁰ **MHdB ArbR/Greiner**, § 110, Rn. 9. Alman hukuku bağlamında işçinin politik faaliyetlerinin haklı sebeple derhal feshe konu edilmesi hakkında bkz. **Mittelbach**, s. 117.

³⁴¹ **Elmas**, s. 15 vd.; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 496; **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 341; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 634.

³⁴² **Yamakoğlu**, s. 129.

³⁴³ **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 598. İşçinin sosyal ağ paylaşımları bağlamında ileri sürülen bu görüş ve çözüm önerisi için bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 304.

işçinin katılımcı demokratik ilkelere dayanarak hukuka uygun politik faaliyetlerde bulunması halinde, başkaca bir değerlendirme yapılmaksızın iş sözleşmesinin sona erdirilmesine neden olmaktadır. İşçinin kıdemi, yaşı, başarılı kariyeri, işyerindeki konumu, müşterilerle ilişkisi, işyerine bağlılığı ve feshe konu edilen politik faaliyetin iş sözleşmesine etkisi ele alınmadan, aşağıda bahsedeceğimiz sebeplerin gerçekleşmesi ile birlikte doğrudan haklı sebeple fesih gerçekleştirilebilecektir. Bu durumun aksine, işveren bakımından haklı sebeple derhal fesih hakkının tespitinde, somut olaydaki bütün koşullar dikkate alınarak, temel haklar çerçevesinde menfaatlerin tartılmasıyla sonuca ulaşılması benimsenmelidir³⁴⁴. Böylelikle katılımcı demokrasinin desteklenmesi ve işyerinde hukuka uygun politik katılım imkânlarının çoğaltılması mümkün olacaktır.

İşK m. 25/II ışığında işverenin süresiz feshini, işçinin işvereni yanılması, işyeri düzeni bakımından uygun görülmeyen politik faaliyetler ve politik faaliyetler sebebiyle iş görme borcuna aykırılık alt başlıkları içerisinde ele almak mümkündür. Ayrıca Basın İş Kanunu ve STİSK çerçevesinde çalışmamızın konusu bakımından önem arz eden hâllere değinilmelidir.

3.3.2.1.1. İşçinin İşvereni Yanılması

Sözleşme görüşmelerinde sosyal temastan kaynaklanan güven ilişkisi, başvuru aday işçinin gerçekleri açıklama, müstakbel işvereni risklere karşı uyarma, bilgilendirme ve yeni gelişen olaylardan haberdar etme yükümlülüklerini ortaya çıkarır³⁴⁵. İşverenin buna uygun fesih hakkı açısından ise İşK m. 25/II-a hükmü, “iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanılması”nı derhal fesih sebebi olarak düzenlemiştir. Fakat buradaki yanılmanın esaslı yanılma hali olması gerekir. İş sözleşmesini etkilemesi mümkün olmayan yanılma esaslı sayılmaz ve yalnız bu gerekçeyle iş sözleşmesi derhal sona erdirilemez³⁴⁶.

³⁴⁴ Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 346; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 598.

³⁴⁵ **Akyiğit**, s. 269; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 12-13; **Senyen Kaplan**, s. 464; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 80; **Süzek**, s. 695; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 781.

³⁴⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 650; **Sümer**, s. 294; **Erdoğan**, s. 294; **Yamakoğlu**, s. 131; **Sümer**, İş Hukuku, s. 120; **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 91-92. Gerçeğe uygun olmayan yahut işverenden saklanan bilgi, sözleşmenin esaslı noktalarına ilişkin ve iş görme borcunun ifasını olumsuz etkileyecek nitelikte veya sözleşmenin kuruluşunda işverenin işçiye sözleşme yapmasının önüne geçecek ağırlıkta olmalıdır (**Elmas**, s. 31).

Alman hukukuna göre BGB madde 311/II uyarınca sözleşmenin imzalanmasından önceki davranışlar, müzakere eden taraflar açısından BGB madde 241/II anlamında karşılıklı olarak birbirlerinin çıkarlarını dikkate alma ve koruma yükümlülüklerini ortaya çıkarır. Bunların ihlali fesihle sonuçlanabilir³⁴⁷. Bu bağlamda derhal fesih, iş ilişkisinin ciddi anlamda ihlal edilmesi ve bu durumun sözleşmenin imzalanmasından önce işveren tarafından bilinmemesi halinde, işçinin sözleşmenin imzalanmasından önceki davranışlarına dayandırılabilir. Adayın hatalı referanslar sunarak sözleşmeyi imzalamak için işvereni yanıltması halinde de haklı neden söz konusu olabilir³⁴⁸.

Kural olarak işçi adayına doğrudan politik görüşü, inancı ve politik faaliyetleriyle ilgili sorular sorulamayacağından, işin niteliğinden kaynaklanmayan, görülecek işle bağlantısı bulunmayan ve kişilik hakkını ihlal eden sorulara cevap verilmemesi yahut yalan söyleme hakkı kullanılarak yanlış cevap verilmesi, esaslı yanıltma değildir³⁴⁹. Fakat işçinin politik görüşü, inancı ve bunlara işaret eden politik faaliyetlerin görülecek işin esaslı noktasını oluşturmaları halinde, yahut işçi ileride vicdan çatışması içerisine girebileceğini öngörüyor ancak bu konuda işvereni bilgilendirmemiş ise yanıltma sebebiyle işverenin derhal feshinden söz edilebilir³⁵⁰. Bu durum, özellikle eğilimli işletmeler açısından ve eğilim taşıyıcılarına yönelik olabilir. Örneğin politik manevi amacı gerçekleştirmek için bir eğilimli işletmeyi (siyasi parti ve onunla bağlantılı yayınevi gibi) işleten işveren söz konusu olduğunda, eğilime doğrudan etki edebilecek pozisyon için düşünülen adayın, bu tür sorulara doğru cevap vermemesi esaslı yanıltma anlamına gelir ve işçinin sorumluluğunu doğurur³⁵¹.

Bunlara karşılık işveren, sözleşme görüşmelerinde kural olarak sorulamayacak sorulardan olan politik görüşe, inanca yahut faaliyetlere ait bilgileri, işçinin sosyal ağ hesaplarına erişerek kişilik hakkını ihlal edecek biçimde ele geçirirse, örneğin casus yazılımlar veya gerçek dışı profiller ile internet üzerinden bilgi toplarsa, bu bilgilerin sözleşme kurulduktan sonra haklı fesih sebebi

³⁴⁷ **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 13.

³⁴⁸ **MHdB ArbR/Rachor**, § 123, Rn. 26.

³⁴⁹ **Picker**, Teil II, s. 40; **Akyiğit**, s. 269; **Zielke**, s. 157, **Yamakoğlu**, s. 131.

³⁵⁰ **Ertürk**, s. 141 vd.; **Sevimli**, s. 266; **Zielke**, s. 157. Münferit durumlarda, yalan söylemek (derhal) işten çıkarma hakkını haklı çıkarabilir. Bkz. **Müller**, s. 227-228.

³⁵¹ **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 13.

olarak ileri sürülmesi mümkün değildir³⁵².

3.3.2.1.2. İşyeri Düzeni Bakımından Uygun Görülmeyen Politik Faaliyetler

3.3.2.1.2.1. Sataşma, Hakaret ve Tehdit

İşçinin işyerinde olumsuzluk yaratan davranışlarından birisi olarak sataşma, geçerli fesih sebebi olan geçimsizliğe göre daha ağır kabul edilir. Bu yüzden İşK m. 25/II-d hükmünde “*işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması*” haklı fesih sebepleri arasında sayılmıştır. Sataşma ile çoğu zaman sözlü olarak karşı tarafı rahatsız etmek gibi davranışlar sergilenmekte, tahrik edici sözlerle yahut bedensel hareketlerle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshini gerektirecek ağırlıkta eylemlerde bulunmaktadır³⁵³. Öğretide sataşmanın kapsamına, kişilik hakkına saldırı anlamına gelen söz ve davranışların girdiği belirtilmiştir³⁵⁴. Burada önemli olan, bu davranışların çalışma süresinin içinde ve işyerinde olup olmamasından daha çok, işyeri düzeninde yaratacağı olumsuzluklardır³⁵⁵. Bu yüzden işyeri veya çalışma süresi dışında ortaya çıkacak sataşma hali de işyerindeki çalışma düzenini etkilemesi koşuluyla derhal feshe neden olabilir³⁵⁶.

İşçinin işyerinde devamlı suretle politik söylemlerde bulunması, söylemlerin giderek müşteriler de dahil olmak üzere işyerindeki kişileri provoke edici özellik kazanması, davranışlarıyla işyerindeki çalışma düzenini bozması ve işçilerin verimini olumsuz etkilemesi yahut doğrudan işvereni hedef alan sözler sarf etmesi sonucunda iş sözleşmesinin devamını dürüstlük kuralı gereğince çekilmez hale getirmesi, İşK m. 25/II-d hükmü gereğince haklı sebeple derhal feshe yol

³⁵² Yamakoğlu, s. 132; Aydın, Sosyal Medya, s. 80.

³⁵³ Süzek, s. 697; Ekmekçi/Yiğit, s. 788; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 653; Başbuğ, Disiplin Cezaları, s. 100; Sümer, İş Hukuku, s. 121; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 225; Senyen Kaplan, s. 467; Yamakoğlu, s. 133; Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 18-19. Hakaret içeren eleştiri nedeniyle haklı sebeple feshe ilişkin bir mahkeme kararı için bkz. LAG Mecklenburg-Vorpommern, 16.8.2022 – 2 Sa 54/22, ArbRAktuell 2023, s. 418.

³⁵⁴ Sezgi Öktem Songu, “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak ‘Sataşma’”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39 Y. 2018, s. 115; Erdoğan, s. 292. İşverenin şerefine yönelik görüş açıklamaları hakkında bkz. Baysal, s. 129; Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil II, s. 61. Ayrıca bkz. Ayan/Ayan, s. 130. İşçinin sosyal medya paylaşımları bakımından ise bkz. Ergin, s. 47.

³⁵⁵ Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 226. Alman hukukunda hakaret içeren yabancı düşmanı politik söylemler hakkında bkz. Lansnicker/Schwirtzek, s. 866; Zielke, s. 142-143.

³⁵⁶ Elmas, s. 34; Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil II, s. 65-66; Senyen Kaplan, s. 465. Sosyal ağ paylaşımları bakımından bkz. Ergin, s. 54.

açar³⁵⁷. Benzer şekilde işçinin işverene veya temsilcilerine yahut işyerindeki çalışanlara karşı yabancı düşmanı ve nefret söylemine ait sebeplerle karakterize edilen sataşma veya ağır hakarete bulunması da somut olayın koşullarına göre derhal feshe neden olabilir³⁵⁸.

İşçinin işvereni yahut işyerinde bulunan diğer kişileri, onların politik görüşlerini makul ölçülerle eleştirmesi ve hoşgörü içerisinde onları müzakereye davet etmesi, derhal fesih sebebi olarak kabul edilemez. Nitekim bazı davranışların ve özellikle politik tartışmaların alışagelmış ve sosyal açıdan uygun olduğu ortaya çıkabilir. Bu durumda işçi, Anayasa'nın 25. ve 26. maddelerinde güvence altına alınmış düşüncüyü açıklama özgürlüğünün işyerinde tanınması ve korunması gerektiğini işverene ve işyerindeki (diğer çalışanlar ve müşteriler gibi) üçüncü kişilere karşı ileri sürebilir³⁵⁹.

İşK m. 25/II-d hükmünün lafzı gereğince, işçinin devlet görevlileri, bakanlıklar, cumhurbaşkanı ve siyasi parti temsilcilerine yönelik hakaretleri, işveren bakımından haklı sebeple feshe yol açmaz. Bununla birlikte öğretide, işçinin bu tür faaliyetlerinin politik eleştiri sınırlarını aşması, işyerinde olumsuzluklara yol açması ve giderek işverenin itibarını yahut işlerini etkilemesi halinde geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir³⁶⁰. Gerçekten de Yargıtay'ın ve bölge adliye mahkemelerinin birçok kararında, işçinin politikacılara yönelik hakaretlerinin haklı sebep sayılmayıp, feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna ulaşılmıştır³⁶¹. Son olarak belirtmek

³⁵⁷ **Akyiğit**, s. 271; **Sevimli**, s. 261; **Erdoğan**, s. 294; **Heper**, s. 447. Alman hukuku açısından bkz. **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866; **Meisel**, s. 43; **Zielke**, s. 102.

³⁵⁸ **Krummel/Küttner**, s. 74; **Aydın**, s. 154; **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866; **Hülsmann**, s. 233; **Preis/Stoffels**, s. 215; **Zielke**, s. 142. Bir mahkeme kararına göre işverenin, açıkça yabancı düşmanı eğilimler sergileyen işçiyi istihdam etmesi beklenemez. İş ilişkisinde yapılan yabancı düşmanı görüş açıklamaları derhal işten çıkarma için haklı nedendir. Bkz. ArbG Berlin 05.09.2006, 96 Ca 23147/05, BB 2006, s. 2140. “*İşçi, yabancı iş arkadaşının geç kalacağını öğrendikten sonra ‘lanet olası yabancılardan’ nefret ettiğini söylese ve işyerinde onunla karşılaştığında ‘geç kaldın, pislik herif’ derse ağır hakaret etmiş olur*”. Bkz. LAG Hamburg 1. Kammer, Urteil vom 17.11.2022 - I Sa 40/22, (jurisPR-ArbR 33/2023 Anm. 3). İşçinin, hakaret içeren sosyal ağ paylaşımları hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 161 vd. ve s. 197.

³⁵⁹ Y9HD., T. 14.07.2008, E. 2007/42699, K. 2008/20145. İşçinin ifade özgürlüğü bağlamında eleştirileri hakkında bkz. **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 60; **Zielke**, s. 134.

³⁶⁰ **Aydın**, Sosyal Medya, s. 330; **Ergin**, s. 52; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 555.

³⁶¹ Bu konuda örnek Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9. HD., T. 18.04.2019, E. 2018/10551, K. 2019/9177; Yarg. 9. HD., T. 19.09.2017, E. 2016/17689, K. 2017/13658; Yarg. 9. HD., T. 27.11.2017, E. 2016/31552, K. 2017/19088. Bu konuda örnek istinaf mahkemesi kararı için bkz. Bursa BAM. 9. HD., T. 09.04.2021, E. 2021/835, K. 2021/942. Kararın isabetli eleştirisi için bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 331. İşçinin sosyal medya hesaplarında siyasi iktidar ve devlet büyüklerine eleştiri düzeyini aşan ifadeler kullanmasının geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebileceği hakkında bkz. Samsun BAM. 7. HD., T. 31.03.2022, E. 2022/556, K. 2022/744; Samsun BAM. 7. HD., T. 31.03.2022, E. 2022/556, K. 2022/744. Kararlar için bkz. **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 100. İşçinin iş arkadaşlarının bulunduğu whatsapp grubunda devlet aleyhine eleştiri sınırını aşan söylemde bulunan bir mesajı paylaşması, geçerli fesih sebebi teşkil eder. Bkz. İstanbul BAM. 30. HD. T. 09.07.2021, E. 2021/1756, K. 2021/1926, (lexpera), E.T. 15.11.2023.

gerekir ki seçim öncesi politik yönden eleştirilen yahut hakaret edilen bir siyasi liderin, seçim sonrasında belediye başkanı seçilerek işveren statüsünü kazanması halinde, bu işyerinde çalışan bir işçinin eski tarihli sosyal ağ paylaşımı iş ilişkisi kurulmadan önce gerçekleştiği için haklı sebeple feshe dayanak gösterilemez³⁶².

3.3.2.1.2.2. Politik Görüş Temelinde Psikolojik Taciz

İşyerinde istenmeyen davranışlardan birisi tacizdir. Taciz kavramı, TBK m. 417’de bir tanımı yapılmadan, özellikle psikolojik ve cinsel taciz ele alınarak, işverenin koruma yükümlülüğü altında düzenlenmiştir. Buna göre iş ilişkisinde tacize karşı koruma, işverenin sözleşmeden kaynaklanan yan yükümlülüklerindedir ve işçinin kişiliğin korunmasına ilişkin tezahürlerden birisi olarak kabul edilir³⁶³. İşyerinde kişi onurunun korunması ve işçilerin kişiliğini geliştirme hakkı bulunduğu sürece taciz riskine karşı gerekli önlemlerin işveren tarafından alınması gerekir³⁶⁴. Gerekli önlemlerden anlaşılması gereken, ölçülülük ilkesi gereğince uygun tedbirler olup, tacize neden olabilecek durumları önleyen, bununla birlikte gerçekleşmiş bir tacizin tekrarlanmasını engelleyeceği varsayılan tedbirlerdir³⁶⁵.

Taciz kavramına ilişkin düzenleme, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda bulunmaktadır. Kanun’un m. 2/I-j hükmüne göre taciz, “*psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı ‘her türlü’ davranışı*” işaret etmektedir. Tanımın işaret ettiği işyerinde yıldırma ise “*ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*” kapsamaktadır (m. 2/I-g). Ayrımcılık temelleriyle bağlantılı davranış, kişinin onurunu ihlal etmeye, gözdağı, düşmanlık, aşağılama, küçük düşürme ve hakaretler ile karakterize edildiğinde, düşmanca bir ortam oluşturma amacına ve etkisine sahip olacağından taciz davranı-

³⁶² Bu hususta örnek mahkeme kararı için bkz. İstanbul BAM. 48. HD., T. 08.07.2021, E. 2021/900, K. 2021/1198; Aydın, Sosyal Medya, s. 335.

³⁶³ Ekmekçi/Yiğit, s. 328; Süzek, s. 415; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 371; Sümer, s. 332; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 232; Senyen Kaplan, s. 296; BAG 16.5.2007, NZA 2007, s. 1154; 15.2.2001, NZA-RR 2001, s. 577; NZA-RR 2002, s. 457.

³⁶⁴ ErfK ArbR/Preis, BGB § 611a, Rn. 716.

³⁶⁵ MHdB ArbR/Rachor, § 124, Rn. 62.

şını ortaya çıkarır³⁶⁶.

Politik görüş ve felsefi inanç ise ayrımcılık temellerinden birisi olarak Kanunda özel olarak düzenlenmiştir (m. 3/II). Politik görüş ve inançtan kaynaklanan davranışların, işçiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması halinde politik görüş temelinde psikolojik taciz ortaya çıkar. Tacizin politik görüş veya inanç farklılığından kaynaklanan ve düşmanlık yahut hakaretle karakterize edilen bir ortama yol açması gerekir³⁶⁷. Buna göre işçinin temel hakları, işverenin sadece kaçınma borcu açısından pratik bir öneme sahip değildir. Bu aynı zamanda, işçiyi korumak için harekete geçmeye yönelik aktif yükümlülüklerin oluşturulması noktasında da önemlidir³⁶⁸. Dolayısıyla işverenin, işçiler arasındaki politik görüş ve inanç ayrılığına bağlı psikolojik tacize müdahale etmesi gerekir³⁶⁹.

İş ilişkisinde politik taciz uygulayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği yönünde açık düzenleme bulunmamakla birlikte, taciz davranışlarının aynı zamanda İş Kanunu m. 25/II'de fesih sebebi olarak kabul edilmesinden hareketle, işverene haklı sebeple derhal fesih yetkisinin verildiğinin kabulü isabetli olacaktır. Çünkü işçi, yan yükümlülüğü olarak işyeri düzenini korumakla yükümlüdür³⁷⁰. Buna özellikle diğer çalışanlara karşı ayrımcılık yapmama ve onları taciz etmeme yükümlülüğü dahildir³⁷¹. Öğretide ifade edildiği üzere, cinsel taciz dışındaki diğer taciz türlerinin İş Kanununda haklı fesih sebebi olarak düzenlenmemiş olması eksiklik oluşturmaktadır³⁷². Fakat en azından işyerinde cinsel bütünlüğün korunması kadar önemli olan

³⁶⁶ **Schaub ArbR-HdB/Ahrendt**, § 36, Rn. 44; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 61-62.

³⁶⁷ **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866. Örneğin Alman hukukunda, Türk çalışanın iş arkadaşları tarafından "*Auschwitz wir kommen*" (Auschwitz geliyor) şarkısıyla karşı karşıya bırakılması ve işyerinde "*Arbeit macht frei - Türkei schönes Land*" (çalışmak sizi özgür kılar - Türkiye güzel ülkedir) ve "*Alle Ausländer und Türken müsst man verbrennen*" (tüm yabancılar ve Türkler yakılmalıdır) gibi politik içerikli görüş açıklamalarının, işten haklı sebeplerle çıkarılmayı haklı kılacağı isabetli olarak ifade edilmiştir (**HK-ArbR/Kreuder**, BGB § 611a, Rn. 515; **Zielke**, s. 143). Karar için bkz. ArbG Siegburg, 04.11.1993, 4 Ca 1766/93, DB 1994, s. 1146-1147. Buna karşılık, "*Die Ausländer müssen hier raus*" (yabancılar buradan defolup gitmelidir) gibi genel ifadeler, somut olaya göre yabancı işçinin kişiliğine yönelik somut saldırı teşkil etmiyorsa, feshi haklı göstermez. Bkz. **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 18.

³⁶⁸ **MHdB ArbR/Fischinger**, § 7 Rn. 44. İşçi, işyeri amirleri ve iş arkadaşları tarafından taciz edilmesi halinde, söz konusu duruma müdahale etmesini işverenden talep edebilir. Dolayısıyla işyeri, üçüncü kişilerin tacizinden işçilerin korkmalarına gerek kalmayacak şekilde yönetilmelidir (**NK-GA/Hanau**, GG Art. 2, Rn. 65).

³⁶⁹ **Steinau-Steinrück**, s. 627; **Picker**, Teil II, s. 40. İşçinin sakalının politik sembol olduğunun açık olması halinde, işçinin bu tavrı ile diğerleri üzerinde baskı kurması hakkında bkz. **Sevimli**, s. 279.

³⁷⁰ **Hülsmann**, s. 230; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 233. İşyeri barışını bozucu yabancı düşmanı faaliyetler hakkında bkz. **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866.

³⁷¹ **Kleinebrink**, s. 114; **Kissel**, s. 151; **ErfK ArbR/Preis**, BGB § 611a, Rn. 843. Tacizin, ifade özgürlüğünü ve dolayısıyla işçiler arasında izin verilen iletişimi sınırladığını söylemek gerekir (**Wiese**, s. 629).

³⁷² **Öktem Songu**, Sataşma, s. 128).

ve politik saike dayalı, insan onuru ile kişilik hakkına yönelik saldırıların önlenmesi de gerekli görülmelidir.

Bu açıklamalar ışığında işçi işyeri düzenine uygun davranmalıdır. Başkalarının açıkça karşı çıktığı politik konularda propaganda davranışı, uyarıya rağmen ısrarla sürdürülmemelidir. Bu durum özellikle işçinin işyerinde belli bir siyasi partinin ısrarlı reklamını yapması, başkalarıyla rahatsız edici şekilde konuşması, istenmeyen yayınlarla (politik içerikli yazılar veya benzerleri ile) üçüncü şahıslara baskıda bulunması ve bu nedenlerle iş arkadaşlarının kendisiyle çalışmaktan kaçınması halinde söz konusudur. İşçinin uyarılmasına rağmen bu tür davranışlarını sürdürmesi halinde, diğer işçilere ait ve saygı gösterilmesi gereken şahsi alan ihlal edilmiş olduğundan, iş sözleşmesinin haklı sebeple derhal feshi mümkündür³⁷³.

İşyerinde talimat verme yetkisine sahip amirin, işyerindeki bir işçinin politik görüşünü veya inancını eleştirerek ona iş yaptırması, eleştirinin saldırı boyutuna ulaşması, politik sembol içeren dış görünüşü ve kılık kıyafetiyle alay etmesi, küçümsemesi, hoşgörü göstermemesi, dışlanması ve söylentiler yayması da sataşma olarak nitelendirilecek ve giderek sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir³⁷⁴. Dolayısıyla politik görüş temelinde tacize uğrayan işçinin bu durumu işverene bildirmesi halinde, taciz eden işçinin uyarılması, pozisyonunun değiştirilmesi veya sözleşmesinin feshedilmesi tacize uğrayan işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü kapsamında ulaşılabilecek çözümlerdendir³⁷⁵. Bunlara karşılık, politik görüş temelinde makul eleştiriyi taciz olarak algılayan ve buna şikâyet ile tepki veren işçilerin olması, tek başına söz konusu eleştiriyi hukuka aykırı hale getirmeyecek, dolayısıyla derhal fesih sebebini ortaya çıkarmayacaktır³⁷⁶.

3.3.2.1.2.3. Güveni Kötüye Kullanan, Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranış

İşçi, işverenin güvenini kötüye kullanırsa veya doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunursa, işveren sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilir. Nitekim İşK m. 25/II-e'ye göre işçi-

³⁷³ **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 18; **Hülsmann**, s. 230; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 759; **Richter**, s. 619-620.

³⁷⁴ **Zielke**, s. 171; **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866. İşyerinde amirin işçiye talimat verme yetkisi bulunduğu sürece, ayrımcı talimatlarından dolayı işverene karşı sorumlu olacaktır. Bu durumda amirin, eyleminin hukuka aykırı olduğunun farkında olması da gerekmez. Bkz. **Schaub ArbR-HdB/Ahrendt**, § 36, Rn. 48.

³⁷⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 377; **Elmas**, s. 33. **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 62; **Krummel/Küttner**, s. 75; **Kleinebrink**, s. 114.

³⁷⁶ **Rieble/Wiebauer**, s. 80.

nin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması fesih sebebi olarak öngörülmüştür. Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sınırlı sayıda değildirler³⁷⁷. İş sözleşmesi kapsamında, politik faaliyet özgürlüğünün ölçülü şekilde sınırlandırılmasına yol açabilecek bir yan yükümlülüğü haklı çıkarmak için, işçinin sadakat yükümlülüğüne atıfta bulunmak gerekir³⁷⁸.

Bu konuda değerlendirme yapılırken iş sözleşmesinin, görülen işin amacının ve işverenin mesleki hedefinin gerçekleştirilmesindeki menfaatlerinin gözetilmesi gerekmektedir. İşçinin sadakat borcuna aykırı politik faaliyetleri, işverenin kamuoyunda saygınlık kazanma hakkına ve varlığını sürdürebilmesi için gerekli itibara açıkça ciddi zarar verdiği takdirde, somut olayın koşullarına göre haklı fesih sebebi olarak ileri sürülebilir³⁷⁹. Örneğin böyle bir fesih, münferit vakanın koşullarına bağlı olarak şiddet kullanmaya hazır ve kimlik arayışında olan işçinin, aşırılık yanlısı çabalarla özdeşleşmesinden, halihazırda şiddet kullanmaya müsait kişilerle yakın temas halinde olmasından ve bu kişilerle ideolojik konularda düzenli olarak görüş alışverişinde bulunmasından kaynaklanabilir³⁸⁰.

Yargıtay, doğrudan iş ilişkisi ile bağlantısı bulunmayan ancak özellikle sosyal ağ üzerinden işçinin milli güvenlik, kamu düzeni ve devletin bölünmez bütünlüğüne aykırı söylemlerde bulunmuş olmasını, politik görüş açıklamanın sınırlarını aşan ve giderek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış çerçevesinde haklı fesih sebebi kabul etmektedir³⁸¹.

³⁷⁷ **Sevimli**, s. 266; **Ünsal**, s. 506; **Sümer**, s. 284-285; **Başbuğ**, *Disiplin Cezaları*, s. 106; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 656; **Süzek**, s. 700; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 792.

³⁷⁸ Senyen Kaplan, s. 469.

³⁷⁹ **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866-867; **Dzida/Förster**, *Politischer Äußerungen*, s. 758; **Mittelbach**, s. 117; **Yamakoğlu**, s. 138.

³⁸⁰ İşçinin aşırılık yanlısı faaliyetlerinin giderek işyerinde güvenlik riski yaratması ve bu faaliyetlerin haklı sebeple derhal feshe yol açması hakkında bkz. **Plum**, s. 502. İşçinin sosyal medya paylaşımlarıyla işverenin itibarına zarar vermesi ve bu durumun giderek işverence derhal fesih olarak ileri sürülmesi hakkında bkz. **Ergin**, s. 47.

³⁸¹ “Davacının davalı bankada çalıştığı tarihlerde sosyal medya üzerinden terör örgütüne sempati duyduğuna dair fotoğraf paylaşımı yaptığı, paylaşımların kendisi tarafından yapılmadığına ilişkin bir itirazının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının hizmet süresine ve yaptığı işin niteliğine göre bu eylemleri gerçekleştirmesi doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırıdır ve iş akışını bozucu niteliktedir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih haklı sebebe dayanmaktadır”. Karar için bkz. Yarg. 22. HD., T. 15.11.2017, E. 2017/40555, K. 2017/ 24903, (legalbank), E.T. 29.12.2023. Somut olayın koşullarında göre sosyal ağda politik görüş açıklamaları, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sebebiyle haklı feshe neden olabilmektedir. Örneğin Yargıtay’ın bazı kararlarında, “15 Temmuz darbe girişimini açıkça destekler nitelikte ve bu darbe girişimine karşı vatandaşın direnişini küçümser nitelikte hakaret içeren paylaşımlarda” bulunulması, söz konusu

Sadakat borcu bağlamında işçi, işverenin iş ve meslek sırlarını açığa vurmama, zarar verici eylemlerde bulunmama yükümlülüğü altındadır³⁸². İşçi bu yükümlülüklerine aykırı bir faaliyet gerçekleştirirse, örneğin kamuoyunu etkilemek adına işyerindeki etik ve hukuki ihlalleri (çevrenin korunması gibi) için ifşa hakkını kullanırken işverenin meslek sırlarını aleni hale getirirse veya işverenin itibarına zarar verici politik söylemlerde bulunursa, işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğacaktır. Ayrıca işçinin müşterilerle çok sık politik tartışmalara girişmesi, giderek onların kişilik haklarına zarar vermesi, haklı feshe yol açabilir³⁸³.

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmaması gerekir. Bu bağlamda işçinin raporlu olduğu dönemde bir siyasi partinin mitingine katıldığına dair fotoğrafları sosyal medyada aleni şekilde yayınlaması, somut olaydaki sözleşme ihlalinin ağırlığına bağlı olarak işverence haklı sebeple derhal feshe konu edilebilir³⁸⁴.

3.3.2.1.2.4. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

Hukuk düzenine aykırı olağanüstü politik faaliyetler bakımından, işçinin siyasi iktidarı etkileyebilmek adına konusu suç teşkil eden eylemlere katılmış olmasının, işverenin derhal fesih hakkı bakımından değerlendirilmesi gerekir. Özellikle hukuka aykırı örgütlere aidiyet çerçevesinde işlenen suçların önemli bir kısmı siyasi iktidarın kararlarını etkilemeye yönelmiş eylemlerden oluşmaktadır³⁸⁵. Eğer böyle bir eylem, işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmişse ve *“işçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi”* durumunda işveren, olayın gerçeklerini kapsamlı şekilde araştırmak zorunda kalmaksızın, İşK m. 25/II-f hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilir³⁸⁶.

kapsamda haklı fesih sebebi kabul edilmiştir. Kararlar için bkz. Yarg. 9. HD., T. 25.03.2019, E. 2019/1908, K. 2019/6632; Yarg. 9. HD., T. 25.11.2019, E. 2019/3541, K. 2019/20865, (legalbank), E.T. 29.12.2023. Bu konularda bkz. **Ergin**, s. 55-56.

³⁸² **Akyiğit**, s. 274.

³⁸³ İşçinin müşterilere yönelik tutum ve davranışlarının haklı sebeple feshe yol açtığı durumlar için bkz. **Mülayim**, Tutum ve Davranışlar, s. 116.

³⁸⁴ İşçinin, raporlu ve iş göremez olduğu bir dönemde hastalığı ile bağdaşmayacak faaliyetlerde bulunduğu yönünde sosyal ağ paylaşımları yapması hakkında bkz. **Aydın**, Sosyal Medya, s. 197-198.

³⁸⁵ **Steinau-Steinrück/Burmann**, s. 626-627; **Plum**, s. 497; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 65; **Polzer/Powietzka**, s. 971; **Juncker**, s. 6.

³⁸⁶ **Akyiğit**, s. 277; **Senyen Kaplan**, s. 470; **Yamakoğlu**, s. 139; **Sümer**, İş Hukuku, s. 121; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 662; **Süzek**, s. 701; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 798.

Yukarıda belirtilen düzenlemeye göre haklı bir sebebin oluşması için suçun işyerinde işlenmiş olması şarttır³⁸⁷. İşyerine bağlı yerlerde, eklentilerde ve araçlarda işlenen suçlar da bu kapsamdadır. Örneğin, işçinin işyeri aracılığıyla örgütlü suça karışması halinde, suç işyerinde işlenmiş kabul edilecektir³⁸⁸. Buna benzer olarak işçinin Anayasaya aykırı örgütlere ait politik eşyaları masasının üzerinde bulundurması ve bunun giderek suç teşkil etmesi söz konusu olabilir³⁸⁹. Suçun işverene karşı işlenmiş olması ise şart değildir. İşlenen suç hakkında Kanunda öngörülen ceza değil, mahkemenin hükmetmiş olduğu ceza dikkate alınır. İşK m. 25/II-f'nin lafzından, cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suçtan bahsedildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla söz konusu cezanın kovuşturma aşaması bitmiş ve mahkûmiyet kararı kesinleşmiş olmalıdır³⁹⁰.

İşçinin işyeri dışında işlediği bir suçtan dolayı yedi günden fazla hapis cezası alması durumunda ise işçi hakkında bir zorlayıcı neden ortaya çıkmış olacağından, bunun artık İşK m. 25/III kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla suç işyeri dışında işlenmiş ise zorlayıcı sebep nedeniyle iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır³⁹¹. İşçinin işyeri dışında, terör faaliyetine kadar uzanan eylemler silsilesine karışması sebebiyle aldığı hapis cezası bu ihtimale örnek olarak gösterilebilir.

Öte yandan işçinin işyerinde suç işlemesi, iletişim araçlarını politik amaçlı kullanımında da söz konusu olabilir. İş sözleşmesinin ihlali, davranışın suç niteliğinden ve internette bırakılan dijital izlerin işverene atıfta bulunmasından kaynaklanmaktadır. İşverenin iletişim araçları üzerinden internete erişmek veya e-posta adresini kullanmak, işverenin adını tanınabilir hale getirebilir. Buna göre işçinin özel amaçlı iletişiminin işveren için önemli masrafa neden olması, özellikle işçi tarafından iletişim sisteminin manipüle edilerek işverenin aldatılmaya çalışılması ve hukuka aykırı içerik bulunduran internet kaynakları ile iletişime geçilerek işverenin itibarının zedelenmesi riskine maruz bırakılması hallerinde, eylemin giderek suç oluşturması ve işveren bakımın-

³⁸⁷ **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 115; **Elmas**, s. 37. Ancak suçun, çalışma süresi içerisinde veya dışında işlenmiş olmasının bir önem yoktur.

³⁸⁸ Esasında özel amaçlı kullanım izni verilmiş olan işyerinde işçinin özel iletişim faaliyetlerine müdahale mümkün değildir. Ancak işçinin işyeri kaynaklarını kullanarak suça karışmış olması hâlinde işverenin üstün menfaatlerinin zarar gördüğü kabul edilmelidir (**Schaub ArbR-HdB/Vogelsang**, § 53, Rn. 7).

³⁸⁹ **Mittelbach**, s. 80.

³⁹⁰ **Senyen Kaplan**, s. 470. Hükümün açıklanmasının geriye bırakılmasına karar verilmiş olduğu hallerde ise bu bent kapsamında fesih nedeninin bulunmadığının kabulü gerekir.

³⁹¹ Kıdem tazminatı hakkında bkz. **Sümer**, s. 340 vd.; **Sümer/Kayırgan**, s. 257.

dan derhal fesih için haklı sebep teşkil etmesi mümkündür³⁹².

3.3.2.1.3. Politik Faaliyetler Sebebiyle İş görme Borcuna Aykırılık

3.3.2.1.3.1. İşçinin Devamsızlığı

İşçinin politik faaliyetleri mazeretsiz yahut dürüstlük kuralı gereğince haklı bir sebebe dayanmayan devamsızlık oluşturduğunda, işverenin işin görülmesine yönelik haklı menfaati zarar görür³⁹³. Benzer şekilde işçinin konusu suç teşkil eden olağanüstü politik faaliyetlerde bulunması ve bunun sonucunda gözaltına alınması yahut tutuklanması, neticede devamsızlık hali yaratacağından, bu durumun da ayrıca değerlendirilmesi gerekir.

3.3.2.1.3.1.1. Haksız ve İzinsiz Devamsızlıklar

Devamsızlık, işverenden izin almaksızın yahut dürüstlük kuralı gereğince haklı bir sebebe dayanmaksızın işçinin işe gelmemesidir. Devamsızlık, Yargıtay tarafından işçinin işe devam etmemesi hali olarak ifade edilir³⁹⁴. İşçinin yasal dinlenme hakkı bulursa da izninin verilmesi işverenin takdirindedir. İşçinin kendi inisiyatifiyle izin alma hakkı yoktur³⁹⁵. İşyerinde devamsızlığa neden olmakta, işçinin kastı yahut kusuru önem taşımaz. Devamsızlık için işe hiç gelmeme halinin gerçekleşmesi gerekir. Bu yüzden işyerine geldiği halde, siyasi iktidarın bir kararını protesto etmek amacıyla iş görme borcunu ifaya başlamayan veya başlasa da işyerinden erken ayrılan yahut bu sebeple işe geç gelen işçi, bu fesih sebebi bağlamında devamsızlık yapmış sayılmaz.

İşçinin haksız ve izinsiz devamsızlık hali, İşK m. 25/II-g bendinde, “*işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmeme-*

³⁹² **Kramer IT-ArbR/Neu**, § 2, Rn. 242.

³⁹³ **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil II, s. 69. Her ne kadar işçinin iş ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunmayan faaliyetlere işverenin müdahale etmesi mümkün olmasa da işçinin devamsızlığının olduğu durumda işveren bakımından fesih sebebi oluşabilir (**Ertürk**, s. 189). Bu konuda ayrıca bkz. **Uşan/Erdoğan**, s. 173; **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 117.

³⁹⁴ Yarg. 9. HD., T. 05.02.2014, E. 2011/51200, K. 2014/3448, (www.kararara.com), E.T. 20.11.2023; **Yamakoğlu**, s. 140; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 118.

³⁹⁵ **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 35; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 11; **Süzek**, s. 702.

si” şeklinde düzenlenmiştir. Görüleceği üzere devamsızlığın fesih ile sonuçlanabilmesi için belli periyotlarla ve ölçekte yapılması gerekir³⁹⁶. Ayrıca devamsızlığın, işverenden alınan bir izne veya izin alınmasa da haklı bir mazerete dayanmaması gereklidir. Gerçekten de işçinin iş gelmemesine, yasa veya sözleşmede öngörülen yahut işveren veya işveren vekili tarafından verilen ücretli yahut ücretsiz izin neden olmuş ise bunun izinsiz devamsızlık sayılması mümkün değildir. Benzer şekilde haklı mazeretin bulunduğu durumlarda da işçi devamsız sayılmaz. İşçinin mazeretini işverene bildirmesinin gerekip gerekmediği ise tartışmalıdır. Bir görüşe göre haklı mazeret bulunuyorsa ve bu mazeretin bildirilmesine yönelik bir engel de yoksa, işçinin işverene bildirimde bulunmaması, diğer haklı sebepler bağlamında derhal fesih hakkını ortadan kaldırmaz³⁹⁷. Çünkü devamsızlığın haklı sebebe dayanması durumunda, haklı fesihten kurtulabilmek adına işe gelemeyeceğinin işverene bildirimini, sadakat borcunun gereğidir³⁹⁸.

İşçinin çalışma süresine denk gelecek bir zaman dilimi içerisinde politik faaliyette bulunması, örneğin toplantı ve gösteri yürüyüşüne katılması, işverenin rızasına bağlıdır³⁹⁹. İşçi temel hakkını öne sürse dahi işin görülmesine ilişkin üstün menfaati gereğince işverenin söz konusu faaliyete rıza göstermesi zorunlu değildir⁴⁰⁰. Fakat işveren serbest iradesiyle faaliyete rıza göstermiş ve izin vermişse, sonradan bu durumu öne sürerek fesih gerçekleştirmesi, çelişkili davranıştan dolayı haksız fesih olacaktır. Bu ihtimal dışında, işçinin politik faaliyetleri sebebiyle işe gelmemesi ve bu işe devam etmeme hâlinin İşK. m. 25/II-g hükmünde söz edilen sürelerle isabet etmesi durumunda, işveren haklı sebeple derhal fesih hakkını kullanabilir.

Öte yandan Alman hukukunda, haksız ve izinsiz devamsızlık durumunda, devamsızlığın süresi ve iş üzerindeki etkilerinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir. Eğer işçinin devamsızlığı zaman açısından önemli değilse ve çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi yoluyla zorluk çekmeden bu sorun aşılabiliyorsa haklı sebep yoktur⁴⁰¹. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi Türk

³⁹⁶ **Senyen Kaplan**, s. 470; **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 499; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 121; **Sümer**, s. 277 vd.; **Sümer**, İş Hukuku, s. 122; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 663; **Süzek**, s. 701-702.

³⁹⁷ Böyle bir durumda, sadakat borcuna aykırılık sebebiyle İşK m. 25/II-e bendi uyarınca derhal fesih söz konusu olur. Bkz. **Elmas**, s. 38.

³⁹⁸ **Akyiğit**, s. 278; **Senyen Kaplan**, s. 471; **Yamakoğlu**, s. 141; **Sümer**, s. 278.

³⁹⁹ **Zielke**, s. 132. İşçinin işyerinde izinsiz toplantı ve gösteri yapması hakkında bkz. **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 239.

⁴⁰⁰ **Lepke**, s. 2040; **Kleinebrink**, s. 114. İşveren, çalışma süresi içinde politik gösterilere katılımı yasaklayabilir. Yasağa aykırı katılım halinde işçiye uyarıda bulunabilir. İşçinin sahip olduğu temel haklar, buna engel değildir. Bu yönde bir karar için bkz. LAG Schleswig-Holstein 18.01.1995, 3 Sa 568/94, BB 1995, s. 986.

⁴⁰¹ **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 34.

hukukunda, Alman hukukunda olduğu gibi işçinin kamusal faaliyetleri için bir yasal izin hakkı bulunmamaktadır⁴⁰². Bu sebeple işçinin kamusal faaliyetleri (milletvekilliği, belediye meclisi üyeliği vb.) için işverenin rıza göstermesi gerekmektedir. Aksi durumda bu faaliyetler, devamsızlık hali yaratır ve işçinin sorumluluğunu doğurur.

Son olarak ele alınabilecek husus, işçinin çalışma süresi içerisinde politik faaliyette bulunarak devamsızlık oluşturduktan sonra, işverenin aslında sırf politik görüş ayrılığı sebebiyle işçinin sözleşmesini haklı sebeple derhal feshetmesidir. Bu durum, haklı feshin dürüstlük kuralına ve ölçülülük ilkesine aykırı olarak kullanılıp kullanılmayacağı meselesi ile ilgilidir⁴⁰³. Öğretide, haklı sebeple fesih hakkının kötüye kullanılmayacağı belirtilmiştir. Gerçekten de, de lege feranda anlamında isabetli olduğu söylenemezse de işçi, pozitif hukuk gereğince politik faaliyetleri sebebiyle devamsızlık oluşturduktan sonra, işverenin davranışına hâkim gerçek sebebin politik görüş farklılığı olduğunu iddia ederek haklı feshin dürüstlük kuralına aykırı olduğunu ileri süremeyecektir. Çünkü ortada haklı bir fesih sebebi varken işçi tarafından başka bir sebebin gerçek etken olduğunun ispatı zordur ve kendi kusurlu politik eylemleriyle aleyhine fesih sebebi oluşturan işçinin sonradan işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını iddia etmesi mümkün değildir⁴⁰⁴.

3.3.2.1.3.1.2. Gözaltı ve Tutukluluk Açısından

Konusu suç teşkil eden ve hukuka aykırı olağanüstü politik faaliyette bulunan işçinin işyerinde ya da işyeri dışındaki eylemlerinden dolayı göz altına alınması veya tutuklanması ihtimal dahilindedir⁴⁰⁵. İşçinin sözleşmeden kaynaklanan "*suçsuz bir yaşam tarzı*" borcu yoksa da günümüz küreselleşme çağında, özellikle çok kültürlü işgücüne ve heterojen müşteri kitlesine sahip işyerlerinde, işverenin bu faaliyetlerde bulunan işçileri işten çıkarmada meşru çıkarı olduğunu inkâr

⁴⁰² Alman hukukunda Türk hukukundan farklı olarak, GG § 48 Abs. 2 gereğince (federal meclis üyeliği gibi) politik nitelikte kamusal bir görevin icrası, devamsızlık nedeniyle işverene fesih imkânı vermeyecektir. Bu konudaki fesih yasağı hakkında bkz. **Zielke**, s. 132.

⁴⁰³ İşverin bakımından haklı fesih sebebi ortaya çıktıktan sonra ölçülülük denetiminin yapılması gerektiği hakkında bkz. **Ugan Çatalkaya**, Ölçülülük İlkesi, s. 504. İşçinin devamsızlığı noktasında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralları, s. 358.

⁴⁰⁴ **Süzek**, Hakkın Kötüye Kullanılması, s. 24.

⁴⁰⁵ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 124; **Berkowsky**, s. 458. Gözaltına alınma, yakalanan kişinin hâkim karşısına çıkarılincaya kadar hakkında gerekli işlemlerin yapılabilmesi için özgürlüğünün geçici olarak kısıtlanmasıdır. Tutuklama ise kuvvetli suç şüphesine dayanak somut delillerin bulunması halinde şüpheli hakkında verilen bir karardır. Tutukluk nedeniyle devamsızlık hakkında bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 123.

etmek zordur⁴⁰⁶.

Bu ihtimale göre haklı sebeple fesih hakkının doğumu açısından gözaltı veya tutukluğa ilişkin olarak işlendiği ileri sürülen suçun yeri veya eylemin işverene karşı yapıp yapılmadığının önemi yoktur⁴⁰⁷. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması, İşK m. 25/IV hükmü uyarınca haklı fesih sebebidir. Düzenlemeye göre “işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması” halinde iş sözleşmesi işverence haklı sebeple derhal feshedilebilecektir⁴⁰⁸.

İş sözleşmesinin bu hükme göre haklı sebeple derhal feshe konu olabilmesi için işçinin bir suç isnadından dolayı gözaltına alınmış ya da tutuklanmış olması gerekir. Özgürlüğü kısıtlayıcı bu kararlardan ötürü işçinin işe devam edememesi de icap eder. Alman hukukuna göre işçinin, sadakat borcu gereğince işvereni bu durumdan gecikmeksizin haberdar etmesi ve olabildiğince tutukluluk süresi hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir⁴⁰⁹. Sadakat borcu gereğince Türk hukuku açısından da bu sonuca ulaşılabilir. İşçinin göz altına alınma veya tutuklanma yaptırımlarından kaçmak için saklanması ve devamsızlık yapması ise bu düzenlemeye göre haklı sebep kabul edilmeyecek, fakat bu durumda işçi İşK m. 25/II-g hükmü (devamsızlık) uyarınca derhal fesih yaptırımıyla karşılaşabilecektir⁴¹⁰.

Görüleceği üzere gözaltına alınma veya tutukluk işyeri düzeninde olumsuzluklara sebep olup olmadığına bakılmaksızın, haklı feshin gerçekleşebilmesi için yeterli görülmüştür. Şu kadar ki devamsızlığın, 17. maddedeki bildirim önellerine göre belirlenecek süreyi aşması gerekmektedir. Son olarak, İşK m. 25/IV hükmünde bir kez gerçekleşen gözaltı ve tutukluk süresinden bahsedildiğinden, işçinin farklı zamanlarda gözaltına alındığı yahut tutuklandığı durumlarda devamsızlık süreleri toplanmayacaktır.

⁴⁰⁶ **Lansnicker/Schwirtzek**, s. 866 ve s. 869; **Plum**, s. 498. Küreselleşme olgusu ve ekonomik, sosyal, politik faaliyetlerin yaygınlaşması hakkında bkz. **Arslan Öncü**, s. 45.

⁴⁰⁷ **Akyiğit**, s. 283.

⁴⁰⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 673; **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 123; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 808; **Baysal**, s. 186; **Senyen Kaplan**, s. 474; **Sümer**, s. 279; **Sümer**, İş Hukuku, s. 123; **Süzek**, s. 707. İşçinin tutukluk sebebiyle devamsızlık yaptığı sürenin bildirim sürelerini aşması durumunda iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebileceği hakkında bkz. Yarg. 9. HD., T. 01.04.2019, E. 2017/10971, K. 2019/7242; Yarg. 9. HD., T. 02.05.2011, E. 2009/12385, K. 2011/12782, (legalbank), E.T. 15.11.2023.

⁴⁰⁹ **MHdB ArbR/Rachor**, § 124, Rn. 77.

⁴¹⁰ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 125; **Aydın**, Sosyal Medya, s. 330.

3.3.2.1.3.2. Hatırlatıldığı Halde İşçinin Görevini Yapmamakta Israr Etmesi

İşçinin kendisine hatırlatıldığı (uyarıldığı) halde görevini yapmamakta ısrarcı olması, İşK m. 25/II-h'de haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. Hatırlatıldığı halde yapılmamakta ısrar edilen görev tanımının kapsamına kanundan, sözleşmeden, işyeri iç yönetmeliklerinden kaynaklanan ve iş görme borcuna ilişkin işçinin asli ve yan yükümlülükleri girer. Buna göre feshin değerlendirme ölçütü, işçinin işin yapılmasına direnmesinin haklı bir sebebe dayanmaması ve çalışmaktan kaçınmanın ısrar boyutuna ulaşarak, işveren açısından dürüstlük kuralı gereğince iş sözleşmesinin devamının çekilmez hal almasıdır⁴¹¹.

Bu bağlamda, hatırlatmanın bir kez yapılması yeterlidir. Ancak işin yapılmasına direnme noktasında ısrarın varlığı gerekir. Burada iş görme borcunun bilinçli ihlali söz konusudur. Çalışma yükümlülüğünün tek bir kez ihlali yeterli değildir. İşçinin kendisine açıkça bildirilmiş ve yapmakla yükümlü olduğu görev bulunduğundan, işverenin verdiği göreve ilişkin talimatlara uymaması yönündeki iradesi belirgin hale gelmelidir. İşçinin talimatları sürekli göz ardı etmesi gerekir ki gelecekte de talimatlara uymayacağı anlaşılabilir. Buna karşılık işçinin kusuru olmaksızın öngörülemez bir hata nedeniyle işi yapmasına gerek olmadığına inanması halinde ise işi ısrarla reddetmediği anlaşılır⁴¹².

Hatırlatmanın yazılı veya sözlü yapılması mümkündür. Feshin haklı sebebe dayandığının ve işçi tarafından görevi yerine getirmemedeki ısrarın ispatı işverende olduğundan, hatırlatmanın yazılı yapılması uygun olur. Hatırlatmanın içeriğinde, işçinin yapmakla görevli olduğu işin içeriği, zamanı ve ifa yerine ait bilgilerin bulunması gerekir. İşçi görevini yapmamakta ısrar ettiğinden ve iş görme borcunun bilinçli bir ihlali söz konusu olduğundan, iş sözleşmesinin feshedileceğinin ayrıca bildirilmesine gerek yoktur⁴¹³. Ne var ki yapılması işçiden talep edilen görevin, görev tanımı içerisine giren işlerden olması gerekir. Görev tanımının içerisine iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, iş görmeye ilişkin diğer belgeler ve işverenin yönetim hakkı

⁴¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 667; Senyen Kaplan, s. 471; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s. 499; Berkowsky, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 8; Erdoğan, s. 296; Kabakcı, Yetersiz İş Görme, s. 200; Lepke, s. 1990; Başbuğ, Disiplin Cezaları, s. 128. İsrar deyiminden anlaşılması gereken, işçinin salt görevini yapmamasının derhal fesih için yeterli olmayacağı ve en az bir kez görevini yapması için yazılı veya sözlü olarak uyarılmasıdır. Bu konuda bkz. Elmas, s. 38; Başbuğ, s. 130; Süzek, s. 704; Ekmekçi/Yiğit, s. 802.

⁴¹² Yamakoğlu, s. 143; MHdB ArbR/Rachor, § 124, Rn. 32.

⁴¹³ Senyen Kaplan, s. 472.

çerçevesinde verdiği talimatlar girer⁴¹⁴.

Kural olarak işçinin çalışma süresi içerisinde politik faaliyetlerini öne sürerek görevini yapmaktan ısrar etmesinin mümkün olmadığı açıktır ve bu yüzden tartışma dışıdır⁴¹⁵. Ancak bu noktada, işçinin politik temelde vicdan çatışması ile iş görmekten kaçınması ve işverenin görevini hatırlatmasına rağmen talimatlara itirazında ısrarcı olması ayrıca ele alınabilir⁴¹⁶. Öğretide işçinin politik veya dini görüşü sebebiyle görevini yapmamakta ısrar etmesinin bu düzenleme uyarınca derhal feshe neden olacağı belirtilmiştir⁴¹⁷. Ancak yukarıda açıkladığımız gibi *kanaatimizce*, işçinin politik düşüncelerinin ciddi inanç düzeyine ulaşması ile birlikte feshe sona çare olarak yaklaşılması gerekmekte ve ancak fesih kaçınılmaz olduğunda bu durumun işçinin yetersizliğine dayalı geçerli bir fesih olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna karşılık işçinin politik veya dini görüşünün ciddi bir inanç anlamına gelmediği hâllerde, işçinin görevini yerine getirmemesinde temel haklarından kaynaklanan haklı sebep bulunmadığından, işveren İşK m. 25/II-h uyarınca iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilecektir⁴¹⁸.

3.3.2.2. Basın İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Düzenlenen Haklı Sebepler Açısından

3.3.2.2.1. BİK m. 11/III Bağlamında İşverenin Feshi

Kural olarak gazeteci, basın özgürlüğünün bilincinde olarak, politik düşünceleri ve dünya görüşü çerçevesinde gerçekleştireceği mesleki faaliyetlerini belirleme yetkisine sahiptir. Fakat gazete işverene, zayıf düzeyde olsa da bağımlı çalışma olgusu, gazeteciye yasal sınırlar dahilinde temel haklarına müdahale imkânı tanır⁴¹⁹.

Bu doğrultuda olmak üzere gazete işverenin, çalışmanın konusu açısından özellik gösteren

⁴¹⁴ İşçinin işyerindeki iletişim araçlarını iş sözleşmesine aykırı özel amaçlı kullanımının işveren bakımından derhal feshe konu olması hakkında bkz. **Yamakoğlu**, s. 143; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 57.

⁴¹⁵ **Mittelbach**, s. 102-103; **Vollmer**, s. 111.

⁴¹⁶ Erkanlı Başbüyük, s. 350.

⁴¹⁷ **Baysal**, s. 127.

⁴¹⁸ **Senyen Kaplan**, s. 27. Burada yasal bir bildirim yükümlülüğü olmadığı ileri sürülebilir. Ancak işveren talimat verme hakkını işçinin vicdani çatışmasından haberdar olması ile hukuka uygun kullanabileceğinden, çalışmayı reddetme durumunda işçinin vicdani çatışmayı nedenleriyle birlikte gecikmeksizin bildirmek gibi ikincil yükümlülüğü bulunduğu benimsenmelidir. Bu konuda bkz. **Boemke/Gründel**, s. 273.

⁴¹⁹ **MHdB ArbR/Giesen**, § 167, Rn. 2; **Mittelbach**, s. 126; **Gökçek Karaca**, s. 121.

derhal fesih hakkı, Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlenmektedir⁴²⁰. Kanun'un m. 11/III hükmü, “*vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda, gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkutenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali, işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır.*” şeklinde bir düzenleme getirmektedir. Buna göre basın iş sözleşmesinin, işveren tarafından derhal fesih ile sona erdirilebilmesi için gazetecinin, mevkutenin itibar veya şöhretine zarar verebilecek bir eyleminin varlığı gerekir⁴²¹. Feshe konu eylemin, gazetecinin mesleği ile ilgili olması ve gazetecinin kastından yahut ağır ihmalden kaynaklanması icap eder⁴²². Söz konusu feshin, basın iş hukuku bağlamında haklı nedenle gerçekleştirilen özel bir eğilim feshi türü olduğu söylenebilir.

Öğretide şöhret kavramının, gazetenin toplumdaki bilinirliği algısına göre şekillenen bir marka değeri olarak anlaşılması gerektiği savunulmuştur. Bu görüşe göre şöhrete verilecek zarar, mevkute hakkında kişilerin olumsuz düşünmelerine yol açan tutum ve davranışlardır⁴²³. Gazetenin, kamuoyunda hatırı sayılır kişi tarafından benimsenen yayın politikasına aykırı davranışın, gazeteci tarafından sergilenmesi halinde işverenin haklı sebeple derhal feshi gündeme gelecektir. Örneğin gazetecinin mevkutenin politik duruşuna aykırı tutum takınması veya davranışta bulunması ve bunu bir gazete makalesine aktarması, bu düzenleme ışığında gazete işvereni bakımından derhal feshe imkân tanır.

Buna karşılık gazeteciyi işverenin eğilime yönelik derhal feshine karşı koruyan önemli bir hüküm, BİK m. 11/IV'de düzenlenmektedir. Söz konusu hüküm, “*gazetecinin şeref ve şöhretine hanel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi hali, işverene ihbar mühletini beklemeksizin iş akdini feshetmek hakkını vermez.*” şeklindedir. Bu hüküm, gazetecinin politik görüş temelinde ortaya çıkan vicdani reddini işverene karşı ileri sürebilmesini kolaylaştıran bir düzenleme olarak dikkat çeker⁴²⁴. Diğer

⁴²⁰ Bu konuda bkz. **Gökçek Karaca**, s. 177.

⁴²¹ **Kurtişoğlu Yücel**, s. 233; **Gökçek Karaca**, s. 176. Öğretide, bu hükümde geçen mevkute ibaresinin geniş yorumlanması gerektiği ve gazete, süreli yayın, haber ajansları ve radyo ile televizyonların haberle ilgili bölümleri karşıladığı ifade edilmiştir. Bkz. **Sümer**, Basın İş Hukuku, s. 199, dn. 886.

⁴²² Bir mevkutenin şeref ve itibarına zarar verse dahi gazetecinin mesleği ile ilgili olmayan meseleler yahut Kanun'un aradığı düzeyde bir kusurun bulunmadığı haller, işverene iş sözleşmesini derhal fesih yetkisi vermez. Bkz. **Gökçek Karaca**, s. 176; **Elmas**, s. 45.

⁴²³ **Sümer**, Basın İş Hukuku, s. 199, dn. 885.

⁴²⁴ Gazetecinin politik inancına dayalı itiraz hakkı için bkz. **Kurtişoğlu Yücel**, s. 221.

bir deyişle gazeteciyi, işverenin eğilim feshine karşı korur. Gazetecinin temel hak ve özgürlüklerini koruyan bu hüküm sayesinde, gazetecinin politik görüşüne ve inancına aykırı haberin üretilmesi işveren tarafından talep edildiğinde, gazetecinin böyle bir talimatı reddetmesi, gazete işvereni bakımından derhal fesih sebebi olarak ileri sürülemez.

3.3.2.2.2. STİSK m. 70 ve Kolektif Eylem yahut Politik Grev Nedeniyle Yapılan Fesihler

Kolektif eylem hakkı, siyasi iktidarın sosyal-politik kararlarını etkilemeye yönelik kullanıldığında, politik katılım ve parlamento dışı muhalefet hakkının iş hukukundaki önemli bir örneğini oluşturur⁴²⁵. Uluslararası hukukta kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımı, ölçülülük ilkesine uygun olduğu sürece hukuka uygun kabul edilmekte, buna karşılık Türk hukukunda derhal fesih açısından kanun koyucunun mevcut tutumu, kolektif eylem hakkının kısıtlanması yönündedir⁴²⁶.

6356 sayılı STİSK m. 70 düzenlemesi, 2822 sayılı mülga Kanununun 45. maddesine benzer şekilde özel bir haklı fesih nedeni öngörmektedir. Nitekim STİSK m. 70/I'e göre kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını veya devam etmesini teşvik eden işçilerin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirebilir. Türk Hukuku açısından bu zorunluluk, kanuni grev prosedürü takip edilmeden icra edilen ve kanun dışı grev olarak nitelendirilecek kolektif eylem hakkını, İŞK m. 25/II düzenlemesine başvurmaya gerek kalmaksızın, doğrudan STSİK m. 70 gereğince iş sözleşmesinin feshine konu yapmaktadır⁴²⁷.

Konuya de lege feranda bir yaklaşım sergilendiğinde, temel hakkın kullanımında ölçülülük denetimi yapılmadan, kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımının doğrudan fesih yaptırımına bağlanması, işçinin politik ifade özgürlüğünün ihlali anlamına gelir. Bu nedenle fesihten önce kolektif eylemin içeriğinin araştırılması ve salt politik amaç taşıyıp taşımadığının belir-

⁴²⁵ **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 663. İşçilerin bir olayı yahut görüşü protesto etmek için gerçekleştirdiği davranışların fesih açısından önemi için bkz. **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 240. Kolektif eylemler ile fesih arasındaki ilişki için bkz. **Ugan Çatalkaya**, Toplu Eylem, s. 2084 vd.

⁴²⁶ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 240. İş mücadeleleri çerçevesinde bildirimsiz fesih hakkı için bkz. **Ertürk**, s. 201. Alman hukuku bakımından, politik greve başvuran işçilerin işveren karşısındaki sorumlulukları hakkında bkz. **Krichel**, s. 301-302.

⁴²⁷ **Akyiğit**, Toplu İş Hukuku, s. 669; **Narmanhoğlu**, Toplu İş İlişkileri, s. 765; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 775; **Saygıner**, s. 325; **Senyen Kaplan**, s. 471; **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 241; **Sümer**, s. 735; **Sümer**, İş Hukuku, s. 299; **Uşan/Erdoğan**, s. 334. Kanun dışı grev halinde işçiye disiplin cezasının verilebilirliği hakkında bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 146.

lenmesi büyük önem arz eder. Salt politik nitelikte olmayan eylemlerin, sosyo-politik çıkarların gözetilmesi bağlamında STİSK m. 70 kapsamında değerlendirilmemesi ve politik ifade özgürlüğünün meşru kullanımını olduğunu kabul etmek icap eder. Salt politik nitelikli eylemlere başvuran işçilerin iş sözleşmelerinin, STİSK m. 70 doğrultusunda işverence derhal feshedilebilmesi mümkündür⁴²⁸. Ancak işverenin fesih hakkını kullanmasında süreye ilişkin yasal düzenleme bulunmadığından, TBK m. 435 gereğince fesih süresinin belirlenmesi uygun olur⁴²⁹. Bununla birlikte derhal fesih için kolektif eylem kararının alınmış olması yeterli değildir. Eylemin fiilen başlamış olması gerekir. Fesih yetkisinin kullanılabilmesi için işverenin, işçinin doğrudan politik amaçlı kolektif eyleme katıldığına kanaat getirmesi icap eder. İşçinin eyleme katılmış olmasında ispat yükü ise işverenin üzerindedir⁴³⁰.

Derhal fesih beyanı, dürüstlük kuralına uygun makul süre içerisinde, eyleme katılan bütün işçilere yönlendirilmelidir. İşçilerin katıldığı kolektif eylemin hukuka aykırı olduğunu bilmelerinin gerekip gerekmediği tartışmalıdır⁴³¹. *Kanaatimizce* politik ifade özgürlüğünü kullandığı düşüncesinde olan işçilerin, eylemin hukuka aykırı olduğunu bilmemeleri veya bilebilecek durumda olmamaları halinde kusurlu kabul edilmemeleri gerekir⁴³². Dolayısıyla kolektif eylemin hukuka aykırılığını bilmeyen yahut eylemin salt politik amaçlı olduğundan habersiz işçilerin iş sözleşmeleri, STİSK m. 70 gereğince haklı sebeple derhal sona erdirilemez. Bu konuda işçinin sorumluluğuna gitmek isteyen işveren, işçinin kusurunu ispat etmesi gerekir⁴³³.

Türk hukukunda olduğu gibi Alman hukukunda da kanun dışı greve katılmak iş sözleşmesinin ihlali anlamına gelir ve derhal feshi gerekli kılabilir. Ancak sendikanın öncülük ettiği grev yasadışı ise işçi, sendikanın bilgilendirmesine güvendiği için kaçınılmaz bir hata yapmış olabilir. Böyle bir durumda işverenin iş sözleşmesini derhal feshedememesi, sözleşmeyle bağlı kalmaya devam etmesi makul olandır. Bu durumda iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı menfaatleri birbir-

⁴²⁸ **Ocak/Özer/Duman/Yılmaz**, s. 242. Alman hukuku açısından bkz. **Krichel**, s. 298-299; **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 5; **Mittelbach**, s. 117.

⁴²⁹ **Elmas**, s. 48.

⁴³⁰ **Saygıner**, s. 326.

⁴³¹ Kanun dışı grev hakkında, bu konudaki tartışmalar için bkz. **Sümer**, s. 735.

⁴³² Benzer bir görüş için bkz. **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 147. Karşı görüş için bkz. **Akyiğit**, s. 246. Alman hukuku bakımından yasa dışı grevin fesih bakımından sonuçları için bkz. **Berkowsky**, Verhaltensbedingte Teil 1, s. 17.

⁴³³ **Başbuğ**, Disiplin Cezaları, s. 147. Karşı görüş için bkz. **Elmas**, s. 47.

lerine karşı tartıldığında fesih için haklı bir sebep yoktur⁴³⁴.

Son olarak belirtmek gerekir ki grev tanımına girmeyen kolektif eylemlerin kısmi politik amaçlı kullanımı açısından, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak 6356 sayılı Kanunda iş yavaşlatma, verimi düşürme gibi protesto ve parlamento dışı muhalefet niteliğindeki eylemlere kanun dışı grevin müeyyidesi uygulanacağı açıkça belirtilmediğinden, bu tür kolektif eylemlerde STİSK m. 70'in uygulanması söz konusu olmaz. Bu eylemlerin hukuka aykırı nitelik taşımaları halinde ise katılımda bulunan işçilerin davranışları sadakat ve iş görme borcuna aykırılık taşıyacağından, eylemlerin işleniş tarzı, süresi, biçimi gibi kriterler ışığında İşK m. 25/II'ye dayanılarak haklı sebeple derhal fesih yaptırımı uygulanabilir⁴³⁵. Ancak bu ihtimalde dahi ölçülülük ilkesine uygun ve işçinin politik ifade özgürlüğünün sınırları içerisinde kalan eylemlerin derhal fesih yaptırımına tabi tutulmaması gerekir⁴³⁶.

3.3.3. İşçinin Süresiz (Haklı Sebep Derhal) Feshi

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshini haklı kılan nedenler çeşitlidir⁴³⁷. Şüphesiz bunların tümünü burada incelemek mümkün değildir. Bu yüzden, çalışmamızın konusu bakımından uygulama alanı bulabilecek hâllerin ele alınması yeterli olacaktır.

3.3.3.1. İşK m. 24/II'de Yer Verilen Haklı Sebepler Açısından

3.3.3.1.1 İşverenin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözleri, Davranışları ve Psikolojik Tacizi (Mobbing)

Bu fesih sebebinin özünde, işverenin işçiyi koruma (gözetme) yükümlülüğüne aykırılığın bulunduğu söylenmelidir. Koruma, iş ve işyeri ile sınırlı değildir⁴³⁸. İş ilişkisinde işverenin sözleri ve davranışları, politik görüş temelinde gerçekleştirilecek eleştiriler bakımından önem arz edebilir.

⁴³⁴ MHdB ArbR/Rachor, § 124, Rn. 30.

⁴³⁵ Saygıner, s. 324.

⁴³⁶ Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 242.

⁴³⁷ İşçi bakımından süresiz fesih sebepleri hakkında bkz. Sümer, İş Hukuku, s. 116 vd.; Uşan/Erdoğan, s. 169.

⁴³⁸ Akyiğit, s. 253; Sümer, İş Hukuku, s. 117; Başbuğ, Disiplin Cezaları, s. 96; Süzek, s. 711.

İşçinin, işverenin politik görüşünü eleştirmesi mümkün olduğu gibi işverenin de işçinin politik görüşünü eleştirmesi söz konusu olabilir⁴³⁹. Ancak işveren, “*işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa*” işçi, İşK m. 24/II-b alt bendi uyarınca haklı sebeple fesih hakkını kullanabilir⁴⁴⁰. İşçinin politik faaliyetleriyle bağlantılı olarak politik görüşünün kişiliğinin bir parçasını oluşturması sebebiyle işverenin, işçinin veya aile üyelerinden birine yönelen politik ifadelerin, onların onuruna zarar verecek nitelikte olması bu hükmün kapsamına girer⁴⁴¹.

İşverenin psikolojik tacizine (mobbing) uğrayan işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir. Eğer işçi işyerinde politik görüşü temelinde psikolojik tacize maruz bırakılıyorsa, örneğin iş sözleşmesini kendisinin sonlandırması adına politik görüşleri bahane edilerek görev tanımını anlaşma dışında değiştiriliyorsa, iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir. Şüphesiz bu hüküm sadece işverenin hakareti ve davranışlarını değil, işveren vekilinin eylemlerini de kapsamaktadır. Dolayısıyla işveren vekillerinin bu yöndeki davranışları halinde işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple derhal sona erdirebilir⁴⁴².

3.3.3.1.2. İşverenin Sataşması, Suç İşlemesi ve Suça Özendirmesi

İşK m. 24/II-c alt bendine göre işverenin, işçiye veya aile üyelerinden birisine sataşmada bulunması, kullandığı sözlerin giderek hakaret boyutuna ulaşması veya fiziki müdahale şeklindeki saldırısı, işçi bakımından haklı sebeple derhal feshe yol açabilir⁴⁴³. Buna benzer olarak politik görüş temelinde ortaya çıkacak bir tartışma, gözdağı verilmesi yani işçinin veya ailesinin maddi ve manevi değerlerine zarar verileceği yönünde bir tehdide evrilmesi, işçi bakımından derhal haklı fesih sebebi oluşturur.

Öte yandan işverenin, politik hareketlilik (mobilizasyon) araçlarını kullanarak işçiyi iradesi dışında politik faaliyetlerde bulunmaya yönlendirmesi, örneğin mitinge yahut toplantı ve gösteri

⁴³⁹ Lansnicker/Schwirtzek, s. 866.

⁴⁴⁰ Senyen Kaplan, s. 459; Göktaş, s. 46; Urhanoğlu/Köken, s. 67; Ekmekçi/Yiğit, s. 765.

⁴⁴¹ Nitekim kişiler, eleştiri (ifade) özgürlüğünü kullanırken, muhataplarının kişilik hakkına saygı göstermek zorundadırlar. Bkz. Ayan/Ayan, s. 130.

⁴⁴² Göktaş, s. 47.

⁴⁴³ Süzek, s. 711; Ekmekçi/Yiğit, s. 767. İşverenin sataşmasının, işçinin özel yaşamına müdahale bakımından sonuçları için bkz. Sevimli, s. 259.

yürüyüşlerine ve hatta kanun dışı eyleme ve olağanüstü politik faaliyetlere katılmaya zorlaması, somut olayın koşullarına göre işverenin suç işlemesi veya suça özendirilmesi anlamına gelebileceğinden, böyle bir müdahale ile karşılaşan işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple derhal sona erdirebilir⁴⁴⁴. Buna benzer olarak işverenin, işçinin özel yaşamına hukuka aykırı müdahale ederek politik görüşünü öğrenmesi de TCK m. 132 vd. düzenlenen “*Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar*” oluşturması halinde, haklı sebeple derhal fesih olanağının doğacağı kuşkusuzdur⁴⁴⁵.

Nihayet işverenin işçinin kişiliğine dokunan, onuru zedeleyici ve aslı olmayan ağır isnat ve ithamlarda bulunması, örneğin siyasi suç işlediği yönünde sözler söylemesi, işçi bakımından derhal haklı fesih sebebi olarak kabul edilir⁴⁴⁶.

3.3.3.1.3. Çalışma Koşullarının Uygulanmaması

İşK m. 24/II-f alt bendi uyarınca işveren “*çalışma koşullarını uygulamazsa*”, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilir. Çalışma koşullarının uygulanmaması, yasa veya sözleşmeyle kararlaştırılan iş koşullarının işverence uygulanmaması anlamına gelir⁴⁴⁷.

İşçinin işyeri işletişim araçlarını usulüne uygun kullanma talebine rağmen işverenin izin vermemesi, haberleşme hakkını ortadan kaldırması veya işyeri kıyafet yönetmeliğine uygun olarak politik sembollerini kullanmak istemesine rağmen ölçüsüz müdahale ile karşılaşması durumunda ifade özgürlüğünün kısıtlanması, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geleceğinden işçi iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshedebilecektir.

İşverenin üstün bir yararı olmaksızın, salt merakı veya benzeri sebeplerle işçilerin iletişimini ve özel (politik) faaliyetlerini takip etmesi ve bu yolla onlar hakkında bilgi edinmesi, kişilik haklarının ve özel yaşamın gizliliğine saygı borcunun ihlalidir⁴⁴⁸. İş sözleşmesi gereğince işçinin

⁴⁴⁴ Richter, s. 621. İşverenin yetkili makamlarca yasaklandığı halde işçiyi veya ailesi üyelerini siyasi iktidar aleyhine gösteriye teşvik edip özendirilmesi, işçi bakımından haklı fesih sebebidir (Akyiğit, s. 255).

⁴⁴⁵ Sevimli, s. 258.

⁴⁴⁶ Akyiğit, s. 256.

⁴⁴⁷ Sümer, İş Hukuku, s. 118-199; Akyiğit, s. 260; Süzek, s. 714. Çalışma koşulları kavramı için bkz. Ekmekçi/Yiğit, s. 103.

⁴⁴⁸ İşçinin özel iletişiminin gizlice izlenmesi ve fesih bakımından sonuçları için bkz. Berkowsky, Verhaltensbe-

kişiliğini koruyacak çalışma koşullarının uygulanmamasının, işçi bakımından derhal fesih olanağı yaratacağını belirtmek gerekir⁴⁴⁹.

3.3.3.2. BİK m. 11/I Bağlamında İşçinin Feshi

Türk hukukunda işçinin politik görüşü ve inancı nedeniyle itiraz hakkının en somut örneğini Basın İş Hukuku açısından gazetecilerin iş ilişkisinde bulmak mümkündür. Gazetecilerin sahip olması gereken asgari özerklik derecesi, düşünce ve inanç özgürlüklerinden kaynaklanmaktadır. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 11. maddesinin 1. fıkrasında bulunan *“bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhrətini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir”* düzenlemesi bir vicdan hükmü olarak dikkat çekmektedir⁴⁵⁰.

Düzenlemeden anlaşılan, basın özgürlüğünün ve bu özgürlüğün doğrudan kullanımı olan gazetecilik mesleğinin özünde bulunan politikanın gazeteci açısından önemi gözetilerek ona yasal itiraz hakkı tanınmış olmasıdır⁴⁵¹. İşverenin kişilik özelliği, gazeteci açısından önem arz etmektedir⁴⁵². Gazete işverenin politik felsefesinde önemli bir değişiklik söz konusu olduğunda yasanın gazeteciye tanıdığı hak, şeref ve şöhrətinin veya manevi çıkarlarının zarar görebileceğini öne sürerek ihbar süresini beklemeden basın iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmektir⁴⁵³. Bu hakkın gazeteci açısından bir diğer sonucu, bu haktan yararlanmaktan vazgeçilmesi halinde gazete işverenin talimatlarına uymak ve politik inanca aykırılık söz konusu olsa bile talep doğrultusunda çalışmaya devam etmektir⁴⁵⁴.

Esasında gazetecinin politik görüş ve inanç bağlamında itiraz hakkının en önemli etkisi, *“edi-*

dingte Teil II, s. 66. Hukuka aykırı elektronik izleme uygulamalarının işçi bakımından sonuçları için bkz. **Yamakoğlu**, s. 227 ve s. 229.

⁴⁴⁹ **Aydın**, s. 221; **Dzida/Förster**, Politischer Äußerungen, s. 760.

⁴⁵⁰ **Kurtişoğlu Yücel**, s. 236; **Erkanlı Başbüyük**, s. 354; **Akdeniz**, s. 179; **Gökçek Karaca**, s. 174; **Sözer**, s. 195. Bu hükmün bir benzerinin Fransız İş Kolu m. L. 7112-5'te bulunması hakkında bkz. **Heper**, s. 414.

⁴⁵¹ **Sözer**, s. 195.

⁴⁵² İş sözleşmesi bakımından işçinin kişiliğinin önem taşımasının yanında, işverenin kişiliğinin de önem taşıyabileceği hakkında bkz. **Özdemir**, Dürüstlük Kuralı, s. 189, dn. 412.

⁴⁵³ **Erkanlı Başbüyük**, s. 354; **Gökçek Karaca**, s. 175.

⁴⁵⁴ **Taşkent**, s. 115.

toryal bağımsızlığın” korunmasında görülmelidir⁴⁵⁵. Politik katılım bakımından editoryal bağımsızlıktan anlaşılması gereken, gazetecinin hem siyasi iktidarın hem de işverenin müdahalesinden özgür olarak, iktidarın kararlarını etkileyebilmek adına yayına ilişkin karar alabilme hakkıdır⁴⁵⁶. Editoryal bağımsızlığın basın iş ilişkisinde sağlanmasının ilk aşaması, gazeteciye işe itiraz hakkının tanınmasıdır. Gazeteciye talep edilen yayın onun politik kimliğine zarar verecek nitelik taşıyorsa, talimata konu işi yapmaktan kaçınma hakkı tanınmalıdır⁴⁵⁷. Örneğin işveren tarafından, bir siyasetçi veya devlet politikası hakkında kendi kanaatine ters düşecek ve iş sözleşmesiyle belirlenen sınırları aşacak biçimde eleştiri yapılmasının istenmesi halinde, gazeteciden talimatı yerine getirmesi beklenemez⁴⁵⁸.

Bu noktada gazetenin eğilimli işletme olduğu ve bu nedenle işverenin yayıncılık misyonundan kaynaklanan politik görüşünün gazeteciye kıyasla üstün tutulması gerektiği ileri sürülebilir⁴⁵⁹. Fakat her halükârda iç basın özgürlüğünün sağlanabilmesi adına, basın iş ilişkisinde çatışan özgürlük alanlarının dengelenmesi gerekir⁴⁶⁰. Gazete işyeri eğilimli kabul edilse ve gazetecinin düşünce ve inanç özgürlüğüne müdahale uygun görülse dahi basın özgürlüğüne zarar verici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve kasıtlı yanlış haber üretilmesi mümkün değildir. Gazetecinin talimata itiraz edebilmesi için şahsi görüşünün tutarlı, inancında samimi ve basın özgürlüğünün korunması noktasında gerekli olması yeterlidir. Ancak itirazın iş sözleşmesi ile açıkça kararlaştır-

⁴⁵⁵ **Kissel**, s. 153. “*Editoryal bağımsızlık*”, gazete işverenin yayın politikasını önceden saptamasına rağmen gazetecilerin yayımlarına ölçsüz müdahale etmemesini ve haber üretim sürecine karışmamasını ifade eder. Bu aynı zamanda dış ilişkide, siyasi iktidar tarafından basın işverene baskı yapılarak ilgili gazetecinin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına karşı bir koruma anlamına da gelmelidir. Basın iş ilişkisinde gazetecilerin bağımsızlık derecesini, politik düşünce ve inanç özgürlüklerinin oluşturduğu söylenebilir. Editoryal bağımsızlık hakkında bkz. **Kurtişoğlu Yücel**, s. 204 vd.

⁴⁵⁶ Uygulamada böyle bir çatışma, ilgili işyerinin eğilimini oluşturmayı ve korumayı amaçlayan yönetim organı ile üst düzey yöneticileri arasında kendisini göstermektedir. Çatışmanın içeriği çoğu zaman gazetecilerin eğilimle ilgili görev ihlalleri nedeniyle işten çıkarılmaları yahut ortak karar alma haklarının eğilim nedeniyle kısıtlanmasıdır (**MHdB ArbR/Giesen**, § 167, Rn. 4). Editoryal bağımsızlığın, politik katılım açısından önemi için bkz. **Bulut**, s. 169.

⁴⁵⁷ **Kurtişoğlu Yücel**, s. 221-222; **Heper**, s. 414.

⁴⁵⁸ **Taşkent**, s. 115.

⁴⁵⁹ **Mittelbach**, s. 126; **Okur**, s. 16; **Rieble/Wiebauer**, s. 74-75. Nitekim Alman hukukunda gazete işyerleri eğilimli işletmelerin kapsamı içerisinde kabul edilmektedir. Bu konuda bkz. **Zielke**, s. 40-41; **ErfK ArbR/Schmidt**, GG Art. 5, Rn. 71. Eğilim taşıyıcısı konumunda olmayan çalışanların, salt gazetede çalışıyor olmasından bahisle, temel hakların basın işvereni tarafından sınırlandırılmasına izin verilmemelidir. Bunun dışında kalan ve üst düzey gazeteci sayılan editör ve redaktörlerin ise eğilim taşıyıcısı olduğunun altı çizilerek, bunlar üzerinde basın işverenin yetkilerinin daha geniş olduğu kabul edilebilir.

⁴⁶⁰ Basın özgürlüğü hakkında bkz. **Ayan/Ayan**, s. 135-136. Gazete işverenin talimat verme olanakları, kendi medyasının ve basın organının eğilimini belirleme hakkını da kapsar. Basın organlarının medya özgürlüğünün bir sonucu olarak, uzun yıllar süren uygulamalar sonucunda kamuoyunda lehlerine oluşan eğilimi korumaları gerekir. Bununla birlikte, gazetecinin düşünce ve vicdan özgürlüğü için asgari bağımsızlık derecesi belirlenmelidir (**MHdB ArbR/Giesen**, § 167, Rn. 18).

tırılmış bir konuya yönelik olmaması gerekir. Çünkü basın iş sözleşmesinin imzalanması anında bazı özgürlüklerinden, işverenin bilinen eğilimi lehine feragat edilmiştir⁴⁶¹. Böyle bir durumda, gazetecinin sadakat borcunu ihlal ettiği ve keyfi bir davranışta bulunduğu sonucuna varılabılır⁴⁶².

3.3.4. Feshin Süresi

İş sözleşmesi ister işçi ve isterse işverence haklı sebeple sona erdirilmek istensin, feshin hangi zaman dilimi içerisinde yapılacağı bilinmelidir. İşK m. 24/II ve İşK m. 25/II’de “*ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallerde*”, işverenin fesih hakkı için süre yönünden sınırlandırma bulunduğunu belirtmek gerekir. Kanun’un 26. maddesine göre haklı sebeple derhal fesih hakkı, haklı sebebin öğrenildiği tarihten itibaren altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanılamaz. Bu süreler, hak düşürücü olup hâkim tarafından re’sen dikkate alınır. Altı iş günlük süre, işverenin işçiyi ve feshe konu eylemin özelliklerini öğrenmesinden itibaren başlayacaktır⁴⁶³. Feshe konu olayın bir soruşturmayı veya araştırmayı gerektirdiği hallerde ise altı iş günlük süre araştırmanın sonuçlandırılıp bunun feshe yetkili kişiye iletiminden sonra başlar⁴⁶⁴. Dolayısıyla yukarıda ele alınan ve İşK m. 24/II ile İşK m. 25/II kapsamına giren hallerde işverenin ve işçinin bu süreye uygun olarak feshi gerçekleştirmesi gerekir⁴⁶⁵.

Öğretide, işçinin sosyal ağ hesaplarından politik faaliyetleriyle ilgili fakat ahlak ve iyi niyete aykırılıktan feshe götürebilecek bir olguyu paylaşması ve paylaşımın devam etmesi halinde, bir yıllık sürenin kural olarak anılan paylaşımın yapıldığı tarihten itibaren başlayacağı belirtilmektedir⁴⁶⁶. Bununla birlikte altı iş günlük sürenin, sosyal ağ paylaşımının silinmeden ekran görün-

⁴⁶¹ ErfK ArbR/Schmidt, GG Art. 4, Rn. 75.

⁴⁶² Gökçek Karaca, s. 121. Alman hukukunda uyarı sonrasında gazetecinin eğilime aykırı davranışından dolayı sözleşmenin sona erdirilmesi hakkında bkz. LAG LSA 9.7.2002, NZA-RR 2003, s. 244. Karar Alman Federal Anayasa Mahkemesi (BVerfG 14.1.2008 - 1 BvR 273/03) tarafından da onaylanmıştır. Söz konusu kararda fesih için taraf menfaatlerinin karşılıklı değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

⁴⁶³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 685; Sümer, s. 281; Sümer, İş Hukuku, s. 123; Ocak/Özer/Duman/Yılmaz, s. 41; Urhanoglu/Köken, s. 70. Haklı fesih nedeninin ortaya konulması bir soruşturmanın yapılmasına bağlı ise altı iş günlük süre bu soruşturmadan sonra başlar (Elmas, s. 54).

⁴⁶⁴ Akyiğit, s. 285; Yamakoğlu, s. 147; Sümer, s. 283.

⁴⁶⁵ Senyen Kaplan, s. 480; Uşan/Erdoğan, s. 175; Süzek, s. 717; Ekmekçi/Yiğit, s. 810.

⁴⁶⁶ Yamakoğlu, s. 147.

tüsü alınması halinde, bu tarihten itibaren başlayacağı benimsenmiştir⁴⁶⁷.

Bir yıl ve altı iş günlük süreler, hak düşürücü süreler olduğundan, bu süreler geçtikten sonra yapılacak bir fesih haklı sebeple derhal fesih olmaz. Bu durumda yasal süreden sonra yapılan feshi, işçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanmadığına göre ayrı değerlendirmek gerekir. Eğer anılan fesih, iş güvencesi kapsamında olmayan bir işçiye yapılmış ise bunu haksız fesih olarak kabul etmek gerekir⁴⁶⁸. Haksız feshin sonucunda duruma göre iş güvencesi yahut ihbar ve/veya kötüniyet tazminatı/sendikal tazminat, eğer iş sözleşmesi belirli süreli ise sözleşmenin geri kalan süresine ait ücretin tazminat olarak ödenmesi gibi olgularla karşılaştırılır. Fakat süresinden sonra yapılan fesih, iş güvencesi kapsamında olan bir işçiye karşı gerçekleştirilmiş ve haklı neden gerçekten mevcut ise geçerli fesih olarak kabul edilebilir.

3.3.5. Haklı Nedenle Feshin Hukuki Sonuçları

Haklı nedenle süresiz feshe yönelik irade açıklaması karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçları hasıl olur ve iş sözleşmesi ortadan kalkar. Yasal düzenlemeler gereğince işçi ve işveren tarafından İşK m. 24. veya 25. maddesi uyarınca iş sözleşmesi haklı nedenle feshedildiğinde, işçinin ücreti ile kanundan ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerin tam olarak ödenmesi gerekir (İşK m. 32/VI, TBK m. 442/I)⁴⁶⁹.

İşK m. 26/II gereğince, İşK m. 24/II ve İşK m. 25/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, bu davranış sonucu bir zarara uğramış ise karşı taraftan genel hükümlere göre tazminat talep edebilir⁴⁷⁰. Örneğin hukuka uygunluk nedeni bulunmaksızın, işçiye ait politik görüş gibi hassas kişisel verilen işlenmesi yahut işçinin eşyalarının sürekli aranarak onun düşünceleri hakkında bilgi toplanmaya çalışılması neticesinde zarar ortaya çıkmış ise bu zarar işverenden talep edilebilecektir⁴⁷¹. Bunun gibi TBK m. 437 düzenlemesi, eğer haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından kaynaklanmış ise o taraf, neden olduğu zararı, hizmet

⁴⁶⁷ Akyiğit, s. 284.

⁴⁶⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 675.

⁴⁶⁹ Bildirimsiz feshin hukuki sonuçları için bkz. Sümer, İş Hukuku, s. 124.

⁴⁷⁰ Senyen Kaplan, s. 481; Süzek, s. 726.

⁴⁷¹ Sevimli, s. 263.

ilişkinine dayanan bütün haklar göz önüne alınarak gidermekle yükümlüdür⁴⁷².

Son olarak iş sözleşmesinin İşK m. 24'e göre işçi veya İşK m. 25/II dışındaki haller uyarınca işveren tarafından feshedilmesi halinde koşulları sağlayan işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁴⁷³.

⁴⁷² Aydın, Sosyal Medya, s. 307 vd.

⁴⁷³ Senyen Kaplan, s. 482. Kıdem tazminatı hakkında bkz. Sümer, s. 340 vd. Kıdem tazminatının hesaplanması konusunda bkz. Sümer/Kayırgan, s. 257.

SONUÇ

Temelinde demokrasi anlayışı olan politik faaliyetler, bireyin sahip olduğu düşünceler doğrultusunda siyasi iktidar tarafından alınacak kararların içeriğinin oluşturulmasında çalışmak, ortaya konan kararları etkilemek, uygulanmasını desteklemek, değiştirmek yahut ortadan kaldırmak için kendilerince veya başkalarınca tasarlanmış, bireysel ve kolektif (toplu) eylemleri kapsayan davranışlardır.

Her birey gibi işçi de politik faaliyetlerde bulunabilir. İşçinin politik faaliyetlerine müdahale ister iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, ister iş sözleşmesinin devamında yahut iş sözleşmesinin feshi aşamasında gerçekleşsin, demokrasinin katılımcı özelliğine zarar verme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle elitizm yerine katılımcı demokrasi anlayışının iş hukukunu etkilediği kabul edilmeli, işçilerin politik katılımın artırılması gerektiği benimsenmeli, işçinin politik faaliyetlerine müdahale ve ortaya çıkan uyuşmazlıklar noktasında bu yaklaşım göz önünde tutulmalıdır.

Politik faaliyetler çeşitli boyutlarıyla ele alınabilir ve hukuki bakış açısı gereğince temel hak ve özgürlükler sistemi ile olan ilişkisi ön plana çıkarılabilir. Birey açısından politik faaliyetler hiyerarşik anlamda değil, süreç anlamında kendinden önce gelen temel hakların her birine eksiksiz sahip olmakla gerçekleşebilir. Politik faaliyette bulunma özgürlüğünün iş ilişkisi içerisinde etkinleştirilebilmesi için temel hakların koruyucu fonksiyonundan faydalanılması gerekir.

Temel hakların koyucu işlevi gereğince, devletin bireyleri özel hukuk ilişkilerinde ortaya çıkan temel hak ihlallerine karşı bir koruma yükümlülüğü olduğu açıktır. Bu nedenle iş hukukuna temel hakların yatay etkisi kabul edilmeli ve işveren tarafından politik faaliyet özgürlüğüne getirilebilecek haksız müdahalelere ve sınırlamalara karşı işçi korunmalıdır.

Her özgürlük alanında söz konusu olduğu gibi, iş ilişkisi içerisinde politik faaliyet özgürlüğünün de ölçülülük ilkesine uygun olarak sınırlandırılması mümkündür. İşçinin politik faaliyetlerinin iş sözleşmesinden kaynaklanan sınırları bulunmaktadır. Bunun için de işçinin bireysel ve kolektif politik faaliyetlerine ait özgürlüklerin, işverenin korunmaya değer menfaatleri ile dengelenmesi, diğer bir deyişle pratik uyumun sağlanması gerekmektedir.

Pratik uyumda çatışan temel hak pozisyonlarından hiçbiri özel önceliğe sahip değildir. Burada

somut olayın koşulları belirleyicidir. İşçinin politik faaliyetlerinin kapsamına giren ifade özgürlüğü, inanç özgürlüğü, özel yaşamın gizliliğine saygı gibi temel haklarla, işverenin sözleşme ve girişim özgürlüğü arasında dengenin sağlanması gerekir. İş hukukunda temel hak sorunları ancak uyumlaştırıcı bir tartım ile çözülebilir. İşveren yönetim hakkını kullanırken ve talimatlar verirken, devlet tarafından alınan tedbirleri kendi eliyle ortadan kaldırmamakla, işçinin temel haklarını ihlal etmemekle yükümlüdür. Böylelikle işçinin irade özerkliğini korumak, iş ilişkisinde temel hak ihlallerini tespit etmek, haksız müdahaleleri ortadan kaldırmak ve yaptırım uygulamak mümkün hale gelir.

İşçinin politik faaliyetleri ile iş sözleşmesinin temel kavramları arasında ilişki kurmak mümkündür. İşçinin borçları açısından, hukuka aykırı faaliyetleri konu almadığı sürece, politik faaliyetlerin iş görme borcu içerisinde bulunması mümkün olabilir. Bununla birlikte, işçi politik faaliyette bulunmak adına iş görme borcunu ihlal edemez; aksi takdirde bunun hukuksal sonuçları ile karşılaşır. Benzer şekilde işçi politik faaliyetlerde bulunurken sadakat borcu gereğince işverenin haklı menfaatlerine zarar veremez. Bu husus özellikle eğilimli işletmeler ve işyerleri açısından gündeme gelir. Çünkü eğilim taşıyıcılarının iş sözleşmesinden kaynaklanan artırılmış sadakat borcu bulunur. Bu, eğilimin gerçekleştirilmesinde aktif bir davranışı gerekli kılar. Eğilim taşıyıcısı olmayanlara ise sadece işletmenin ve işyerinin eğilimine zıt davranışlardan kaçınma borcu yüklendiği söylenebilir.

İşverenin borçları açısından işçinin politik görüşü, kişiliğinin bir unsuru olarak işverenin müdahalelerine karşı korunmaya muhtaçtır. İşverenin, işçinin politik düşüncelerini ve inançlarını aktarmasına katlanması gerekir. Bu tür faaliyetlerin, işyerindeki çalışma barışını bozmadığı sürece herkese karşı korunuyor olması icap eder. Ayrıca işveren, eşit davranma borcu gereğince işçi veya işçileri, hukuksal geçerliliği bulunmayan nedenlerle politik düşünceleri ve inançlarına göre kategorize edemez; objektif gerekçeleri bulunmadığı sürece onları farklı işleme tabi tutamaz.

İşyeri bakımından ise Türk hukuku, eğilimli işletmeler ve işyerleri söz konusu olduğunda, Alman hukukundan farklı olarak sadece dini eğilimi vurgulamıştır. Politik, eğitsel, bilimsel ve sanatsal işletmeler ile işyerlerini dışlamıştır. Bu durum, Türk hukukunda eğilimli işletmelere kapsayıcılıktan uzak yaklaşım gösterildiği anlamına gelmektedir. Kapsamın politik, eğitsel, bilimsel ve sanatsal bağlamda genişletilmesi gerekmektedir. Çünkü eğilimli işletmelerin kapsamının dar kabul edilmesi, bu tür işletmelerde çatışan menfaatleri dengelenmesi (pratik uyum)

noktasında, işçi ve işveren aleyhine adaletsiz sonuçlar doğurabilecektir. Dolayısıyla Türk hukuku bakımından da eğilimli işletmelerde ve işyerlerindeki çalışma koşullarının, iş mevzuatıyla ilişkilendirilerek düzenlenmesi gerekmektedir.

Öte yandan kural olarak iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, işverenin işçinin politik görüşünü ve geçmiş faaliyetlerini araştırması hukuka uygun değildir. İşverenin soru sorma hakkının sınırları, politik görüşün araştırılması noktasında oldukça dardır. Politik görüşü belirlemeye yönelik testler sadece eğilimli işletmelerde ve eğilim taşıyıcıları bakımından uygulanabilir. Kural olarak internetten, sosyal ağlardan ve yapay zekâ kullanımından politik görüş araştırılmasının yapılması mümkün değildir. Olağanüstü (aşırılık-ekstremizm) faaliyetler bağlamında güvenlik soruşturması ancak yasal olarak böyle bir müdahaleye izin verilmiş ise mümkün olabilir. Ayrıca işçinin politik görüşü özel nitelikli kişisel veridir ve iş ilişkisinde özel olarak korunmalıdır. Aday işçinin salt politik görüşü sebebiyle işe alım talebinin reddi ayrımcılık anlamına gelir; işverenin hukuki ve cezai sorumluluğunu doğurur.

İşçinin, işverenin korunmaya değer haklı menfaatlerine zarar verici politik görüş açıklamalarından kaçınması, iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları arasındadır. İşçinin bireysel faaliyetleri çerçevesinde iletişim araçlarının politik (özel) amaçlı kullanımında yasal sınırlamalara uygun hareket etmesi beklenir. İşverenin iletişim araçlarıyla politik iletişimi bütünüyle kısıtlaması mümkün değildir. Ancak iş sözleşmesinin bir gereği olarak sadakat borcuna aykırı kullanımlar işverence yaptırıma tabi tutulabilir. İşverenin yönetim hakkında dayalı olarak iletişim araçlarının kullanımını izlemesi, politik görüşün işverence öğrenilmesine neden olabileceğinden, ölçülülük ilkesine ve işçinin mahremiyet beklentisine uygun olduğu sürece mümkündür. Ancak işçi, sosyal ağ paylaşımlarında politik görüş açıklamasında bulunurken, işverene doğrudan atıf yapacak eylemlerden kaçınmalıdır.

İşçinin politik görüş açıklamaları sadece elektronik iletişim araçlarıyla söz konusu olmaz. Politik görüş açıklamalarının, her türlü ifade aracı kullanılarak, işyerinde veya işyeri dışında (özel yaşamda) gerçekleştirilmesi mümkündür. İşyerinde politik görüş açıklamalarının, işverenin ve işyerinde çalışan diğer işçilerin kişilik haklarına zarar verici, onların temel haklarını kısıtlayıcı olmaması gerekir. Dış görünüş ve kıyafette politik sembollerin kullanımı mümkün olsa da, bu tür sembollerin kullanımı işyeri barışını bozucu olmamalı ve işçinin işyerindeki konumuna göre, kamu işyerlerinin özel durumu ayrıca göz önünde tutulmalıdır. İşçinin politik görüş açıklamaları hakkında, kamu ile doğrudan temas halinde çalışanlar söz konusu olduğunda menfaat

değerlendirmesi yapmak gerekir. İşçinin işyerinde politik eşyaların kullanımı da benzer esaslara tabi olup, diğer işçiler ile ortak kullanılan odalar ve işverenin korunmaya değer haklı menfaatleri söz konusu olduğunda, işyerinde oluşabilecek ciddi kaygılar ve başkalarının politik düşünceleri ile inançları dikkate alınmalıdır.

İşçinin politik hareketliliğe (mobilizasyona) karşı korunması, katılımcı demokrasi anlayışı gereğince önemlidir. İşveren, politik hareketliliği sağlayarak işçilerin temel haklarını ihlal etmemeli, her işçinin kanaatine ve iradesine saygı göstermeli, işçilerin kişiliğinden kaynaklanan politik özelliklerini gözetmeli ve hukuk devleti ilkesine zarar vermemelidir. Buna aykırı işveren müdahaleleri, somut olayın özellikleri dikkate alınarak işçi bakımından iş sözleşmesinin süresiz feshine yol açar. Bunlara karşılık, iş ilişkisinde işverenin kendi politik görüşünü asla ifade edemeyeceği şeklinde bir değerlendirme yapılamaz. İş ilişkisinde işveren de temel hak sahibidir. İşçiler üzerinde baskı kurmayan, belirli parti-politik faaliyetleri desteklemek ya da reddetmek olarak sınıflandırılmayacak genel-politik ve sosyal-politik nitelikteki açıklamalara, işyeri barışına yönelik tehdide yol açmadıkları sürece izin verilebilir. Bu şekilde iş ilişkisinde temel hakları arasındaki pratik uyum dengesi bozulmuş olmaz.

İşverenin müdahalelerinden başka, işçilerin iradeleri dışında (mobilize edilerek) politik katılıma, örneğin parti-politik faaliyetlere yöneltilmelerinde, toplu iş sözleşmeleri de araç olarak kullanılamaz. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma ve ekonomik koşulların düzenlenmesine yönelik işçi menfaatlerinin korunmasının özel bir biçimi olsa da, sosyal taraflara koşulsuz bir yetki devri anlamına gelmez. Toplu pazarlıkta tarafların düzenleme yetkisi, temel haklardan kaynaklanan kısıtlamaları gözetmeleri gerektiği gerçeği ile sınırlıdır. Neticede toplu iş sözleşmelerine işçilerin, işverenin yahut sendikanın politik faaliyetlerine eksiksiz katılım sağlayacaklarına yönelik hükümler koyulamaz; bu faaliyetlere katılım sağlamayan üyelere işverence disiplin hükümlerinin uygulanacağı yönünde düzenlemeler ihdas edilemez.

İşyeri dışında (özel yaşamda) gerçekleştirilecek politik faaliyetler konusunda işverenin müdahale alanı ise çok daha dardır. Politik amaçlı eğilimli işletmelerde işveren, işçinin politik faaliyetlerine müdahale edebilir. Bunun dışındaki işyerlerinde işçinin özel yaşam faaliyetlerine müdahale ancak, iş sözleşmesine somut bir aykırılığın açık biçimde ortaya konduğu hâllerde mümkün olabilir. Bununla birlikte özel yaşamda gerçekleştirilen parti-politik faaliyetlerin işyerine sızarak iş ilişkisini etkilemesi mümkündür. İşçinin gördüğü işin niteliği, politik ifade özgürlüğünün sınırlandırılması ihtiyacını doğurabilir. İşvereni temsille mükellef çalışanlardan, müşterilere

ilişkin olumsuz görüşlerini alenen açıklayan veya aksi bir görüşe sahip siyasi partiye üye olan, yahut böyle bir partide aktif sorumluluklar alan işçinin bu türdeki faaliyetlerinin işverence sınırlandırılması, somut olayın koşulları ışığında, ölçülü bir müdahale olarak kabul edilebilir.

İşçinin sosyal ağ profilinde işvereni yahut işyerini tanımlayan ve işveren hakkında kanaat sahibi olarak sonuç çıkarılmasına izin verebilecek bir ismin veya işaretin bulunması ya da iş ilişkisine somut bir atıf söz konusu olduğunda, politik söylemden işverenin ilgisi varmış gibi algılanabilme riski ortaya çıkar. Bu nedenle ortaya çıkan bu tip politik görüş açıklamalarına işverenin müdahale edebilmesi mümkündür. Son olarak bir işçinin siyasi iktidarın kararlarını etkilemek adına gerçekleştirdiği ifşa faaliyetlerinde ve siyasi bir hakkın kullanımı olarak dilekçe verme hakkının iş ilişkisi içerisinde etkinleştirilmesinde, sadakat borcuna uygun hareket etmesi beklenir. İfşa hakkında işyeri içi çözüm bulma girişimine evleviyetle başvurulmalıdır.

İş ilişkisinde işverenin yönetim hakkı ile işçinin politik inancı (dünya görüşü) temelinde vicdan çatışması ortaya çıkabilir. Vicdan çatışmasının çözümü noktasında, işçinin temel haklarını koruyucu bir yaklaşım sergilemek gerekir. İşçinin politik inancından hareket ile işverenin talimatına itiraz edebilmesi ve çalışmaktan manevi sebeplerle kaçınabilmesi, vicdan çatışmasını iş sözleşmesinin kurulması aşamasında öngörememesinin yanında, ileri sürülen inancın (dünya görüşünün) demokratik düzen ile uyumlu, sistematik, tutarlı ve ciddi olması halinde mümkündür. Bu halde kanaatimizce işçinin iş sözleşmesi, politik inancından kaynaklanan vicdan çatışması nedeniyle süresiz fesih yoluyla sona erdirilemez. Ancak işverenin son çare ilkesine uyarak iş sözleşmesini geçerli sebeple sona erdirme hakkı saklıdır.

Öte yandan işçinin kolektif politik faaliyetleri, ilk olarak sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcilerinin politik katılımı bakımından ele alınabilir. Bu kişilerin politik katılımı, sendika-politika ilişkisinin yasal sınırları çerçevesinde çözümlenmeli ve işyerinde politik ifade özgürlüğünü genişletici bir yaklaşım benimsenmelidir.

Kolektif (toplu) eylem hakkı, sendikaların ve işçilerin, iş hukuku ile bağlantısı olan en önemli politik faaliyetlerinden birisi olarak dikkat çekmektedir. Gerçekten de uluslararası iş hukuku öğretisi ve uluslararası sözleşmeler dikkate alındığında, kolektif (toplu) eylem hakkının politik amaçlı kullanımı hukuka uygundur. Bu hak kanaatimizce, katılımcı demokrasi anlayışının kolektif iş hukukuna tatbik edilmesinde vazgeçilmez öneme sahiptir. Ancak kolektif eylem hakkının politik amaçlı kullanımı, barışçıl nitelik taşıması, kısmi-politik amaç takip etmesi, son çare

ilkesine uygun olarak başvurulması ve ölçülülük ilkesine uygun hareket edilmesi koşullarına bağlıdır. Salt-politik grev ise hukuka aykırıdır ve işçilerin hukuka aykırı politik faaliyetleri içerisinde girer. Ancak kanaatimizce, geniş anlamda kısmi-politik grevlerin, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak yahut geliştirmek için kullanabilecekleri, hukuka uygun katılımcı demokrasi aracı olduğunu vurgulamak gerekir. Diğer bir deyişle, demokrasi ile uyumlu kısmi-politik grevleri, kolektif (toplu) eylemlerin politik amaçlı meşru kullanımı içerisinde kabul etmek gerekir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin olmayan, ancak işçilerin sosyal hakları ve menfaatleri ile açık bağlantısı bulunan ve siyasi iktidarın kararlarını etkilemeye yönelik kısmi-politik grevlerin hukuka uygunluğunun bir pozitif düzenlemeye kavuşturulması ve yasal sınırlarının çizilmesi bizce isabetli olacaktır.

Öte yandan temel hak ve özgürlükler çerçevesinde işçinin politik görüşü ve faaliyetleri, fesih hukuku bakımından büyük öneme sahiptir. Sadece yasamanın değil, mahkemelerin de bireylerin temel haklarını gözetmekle yükümlü olduğu açıktır. Mahkemelerin fesih olgusu karşısında işçinin temel hak ve özgürlüklerini somutlaştırması ve feshin, ölçülülük ilkesine aykırı işveren müdahalesi sebebiyle işçi tarafından mı, yoksa işçinin temel hakların kullanımı nedeniyle işveren tarafından mı gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini araştırması gerekmektedir. Bu bakımdan işçinin politik görüşü ve faaliyetleri ile iş ilişkisi içerisinde temel haklarını kullanmasına yönelik en önemli tehdit, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesidir.

İşverenin işçinin politik faaliyetleri sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi ve bu konuda uyuşmazlığın ortaya çıkması durumunda, mahkemelerin işçinin temel haklarını koruyucu biçimde hareket etmesi gerekir. Kanaatimizce mahkemelere işçinin temel haklarını koruyucu biçimde hareket etme yükümlülüğünü tanımak adına, iş mevzuatında işçinin temel haklarını koruyucu bir düzenlemenin bulunması, olması gereken hukuk açısından isabetli olacaktır. Yapılacak düzenleme ile işçinin temel haklarının sınırlandırılması koşulları da açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşK m. 18/III hükmü gereğince politik görüş ve faaliyetler geçerli sebep teşkil etmez. Ancak iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından, iş sözleşmesine aykırılık içeren politik faaliyetler gerçekleştiğinde, somut olayın koşullarına ve iş sözleşmesinin ihlaline bağlı olmak kaydıyla işçinin yetersizliğine, davranışlarına yahut işletmenin, işyerini veya işin gereklerine dayanan bir fesih gerçekleştirilebilir. Bu çerçevede özellikle şüphe feshi, baskı feshi ve eğilim feshinin, işçinin politik faaliyetleri çerçevesinde de ele alınabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın konusu bakımından gazetecilerin politik görüşleri bağlamında, Basın İş Kanununda düzen-

lenen fesih sebepleri de değerlendirilmiş, gazetecinin editoryal bağımsızlığının korunması gerektiğinin altı çizilmiştir.

Çalışmamızın konusu bakımından uygulamada karşılaşılan politik nedenlerle geçersiz fesih, genellikle bir belediyeye ait olan işyerlerinde (yahut hükümet değişikliğinden etkilenen kamu işyerlerinde) çalışan işçiler bakımından söz konusu olmaktadır. Bu tür hukuki olayların dikkat çekici sonucu, seçimle gelen belediye başkanlarının işveren sıfatıyla gerçekleştirdikleri işten çıkarmalarda, feshin geçersizliği ve hukuki sonuçları öngörülebilmesine karşılık, belirli bir politik tutum çerçevesinde davranılması ve tazminatların kamu bütçesinden karşılanarak sonuca ulaşılmasıdır. Bu nedenle yerel seçimler sonrasında politik nedenlerle gerçekleştirilecek geçersiz fesihlerin engellenmesi, iş güvencesi yaptırımlarının yeterli caydırıcılığı sağlayamaması karşısında, kamu kurumunun (örneğin belediyelerin) dış denetiminde ortaya çıkacak kamu zararı vurgulanarak sağlanabilir.

Bu duruma benzer olarak, eğer doğrudan politik görüş farklılığından kaynaklanan kötünietli bir fesih iddiası varsa işveren, feshin hukuka uygun farklı bir sebebe dayandığını açıkça ortaya koyması gerekmektedir. Diğer bir deyişle feshin, örneğin hükümet değişikliğinden hemen sonraya denk gelişi (kronolojik ilişki), bu türde bir feshin politik nedenli olduğunu ortaya koymaktadır. Neticede iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin politik görüşleri ve faaliyetleri sebebiyle feshedilmesi, iş hukukunda kötünietli feshi ve sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır.

Son olarak politik faaliyetleri konu alan her türlü fesih durumunda, feshe son çare olarak yaklaşılmalı ve usule ilişkin koşullar mutlaka dikkate alınmalıdır. Bu noktada Alman hukukunda olduğu gibi işçinin kamusal faaliyetleri (meclis üyeliği vb.) konusunda açıkça fesih yasağı öngörülmesi, iş hukukunun genel sistematığına uygun bir şekilde politik katılım hakkını kullanan işçiye işverence yasal izin verilmesi sağlanmalıdır. Belirtmek gerekir ki, hukuka uygun politik faaliyetlerde bulunan ancak işverence ölçülülük ilkesine aykırı müdahaleler ile karşılaşan işçiye, iş sözleşmesini süresiz fesih imkânı tanınmalıdır.

KAYNAKÇA

- ACARAY**, Deniz: “İnsan Haklarının Korunması Amacıyla Devlet İktidarının Sınırlandırılması ve Siyasal Katılmanın Buna Etkisi”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 4, 2013, s. 119-144.
- AKDENİZ**, Ayşe Ledün: *İş İlişkilerinde İmkânsızlık*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.
- AKKAYA**, Rukiye: “Siyasal Katılım ve Siyasal İlginin Zayıflaması”, *Argumentum*, S. 44, C. 4-5, s. 64-78.
- AKMAN**, Şefik Taylan: *Hukuk ve Politika İlişkisi*, İmge Kitabevi, Ankara 2016.
- AKÖZ**, Seçkin: “Politika Kavramının Siyaset Kavramı Yerine Kullanılması ve Bilimsellik Tartışmaları Bağlamında Devlet Olgusuyla İlişkisi”, *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 5, 2018, s. 160-180.
- AKTAY**, Ahmet Nizamettin: *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019. (Toplu İş Hukuku)
- AKTAY**, Nizamettin: “Sendika ve Konfederasyonlara Yasak Faaliyetler”. *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S. 10, 2008, s. 119-125.
- AKYİĞİT**, Ercan: “İş Kanunu’nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 22-23, S. 6-1, Mayıs-Ağustos 2010, s. 1-23. (Çalışma Belgesi)
- AKYİĞİT**, Ercan: *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- AKYİĞİT**, Ercan: *Toplu İş Hukuku*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020. (Toplu İş Hukuku)

ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuk Dergisi, S. 1, 2006, s. 71-84. (Haklı-Geçerli Neden)

ALPAGUT, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, 2012.

ALPAGUT, Gülsevil: “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, 2016, s. 855-879. (Toplu Eylem)

ALPAGUT, Gülsevil/**Karaca Yagcı**, Aybüke: “İşyerinde Yapay Zekâ Uygulaması ve Ayrımcılık”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 49, 2023, s. 11-44.

ANAYURT, Ömer: “İnsan Haklarının Bütünlüğü İlkesi Açısından İnsan Haklarına İlişkin Sınıflandırmaların Değerlendirilmesi”, Türkiye’de İnsan Hakları, (Ed. Oya Çitçi), TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, Ankara 2000.

ANAYURT, Ömer: Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

ARENDR, Hannah: İnsanlık Durumu, Çev. Bahadır Sina Şener, 10. Baskı, İletişim Yayınları, 2021.

ARİSTOTELES, Politika, Çev. Özgüç Orhan, 2. Baskı, Pinhan Yayıncılık, 2020.

ARSLAN ÖNCÜ, Gülay: Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

ARSLAN, Rıza: Siyaset Bilimine Giriş-Kavramlar, Savaş Kitabevi, Bursa 2016.

ARSLAN, Zühtü: “Anayasal Devletin Normatif Temelleri: Siyasal Tarafsızlık (I)”, Liberal Düşünce Dergisi, C. 16, S. 2, 1999, s. 5-19.

ASCHEİD, Reiner/**PREİS**, Ulrich/**SCHMİDT**, Ingrid: Kündigungsrecht, 6. Auflage, C.H. Beck, München 2021. (APS/Bearbeiter...)

ATEŞ, Derya: “Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları”, TBB Dergisi, S. 72, 2007, s. 75-93.

ATEŞ, Derya/**SÜLEYMANLAR**, Gülin: “Sözleşmelerde Amaç ve Genel Ahlaka Aykırılık Değerlendirmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 71, S. 4, 2022, s. 1619-1652.

AYAN, Mehmet/**AYAN**, Nurşen: Kişiler Hukuku, 11. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

AYAN, Mehmet/**AYAN**, Nurşen: Medeni Hukuka Giriş, 15. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023. (Giriş)

AYDEMİR, Muzaffer: İşyerinde Mahremiyet Olgusu, Beta Basım Yayım, İstanbul 2012.

AYDIN, Fatih: İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Adalet Yayınevi, Ankara 2022. (Sosyal Medya)

AYDIN, Mesut: “1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 2016, s. 61-100.

AYDIN, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002.

BALTA, Oğuzhan: Siyasi İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması ve Ölçülülük İlkesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.

BASKAN, Ş. Esra: İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2021.

BAŞBUĞ, Aydın: “Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar”, Kamu-İş, C. 4, S. 3, 1998, s. 61-78. (Alt İşveren)

BAŞBUĞ, Aydın: Hukukta Yöntem, Beta Basım Yayım, İstanbul 2020.

BAŞBUĞ, Aydın: İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Alter Yayıncılık, Ankara 2008. (Yönetim Hakkı)

BAŞBUĞ, Aydın: Sendika Genel Kurulu, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ankara 2022. (Sendika Genel Kurulu)

BAŞBUĞ, Aydın: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara 1999. (Disiplin Cezaları)

BAŞBUĞ, Aydın/**Bodur**, Mehtap Yücel: İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayım, İstanbul 2021.

BAYBORA, Dilek: “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasak Çerçevesi”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, s. 2-15.

BAYBORA, Dilek: “Yargı Kararları ile Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 56, 2017, s. 1705-1741.

BAYKAL, Deniz: Siyasal Katılma – Bir Davranış İncelemesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1970.

BAYSAL, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.

BELLING, Detlev W./**HEROLD**, Antje/**KNEİS**, Marek: “Die Wirkung der Grundrechte und Grundfreiheiten zwischen Privaten”, Rechtsentwicklungen aus Europäischer Perspektive im 21. Jahrhundert (ed. Badó Attila/Detlev W. Belling) içinde, Universitätverlag Potsdam, 2014, s. 53-113.

- BELLING**, Detlev W./**İNCE**, Nurten: “Türk-Alman Hukukunda Temel Hakların Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi”, Legal Hukuk Dergisi, C. 12, S. 137, 2014, s. 3-59.
- BERKOWSKY**, Wilfried: “Die personenbedingte Kündigung - Teil II”, NZA-RR 2001, s. 449-461.
- BERKOWSKY**, Wilfried: “Die verhaltensbedingte Kündigung - Teil I”, NZA-RR 2001, s. 1-20. (Verhaltensbedingte Teil I)
- BERKOWSKY**, Wilfried: “Die verhaltensbedingte Kündigung - Teil II”, NZA-RR 2001, s. 57-76. (Verhaltensbedingte Teil II)
- BEYDOĞAN**, T. Ayhan: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Türk Hukukunda Siyasi İfade Hürriyeti, Liberal Düşüne Topluluğu, Ankara, Ağustos 2003.
- BİRBEN**, Erhan: “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 135-169.
- BİRBEN**, Erhan: “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Beta Basım Yayım, İstanbul 2018, s. 1-31. (Toplu Eylem)
- BOECKEN**, Winfried/**DÜWELL**, Franz Josef/**DİLLER**, Martin/**HANAU**, Hans: Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage, Nomos Verlag, Baden-Baden 2023. (NK-GA/Bearbeiter...)
- BOEMKE**, Burkhard/**GRÜNDEL**, Mirko: “Grundrechte im Arbeitsverhältnis”, ZfA 2001, s. 245-280.
- BOYAR**, Oya: Anayasa ve Özel Hukuk, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.
- BROSE**, Wiebke/**GREİNER**, Stefan/**PREİS**, Ulrich: “Kleidung im Arbeitsverhältnis”, NZA 2011, s. 369-380.

- BULUT**, Nihat: 1982 Anayasası Çerçevesinde Türkiye’de Siyasal Katılım, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1998.
- CAN**, Osman: “Dolaylı Etki” ve “İyi Yönetişim” Kuramları Üzerinden Anayasa Mahkemesi İçtihatlarına İlişkin Bazı Gözlemler”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. 35, S. 1, 2018, s. 23-44.
- CANARİS**, Claus-Wilhelm: “Grundrechte und Privatrecht”, Archiv für die Civilistische Praxis (AcP), 1984, s. 201-246.
- CANİKLİOĞLU**, Nurşen: “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 289-316.
- CİVAN**, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.
- CLAPHAM**, Andrew: Human Rights Obligations of Non-State Actors, Oxford University Press, New York 2006.
- ÇANKAYA**, Yiğitcan: İş İlişkisinde Özel Yaşamın Gizliliği, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.
- ÇATLI**, Mehmet/**KESKİN**, Salih: “İnsan Haklarının Değişime Açık Konusu: Dijital Vatandaşlık Kavramı Üzerine Bir İnceleme”, Ombudsman Akademik, S. 14, 2021, s. 199-229.
- ÇELEBİ**, Aykut: “Doğrudan Demokrasi ya da Temsili Hükümet Modelinin Demokratikleştirilmesi Üzerine”, Demokratik Anayasa (Ed. Ece Göztepe/Aykut Çelebi) içinde, Metis Yayınları, İstanbul 2012.
- ÇELİK**, Nuri/**CANİKLİOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul 2023.
- ÇETİN**, Evra: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015.

DAHL, Robert A.: Demokrasi Üzerine, Çev. Betül Kadioğlu, Phoenix Yayınevi, 6. Baskı, Ankara 2021.

DÄUBLER, Wolfgang: “Arbeitsrecht und Politik”, RdA 1999, s. 18-24.

DÄUBLER, Wolfgang: “Informationsbedarf versus Persönlichkeitsschutz – was muss, was darf der Arbeitgeber wissen?”, NZA 2017, s. 1481-1488. (Persönlichkeitsschutz)

DÄUBLER, Wolfgang: Digitalisierung und Arbeitsrecht, 7. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2020. (Digitalisierung)

DÄUBLER, Wolfgang/**Hjort**, Jens Peter/**Schubert**, Michael/**Wolmerath**, Martin: Arbeitsrecht, 5. Auflage, Nomos Verlag, München 2022. (HK-ArbR/Bearbeiter...)

DAVER, Bülent: Siyaset Bilimine Giriş, Siyasal Kitabevi, Ankara 1993.

DIETERICH, Thomas: Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht, Bund-Verlag, Köln 1995.

DOĞAN, Sevil: “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, Çalışma ve Toplum, S. 40, 2014, s. 305-333.

DOĞAN, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

DÖNMEZKUŞ, Dilara: Temel Hakların Yatay Etkisi ve İfade Özgürlüğü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

DUCHSTEIN, Michael: “Das Erscheinungsbild des Arbeitnehmers”, BB 2011, s. 1717-1722.

DURIG, Günter/**HERZOG**, Roman/**SCHOLZ**, Rupert: Grundgesetz-Kommentar, 100. Auflage, C.H. Beck, München 2023. (GG Kommentar/Bearbeiter...)

DURSUN ATEŞ, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

DUVERGER, Maurice: Politikaya Giriş, Çev. Samih Tiryakioğlu, 3. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul 1978.

DUVERGER, Maurice: Siyaset Sosyolojisi, Çev. Şirin Tekeli, Varlık Yayınları, İstanbul 2019. (Sosyoloji)

DÜWELL, Franz Josef: Betriebsverfassungsgesetz-Handkommentar, 6. Auflage, Nomos Verlag, Baden-Baden 2022. (HaKo-BetrVG/Bearbeiter...)

DZİDA, Boris: “Big Data und Arbeitsrecht”, NZA 2017, s. 541-546.

DZİDA, Boris/**FÖRSTER**, Julia: “Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ‘politischer’ Äußerungen in sozialen Netzwerken”, BB 2017, s. 757-761. (Politischer Äußerungen)

EDİP YALÇIN, Cemre: Klasik Kamusal Alandan Sanal Kamusal Alana: Demokrasi ve İnsan Hakları İdeali İçin Normatif Bir Değerlendirme, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

EKMEKÇİ, Ömer/**YİĞİT**, Esra: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

ELBİR, Nazlı: Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

ELMAS, Serkan: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Lykeion Yayınları, Ankara 2018.

ELSTUB, Stephen: “Deliberative and Participatory Democracy”, The Oxford Handbook of Deliberative Democracy, Andre Bächtiger (ed.) et al., Oxford University Press, Oxford 2018, s. 187-202.

ENGİN, Enver Murat: “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa

m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 5, S. 2, 2015, s. 9-36.

ERBAŞ, Cevat Gökhan: Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.

ERDEM, Burak: Kamu Görevlisinin İfade Özgürlüğü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

ERDOĞAN, Canan: İş Hukukunda Şüphe Feshi, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.

ERDOĞAN, Canan: Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.

ERDOĞAN, Gülnur: İşyerinde İfade Özgürlüğü, Adalet Yayınevi, Ankara 2017.

ERDOĞAN, Mustafa: “Müzakereci Demokrasi ve Sınırları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 22, 2012, s. 25-43.

ERDOĞAN, Mustafa: Özgürlük, Hukuk ve Demokrasi, Siyasal Kitabevi, Ankara 2018. (Demokrasi)

EREN, Abdurrahman: “Türk Hukukunda Vicdani Ret”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 62, S. 3, 2006, s. 103-130. (Vicdani Ret)

EREN, Abdurrahman: Anayasa Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

ERGİN, Hediye: “Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 49, 2023/I, s. 45-59.

ERGÜL, Ozan: “Temel Hak ve Özgürlüklerin Yatay Etkisi Karşısında Çalışanı Ücretini Gizli Tutmakla Yükümlü Kılmanın Hukuksal Temelsizliği Üzerine”, Erdal Onar Armağanı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, C. 1, 2013.

ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

EROĞUL, Cem: “Siyaset Kavramı Hakkına Bir Deneme”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi., C. 29 S. 2, 1974, s. 113-130. (Siyaset Kavramı)

EROĞUL, Cem: Devlet Nedir?, 3. Baskı, Yordam Kitap, İstanbul 2014.

EROĞUL, Cem: Devlet Yönetimine Katılma Hakkı, 2. Baskı, İmge Kitabevi, 1999. (Katılma Hakkı)

EROL, Abdullah: İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1973.

ETGÜ, Mehmet Akif: “Siyasal Katılım ve Kanaatler Açısından Düşünce Özgürlüğüne Genel Bakış, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 21, S. 3-4, 2017, s. 47-81.

EYRENCİ, Öner: “Arbeitsrechtliche Bestimmungen in der neuen türkischen Verfassung”, RdA 1984, s. 164-169.

FABİSCH, Dieter: Die Unmittelbare Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main 2010.

FEDTKE, Jörg: “Drittwirkung in Germany”, Human Rights and the Private Sphere a Comparative Study (ed. Dawn Oliver, Jörg Fedtke) içinde, Routledge-Cavendish, New York 2007, s. 125-156.

FİNKİN, Matthew W.: "An Employee's Right Not to Obey Orders in the United States." Com-

parative Labor Law & Policy Journal , Vol. 31, No. 3, 2010.

FRANZEN, Martin: “Rechtliche Rahmenbedingungen psychologischer Eignungstests”, NZA 2013, s. 1-5.

FREYLER, Carmen: “Robot-Recruiting, Künstliche Intelligenz und das Antidiskriminierungsrecht”, NZA 2020, s. 284-290.

FUHLROTT, Michael/**OLTMANN**S Sönke: “Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung”, NZA 2016, s. 785-791.

GABRIEL, Oscar W.: Politische Partizipation, Springer, Wiesbaden 2022.

GAMILLSCHEG, Franz: Die Grundrechte im Arbeitsrecht, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht-Band 100, Duncker & Humboldt, Berlin 1989.

GOLA, Peter: “Das Internet als Quelle von Bewerberdaten”, NZA 2019, s. 654-658.

GÖKÇEK KARACA, Nuray: Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2020.

GÖKTAŞ, Seracettin: “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, s. 1-55.

GÖREN, Zafer: “Aktif Statü Hakları”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 3, 2016, s. 3303-3322.

GÖREN, Zafer: “Temel Hakların Varlığı ve Önemi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.20, S.41, 2021, s. 746-764. (Temel Hakların Önemi)

GÖREN, Zafer: Temel Hak Genel Teorisi, 5. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2022. (Teori)

GÖRÜCÜ, Veysel: “Katılımı Etkileyen Faktörler ve Katılım Yolları”, Hasan Kalyoncu Üniver-

sitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 22, 2021.

GÖRÜCÜ, Veysel: Türkiye’de Katılımcı Demokrasi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale 2019.

GÖZE, Ayferi: Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, 18. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2021.

GÖZLER, Kemal: Anayasa Hukukunun Genel Teorisi, 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2020.

GÖZLER, Kemal: Türk Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2019.

GÜL, Yunus Emre: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Kararlarında Yararlandığı Klasik ve Özgün Yorum Yöntemleri”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 18, S. 36, 2018, s. 215-237.

GÜNEŞ, Başak: Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

GÜZEL, Ali/**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz/**HEPER**, Hande: “Droits et libertés fondamentaux du citoyen-salarié en droit du travail”, Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul, 71/2022, s. 221-263. (Droits Fondamentaux)

GÜZEL, Ali/**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz/**HEPER**, Hande: “İş Hukukunun Yapay Zekâ ile Buluşması: İşverenin Algoritmik Yönetimi”, Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi, Prof. Dr. Öner Eyrenci’ye Armağan - Özel Sayı, 2023, s. 25-110.

HABERMAS, Jürgen: Kamusalığın Yeni Bir Yapısal Dönüşümü ve Müzakereci Demokrasi, Çev. Tanıl Bora, İletişim Yayınları, 2023.

HAGER, Johannes: “Grundrechte im Privatrecht”, JZ 1994, 49. Jahrg. Nr. 8, s. 373-383.

HANAMİ, Tadashi: “Conscientious Objection in Japan”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31, No. 3, 2010.

HEPER, Hande: “Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 74, 2022, s. 1901-1934. (İfade Özgürlüğü)

HEPER, Hande: *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

HOFFMANN, Michel: “Möglichkeit und Zulässigkeit von Künstlicher Intelligenz und Algorithmen im Recruiting”, *NZA* 2022, s. 19-24.

HOZAR, Nağme N.: “İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü”, *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S. 15, 2009, s. 249-259.

HUNOLD, Wolf: “Arbeitsverweigerung aus Glaubens- oder Gewissensgründen”, *DB* 2011, s. 1580-1584.

HUNTINGTON, Samuel P./**DOMÍNGUEZ**, Jorge I.: *Siyasal Gelişme*, Çev. Ergun Özbudun, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1975.

HÜLSMANN, Marie-Luisa: “Grenzen der Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis”, *RdA* 2022, s. 228-235.

İNKELES, Alex: “Becoming Modern: Individual Change in Six Developing Countries”, *Ethos*, Vol. 3, No. 2, 1975, s. 323-342.

İŞİK, Alper: *Dijital Demokrasi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

İŞİK, Rüçhan: *İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*, Ankara 1977.

İŞIKLI, Alpaslan: *İş Hukuku*, 8. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2013.

IŞIKLI, Alpaslan: Sendikacılık ve Siyaset, Odak Yayınları, Ankara 1972. (Siyaset)

IŞIKTAÇ, Yasemin: “Isaiah Berlin: Negative and Positive Liberty”, Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul, s. 37-45.

JUNCKER, Maximilian: “Hass im Netz und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen”, öAT 2018, s. 4-7.

JUNKER, Abbo: Grundkurs Arbeitsrecht, 22. Auflage, C.H. Beck, München 2023.

KABAKCI, Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, Beta Yayınevi, İstanbul, Ekim 2012.

KABOĞLU, İbrahim Özden: Özgürlükler Hukuku-1, 7. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 2013.

KAİSER, Joseph H.: Der Politische Streik, Duncker Humblot, Berlin 1955.

KALAYCIOĞLU, Ersin: “Siyasal Kültür, Yapı ve Demokrasi”, Türkiye’de Demokratik Siyasal Kültür, Türk Demokrasi Vakfı Yayını, Ankara 1995.

KALAYCIOĞLU, Ersin: Çağdaş Siyasal Bilim, Beta Basım Yayım, İstanbul 1984. (Siyasal Bilim)

KALAYCIOĞLU, Ersin: Karşılaştırmalı Siyasal Katılma-Siyasal Eylemin Kökenleri Üzerine Bir İnceleme, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, İstanbul 1983. (Siyasal Katılma)

KANADOĞLU, O. Korkut: Türk ve Alman Anayasa Yargısında Anayasal Değerlerin Çatışması ve Uyumlaştırılması, Beta Basım Yayım, İstanbul 2000.

KANETİ, Selim: “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Anayasa’nın Özel Hukuk Alanındaki Etkileri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası”, C. 53, S. 1-4, 1990, s. 199-

211.

KAPANİ, Münci: Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013. (Kamu Hürriyetleri)

KAPANİ, Münci: Politika Bilimine Giriş, 52. Baskı, BB101 Yayınları, Ankara 2016.

KARADEMİR, Artür: İş Güvencesinde Son Çare İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

KARAHANOĞULLARI, Onur: “Güvenlik Soruşturması”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 53, S. 1, 1998, s. 159-184.

KAVAS, Dadaşhan Celaleddin: “Türkiye’de Hukukun Oluşturulması ve Demokrasi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 1, 2006, s. 97-129.

KAYA, Pir Ali/**GÜLER**, Ceyhun: “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 68, 2015, s. 105-126.

KAYIK AYDINALP, Aslıhan: “Çalışma Belgesinin İçeriği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26, S. 1, 2020, s. 257-277.

KAYIRGAN, Hasan: “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 459-478.

KAYIRGAN, Hasan: “İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, s. 579-602. (Sendika Temsilcileri)

KESKİN, Fatih: “Modern Demokrasilerde Yeni Politik Seçkinler: Think Tanklar ve Politikadaki Roller”, Sosyoekonomi, C. 1, S. 1, 2005, s. 45-59.

KILIÇARSLAN İSFEN, Sibel: “Alman Hukuku Işığında, Fikir Beyan Etme ve Yayma Temel Hakkının Kişilik Haklarına Saldırıdan Dolayı Açılan Hukuk Davalarında Gözetilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C. 1, S. 1, 2011, s. 193-208.

KIŞLALI, Ahmet Taner: Siyaset Bilimi, 17. Baskı, Kırmızı Kedi Yayınevi, Ankara 2016.

KIZILYEL, Serkan: “Kamu Görevlilerinin Kıyafet Özgürlüğü Üzerine Düşünceler”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 3, 2016, s. 283-303.

KİEL, Heinrich/**LUNK**, Stefan/**OETKER**, Hartmut: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Auflage, C.H. Beck, München 2021. (MHdB ArbR/Bearbeiter...)

KİNGREEN, Thorsten/**POSCHER**, Ralf: Temel Haklar Anayasa Hukuku II, Çev. Ayşe Nuhoğlu, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

KİSSEL, Otto Rudolf: “Arbeitsrecht und Meinungsfreiheit”, NZA 1988, s. 145-154.

KLEİNEBRİNK, Wolfgang: “Arbeitsrechtliche Folgen von politischen Betätigungen im Zusammenhang mit dem Angriffskrieg in der Ukraine Freund oder Feind von Wladimir Putin?”, ArbRB 2022, s. 112-115

KOHITE, Wolfhard: “Entscheidungen Mit Anmerkungen”, Arbeit und Recht, Vol. 32, No. 4, 1984, s. 122-128.

KOHITE, Wolfhard: “Gewissenskonflikte am Arbeitsplatz - Zur Aktualität des Rechts der Leistungsstörungen”, NZA 1989, s. 161-169.

KORKUSUZ, M. Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir 2003.

KRAHÉ, Justin Friedrich: “The Impact of Public Law Norms on Private Law Relationships”, European Journal of Comparative Law and Governance, 2015, s. 125-155.

KRAMER, Stefan: “Internetnutzung als Kündigungsgrund”, NZA 2004, s. 457-464.

KRAMER, Stefan: IT-Arbeitsrecht, 3. Auflage, C.H. Beck, München 2023. (Kramer IT-ArbR/Bearbeiter...)

KRÍCHEL, Ulrich: “Zur Rechtslage bei politischen Streiks”, NZA 1987, s. 297-302.

KRUMMEL, Christoph/**KÜTTNER**, Wolfdieter: “Antisemitismus und Ausländerfeindlichkeit im Betrieb”, NZA 1996, s. 67-76.

KURTİŞOĞLU YÜCEL, Ezel: Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

KÜÇÜKALP, Derda: Siyaset Felsefesi, 3. Baskı, Dora Yayınları, Bursa 2018.

KÜÇÜKGÜNGÖR, Erkan/**AKİPEK**, Şebnem: “İngiliz Hukukunda İşçilerin Haksız Fiilleri Dolayısıyla İşverenin Kusursuz Sorumluluğu”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 741-751.

LANCELOT, Alain: Siyasal Tavırlar, Çev. Hüseyin Rauf, Gelişim Yayınları, İstanbul 1976.

LANSNİCKER, Frank/**SCHWİRTZEK**, Thomas: “Außerdienstliches fremdenfeindliches Verhalten des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund?”, DB 2001, s. 865-869.

LEPKE, Achim: “Zur Politischen Meinungsäußerung und Betätigung des Arbeitnehmers”, DB 1968, s. 1990-1995. (Teil I)

LEPKE, Achim: “Zur Politischen Meinungsäußerung und Betätigung des Arbeitnehmers”, DB 1968, s. 2037-2040. (Teil II)

MANAV, Eda: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, S. 2, 2015, s. 95-136.

MEİSEL, Peter G.: “Politik im Betrieb”, RdA 1976, s. 38-46.

MİGNİN, Robert J./**LAZAR**, Bart A./**FRIEDMAN**, Josh M.: “İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar: 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı”, Çev. K. Ahmet Sevimli, A. Can. Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 361-383.

MİLBRATH, Lester W./**GOEL**, M. L.: Political participation: How and Why Do People Get Involved in Politics?, Chicago 1977.

MITTELBACH, Clamor: Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund politischer Meinungsäußerung oder Betätigung, Herbert Utz Verlag, München 1998.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.

MUMCUOĞLU, Maksut: Sendikacılık-Siyasi İktidar İlişkileri, Doruk Yayınları, Ankara 1979.

MÜLAYİM, Baki Oğuz: “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 46, 2021, s. 327-354. (Disiplin Kurulu)

MÜLAYİM, Baki Oğuz: “İşçinin Müşteriye Yönelik Tutum ve Davranışları Nedeni ile İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshedilmesi”, Necmettin Erbakan Hukuk Araştırmaları “Özel Hukuk” içinde, NEÜ Yayınları, Konya 2021, s. 91-129. (Tutum ve Davranışlar)

MÜLAYİM, Baki Oğuz: “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 12, S. 147, 2018, s. 24-39. (Özerklik)

MÜLAYİM, Baki Oğuz: İş Hukukunda Gece Çalışması, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.

MÜLLER-GLÖGE, Rudi/**PREİS**, Ulrich/**SCHMİDT**, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, C.H. Beck, München 2023. (ErfK ArbR/Bearbeiter...)

MÜLLER, Stefan: “Die Lüge im Arbeitsrecht”, NZA-RR 2023, s. 225-231.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri I, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2016. (Toplu İş İlişkileri)

NİPPERDEY, Hans Carl: Grundrechte und Privatrecht, 1961.

OBERWETTER, Christian: “Bewerberprofilierung durch das Internet - Verstoß gegen das Datenschutzrecht?”, BB 2008, s. 1562-1566.

OCAK, Saim/**ÖZER**, Hatice Duygu/**DUMAN**, Barış/**YILMAZ**, Dursun: Geçerli Sebep Feshe İlişkin İşçi Davranışları, Adalet Yayınevi, Ankara 2022.

OĞUZMAN, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 4. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1987.

OKUR, Zeki: “İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü”, Kamu-İş, C. 8, S. 4, 2006.

OKUR, Zeki: “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”, Kamu-İş, C. 8, S. 2, 2005, s. 47-75. (Özel Amaçlı Kullanım)

OKUR, Zeki: İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

ÖKTEM SONGU, Sezgi: “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S., 2013, s. 609-650.

ÖKTEM SONGU, Sezgi: “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak ‘Sataşma’”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 39, 2018, s. 113-145.

ÖKTEM, Akif Emre: Uluslararası Hukukta İnanç Özgürlüğü, Liberte Yayınları, Ankara, Aralık 2002.

ÖNDERMAN, Murat: “Siyasal Elitizm Kuramı”, Argumentum, C. 1, S. 11, 1991, s. 157-160.

ÖZBUDUN, Ergun: Türk Anayasa Hukuku, 20. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020.

ÖZBUDUN, Ergun: Türkiye’de Sosyal Değişme ve Siyasal Katılma, Sevinç Matbaası, Ankara 1975. (Siyasal Katılma)

ÖZDEMİR, Hayrunnisa: “İşçilerin İşyerinde İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 1-2, 2010, s. 231-270.

ÖZDEMİR, Olgu: İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022. (Dürüstlük Kuralı)

ÖZTEKİN, Ali: Siyaset Bilimine Giriş, 11. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara 2018.

ÖZTÜRK, Berna: “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum, S. 51, 2016, s. 1793-1835. (Toplu Eylem)

ÖZTÜRK, Berna: İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

PAWLAK, Klaus/**Smeyers**, Lea: “Außerdienstliche Aktivitäten in sozialen Netzwerken – Gefahr für den Arbeitsplatz?”, öAT 2013, s. 26-29.

PAZ-FUCHS, Amir: "Objectionable Work in Israel." Comparative Labor Law & Policy Journal , Vol. 31, No. 3, 2010, s. 101-116.

PEKER, Tefik Can: “Düşün İşçileri Açısından Sınıf Bilinci ve Örgütlenme Arasındaki İlişki”,

Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, 2020, s. 223-256.

PICKER, Christian: “Politischer Extremismus als Herausforderung für Gesamtrechtsordnung und Arbeitsrecht – Teil I, RdA 2020, s. 317-331. (Teil I)

PICKER, Christian: “Politischer Extremismus als Herausforderung für Gesamtrechtsordnung und Arbeitsrecht – Teil II, RdA 2021, s. 33-44. (Teil II)

PLUM, Martin: “Die Kündigung von (mutmaßlichen) ‘Gefährdern’ wegen Sicherheitsbedenken”, NZA 2019, s. 497-502.

PLÜM, Joachim: Die arbeitsrechtliche Stellung des Abgeordneten, Köln 1976.

POLZER, Ulrich/**POWIETZKA**, Arnim: “Rechtsextremismus als Kündigungsgrund?”, NZA 2000, s. 970-977.

POLZIN, Daniel: “Das politische Streikrecht in Deutschland – eine Bestandsaufnahme”, Soziales Recht, Vol. 10, No.6, 2020, s. 216-230.

POROY, Mehmet Akif: “Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük, İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 80, S. 3, 2006, s. 1005-1011.

POSCHER, Ralf: “Die Koalitionsfreiheit als Ausgestaltungsbedürftiges und Ausgestaltungsfähiges Grundrecht”, Recht der Arbeit, 2017, s. 235-245.

PREIS, Ulrich/**STOFFELS**, Markus: “Kündigung wegen politischer Betätigung”, RdA 1996, s. 210-223.

PRÜTTING, Hanns: “Schutz und Förderung von Arbeitnehmerinteressen durch das Grundgesetz”, Arbeitnehmerinteressen und Verfassung (Hrsg. von Klaus Grupp und Stephan Weth), Duncker und Humblot, Berlin 1998, s. 11-33.

REHBİNDER, Manfred: “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Çev. Ömer Erdoğan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 45, S. 1-4, 1982, s. 745-759.

REUSS, Wilhelm: “Der politische Arbeitskampf”, AuR 1966, s. 264-268.

RİCHTER, Tim: “Politische Agitation im Betrieb”, ArbRAktuell 2021, s. 619-621.

RİEBLE, Volker/**WIEBAUER**, Bernd: “Meinungskampf im Betrieb”, ZfA 2010, s. 63-159.

RÖSSLER, Julian: Politische Freiheit im Völkerrecht, Mohr Siebeck, Tübingen 2016.

RÜTHERS, Bernd: “Zum Begriff des politischen Streiks”, Gewerkschaftlichen Monatshefte, 01/1960, s. 31-36.

SANCHEZ, Esther: "Conscientious Objection in the Workplace: Some Reflections Based on Spanish Jurisprudence." Comparative Labor Law & Policy Journal , Vol. 31, No. 3, 2010.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: “İşverenin İşçileri ve Adayları Sosyal Medya Vasıtasıyla Araştırması”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 1-109.

SARTORİ, Giovanni: Demokrasi Teorisine Geri Dönüş, Çev. Tunçer Karamustafaoğlu/Mehmet Turhan, 3. Baskı, Sentez Yayıncılık, İstanbul 2017.

SAVAŞ, F. Burcu: “İş Hukukunda Siber Gözetim”, Çalışma ve Toplum, C. 3, 2009, s. 97-131.

SAYGINER, Büşra Cansu: Uluslararası Sözleşmeler ve Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2021.

SCHAPP, Jan: “Grundrechte als Wertordnung”, JZ 1998, 53. Jahrg., Nr. 19, s. 913-918.

- SCHAUB**, Günter: Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage, C.H. Beck, München 2021. (Schaub ArbR-HdB/Bearbeiter...)
- SCHUBERT**, Andreas: “Die Abmahnung als Voraussetzung der verhaltensbedingten Kündigung”, ArbRAktuell 2023, s. 334-337.
- SCHUBERT**, Claudia: “ Neutralitätspolitik privater Unternehmen in den Grenzen des Antidiskriminierungsrechts Besprechungsaufsatz zum EuGH-Urt. v. 15.7.2021 - C-804/18, C-341/19”, ZFA 2022, s. 441-451.
- SCHWABE**, Jürgen: “Bundesverfassungsgericht und ‘Drittwirkung’ der Grundrechte”, Archiv des Öffentlichen Rechts, C. 100, S. 3, 1975, s. 442-470.
- SCHWARZ**, Martin/**Breier**, Karl-Heinz/**Nitschke**, Peter: Grundbegriffe der Politik, 2. Auflage, Baden-Baden 2017.
- SEİFERT**, Markus: Mobilisierung für alle?, VS Verlag, Wiesbaden 2012.
- SENYEN KAPLAN**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2023.
- SETTEKORN**, Stephan/**FASHOLZ**, Sabrina: “Der muss gehen – Die echte Druckkündigung im Licht der Rechtsprechung”, ArbRAktuell 2016, s. 521-524.
- SEVİMLİ**, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.
- SÖZER**, Ali Nazım: “Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık, ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 2, S. 2, 2006, s. 181-208.
- STEİNAU-STEİNRÜCK**, Robert: “Wahlkampf im Arbeitsverhältnis?”, NJW-Spezial 2017, s. 626-627.

- STEİNAU-STEİNRÜCK**, Robert/**BURMANN**, Kai-Oliver: “Außerdienstliches extremistisches Verhalten als Kündigungsgrund”, NJW-Spezial 2018, s. 626-627.
- SUNAY**, Reyhan: “İnsan Hakların Yatay Etkisi ve Devletin Sorumluluğu”, SÜHFD, C. 23, S. 1, 2015, s. 9-52. (Devletin Sorumluluğu)
- SUNAY**, Reyhan: “Küreselleşme ve Demokrasi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1-2, 2003, s. 51-93. (Küreselleşme)
- SUNAY**, Reyhan: “Siyasal Demokrasi ve Anayasamız”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Halil Cin’e Selçuk Üniversitesinde 10. Hizmet Yılı Armağanı, 1995, s. 253-270.
- SUNAY**, Reyhan: Hukuk ve Siyaset Ekseninde İnsan Hakları, Çizgi Kitabevi, Konya 2013. (Hukuk ve Siyaset)
- SUR**, Melda: Grev Kavramı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987. (Grev)
- SUR**, Melda: Siyasi grev, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 23, 2009, s. 11-26.
- SURA**, Stephan: “Die jüngere Rechtsprechung zu Verboten religiöser und weltanschaulicher Zeichen und Kleidung am Arbeitsplatz”, NZA-RR 2023, s. 57-65.
- SÜMER**, Halûk Hâdi: Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020. (Basın İş Hukuku)
- SÜMER**, Halûk Hâdi: Hukuka Giriş, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022. (Giriş)
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- SÜMER**, Halûk Hâdi: İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022. (İş Hukuku)

SÜMER, Halûk Hâdi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

SÜMER, Halûk Hâdi/**Kayırgan**, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

SÜZEK, Sarper: İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Kazancı Yayınları, Ankara, 1976. (Hakkın Kötüye Kullanılması)

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 23. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

ŞAHİN EMİR, Asiye: Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığın Tespiti Davası, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

TALAS, Cahit: “Demokrasi, Sosyal Demokrasi; Sendikal Haklar ve Özgürlükler”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 45, S. 1-4, 1987, s. 284-289.

TAN, Mısra: Küresel Bilgi Akışının Korunmasında İnternet Özgürlüğü ve Devletin Müdahalesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

TANÖR, Bülent: Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2022. (Sosyal Haklar)

TANÖR, Bülent: Siyasi Düşünce Hürriyeti ve 1961 Türk Anayasası, Öncü Kitabevi, İstanbul 1969.

TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.

TİEMANN-KOLLİPOST, Julia: Political Participation in the Digital Age, Transcript Verlag, Bielefeld 2020.

TOLU YILMAZ, Hazal: “İşçinin Sakalını Kesmeyi Reddetmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin

Feshi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12 S. 2, 2021, s. 720-737.

TSCHENKER, Theresa: Politischer Streik, Duncker & Humblot, Berlin 2023.

TUNCAY, Aziz Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.

TUNCAY, Aziz Can/**SAVAŞ KUTSAL**, Burcu: Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul, 2019.

TUNÇOMAĞ, Kenan: “Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 37, S. 1-4, 1971, s. 243-261.

TURAN, İlter: Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış, 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 1976.

TURGUT, Nükhet: Siyasal Muhalefet, Birey ve Toplum Yayıncılık, Ankara 1984.

TURHAN, Aydın: “İnsan Hakları Kuşakları Arasındaki Tamamlayıcılık İlişkisi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 2, 2013, s. 357-378.

TÜRE, Gökhan: İş Sözleşmesinin Kurulması, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2021.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz: “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtay’ın Zorlu Görevi”, Çalışma ve Toplum, S. 78, C. 3, 2023, s. 2069-2119. (Toplu Eylem)

UGAN ÇATALKAYA, Deniz: “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, Çalışma ve Toplum, 2012/2, s. 859-898.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2019. (Ölçülülük İlkesi)

URHANOĞLU, İştar (Cengiz): “Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikaları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 40, 2019, s. 193-211.

URHANOĞLU, İştar (Cengiz): Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Turhan Kitabevi, Ankara 2009. (İşçi Çıkarma)

URHANOĞLU, İştar/**KÖKEN**, Tuğba Hilal: Şemalarla Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

UŞAN, M. Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003.

UŞAN, M. Fatih/**ERDOĞAN**, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.

UYAROĞLU, Osman: “İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 46, 2021, s. 301-326.

UYGUN, Oktay: 1982 Anayasası’nda Temel Hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.

UYGUN, Oktay: Demokrasi – Tarihsel, Siyasal ve Felsefi Boyutlar, 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

UYGUN, Oktay: Devlet Teorisi, 6. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019. (Devlet Teorisi).

ÜNSAL, Feyzan: Politische und Religiöse Symbole im Betrieb, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main 2009.

VOLLMER, Herbert: Grenzen der Politischen Betätigung im Betrieb, AJZ – Druck und Verlag, Bielefeld 1977.

WIESE, Günther: “Zur innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Kommunikation von Arbeitnehmern”, Festschrift für Hansjörg Otto zum 70. Geburtstag (Hrsg. Rüdiger Krause/Roland Schwarze, De Gruyter Verlag, 2008, s. 621-645.

WIETFEL, Anne Christin: Der Einsatz psychologischer Testverfahren bei der Personalauswahl – Grundlagen und rechtliche Bewertung”, ZfA 2016, s. 215-260.

WISSKIRCHEN, Gerlind/**BISSELS**, Alexander: “Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellung unter Berücksichtigung des AGG”, NZA 2007, s. 169-174.

YAMAKOĞLU, Efe: “Sendikaların Siyasi Faaliyetleri ve Sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 62, 2019, s. 1853-1876. (Siyasi Faaliyet).

YAMAKOĞLU, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.

YANGIN, Dilek Dulay: “İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum, C. 62, S. 3, 2019, s. 2049-2071.

YANGIN, Dilek Dulay: İş Mücadelesine Hâkim Olan Temel İlkeler, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2021. (Temel İlkeler).

YAVUZ, Bülent: “Çoğulcu Demokrasi Anlayışı ve İnsan Hakları”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 1, 2009, s. 283-302.

YAYLA, Atilla: Siyaset Bilimi, 7. Baskı, Adres Yayınları, Ankara 2021.

YENİSEY, Kübra Doğan: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

YENİSEY, Kübra Doğan/**KABAKCI**, Mahmut: Gönüllü Emegi ve İş Hukuku, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2017.

YILDIZ, Abdulkadir: Din ve Vicdan Özgürlüğü, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

YILMAZ COŞKUN, Sibel: Anayasal Hakların Çatışması, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

YİĞİT, Yusuf: “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2010, s. 161-214.

YURTERİ ÇETİN, Derya: “6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C. 4, S. 1, 2022, s. 14-24.

YUVALI, Ertuğrul: İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

YÜCEL BODUR, Mehtap: “İşverenin İş Görüşmelerinde Soru Sorma Hakkı ve Bunun Sınırları”, Legal Hukuk Dergisi, C. 19, S. 218, 2021, s. 651-694.

YÜCEL BODUR, Mehtap: “Sendika ve Grev Hakkının Mündemiçliği Sorunu - Kavala Grevi Örneği”, Akademik Hassasiyetler, C. 6, S. 12, 2019, s. 203-222. (Sendika Hakkı)

YÜCEL BODUR, Mehtap: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, Beta Basım Yayın, İstanbul 2018. (İşveren)

YÜKSEL, Anıl Güven: Toplumsal Yaşama Katılma Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

YÜREKLİ, Sabahattin: “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, 2014, s. 541-579.

ZABUNOĞLU, Hamdi Gökçe: Türk Anayasal Düzeninde Siyasal Hak ve Özgürlüklerin Kapsamı ve Sınırlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.

ZEYBEKOĞLU, Pınar: İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.

ZİELKE, Oliver: Politische Betätigung von Arbeitnehmern, Pro Universitate Verlag, Sinzheim 1999.

ZİNCİRLİOĞLU, Canan Albayrak: “İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 34, 2018, s. 425-450.

ZÖLLNER, Wolfgang: “Arbeitsrecht und Politik”, DB 1970, s. 54-62.

EK 1: ORİJİNALLİK RAPORU

EK 2: ETİK KURUL MUAFİYET FORMU

