

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/5

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANAYASA MAHKEMESİ

Başvuru No. 2017/14907

Tarihi: 30/9/2020

- AİHM KARARLARINDA ÖZEL HAYAT MESLEKİ ÖZEL HAYAT TANIMI
- DEVLETİN ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKINI ETKİLİ BİR ŞEKİLDE KORUMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ
- AYNI İŞYERİNDE ÇALIŞAN KİŞİLERİN İLİŞKİYE GİRMELERİNİN HER DURUMDA İŞVERENE FESİH HAKKI VERMEYECEĞİ
- ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ İŞVERENE KARŞI DA KORUNMASI

ÖZETİ: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarında özel hayatın eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş bir kavram olduğu belirtilmektedir. Özel hayata saygı hakkı alt kategorisinde geçen özel hayat kavramı AİHM tarafından oldukça geniş yorumlanmakta ve bu kavrama ilişkin tüketici bir tanım yapılmaktan özellikle kaçmamaktadır

AİHM'e göre mesleki hayat özel hayat kavramı dışında tutulamaz. Özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini etkilediği ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını en çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde etmektedir.

Başvuru konusu olayda uyuşmazlık, gerçek kişiler arasındaki iş sözleşmesinin ahlaki durum gerekçe gösterilerek sona erdirilmesine ilişkindir. Dolayısıyla kamu makamlarının herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Bununla birlikte devletin, özel hayata

saygı hakkını etkili olarak koruma ve saygı gösterme şeklinde pozitif yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu yükümlülük bireylerin birbirlerine karşı eylemleri bakımından da anılan hakkın korunması için gerekli önlemlerin alınmasını da içerir (Adnan Oklar (3), B. No; 2013/1123, 2/10/2013, § 32; Ömür Kara ve Onursa! Özbek. B. No: 2013/4825, 24/3/2016, §§ 45-46).

Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyuşmazlıkların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini gerektirir (Ömür Kara ve Onursal Özbek, §§ 47-48).

Kamu gücünü kullanan aktörler dışında kalan kişiler arasındaki özel hukuk ilişkilerinde kamusal makamların yükümlülükleri; bireylerin temel hak ve özgürlüklerine üçüncü kişilerin müdahalesinin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınması ve mahkemelerce korunma sağlanmasıdır. Kamusal makamlarca gerekli yapısal önlemler alınmış olursa da uyuşmazlık konusu davayı yürüten mahkemelerce verilen kararlarda üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere korunma imkânı sağlanmadığı durumlarda bu yükümlülükler gereği gibi yerine getirilmemiş olacaktır. Bu, kamusal makam olan mahkemeler aracılığıyla bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasız bırakıldığı anlamına gelecektir (Ömür Kara ve Onursal Özbek. § 49).

Bu doğrultuda, özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyuşmazlıklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli ve ulaşılan sonuç hakkında hüküm

kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 50).

Öncelikle işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin, kural olarak çalışanın özel hayatı kapsamında kalan bazı davranış ve eylemlerine ilişkin sınırlamalar getirebileceği söylenebilir. Öte yandan işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin -somut olayda özel hayata saygı hakkının- işyeri sınırları dahilinde de korunduğu, aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu bağlamda işçinin aynı işyerinde çalışın başka bir işçiyle ilişki yaşamaması hâlinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş akdini feshedebileceğini kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel haklarına ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır. Bu çerçevede çalışanın diğer bir çalışınla yaşadığı ilişkinin işin yürütülmesini, iş sağlığını ve güvenliğini etkileyip etkilemediği önem taşımaktadır

Ayrıca işyerinde yaşanan ancak işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmek, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracağı söylenebilir. Bu açıklamalar yukarıda belirtilen pozitif yükümlülüğe ilişkin ilkelerle birlikte değerlendirildiğinde, iki çalışın arasındaki ilişkinin iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin varlığı ve anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca derece mahkemeleri tarafından da ilişkinin işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği

görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanmalı, iş akdinin feshinin işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığı gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir.

BAŞVURUNUN KONUSU

Başvuru, özel bir şirket bünyesinde çalışan başvurucunun ahlaki durum gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

BAŞVURU SÜRECİ

Başvuru 20/1/2017 tarihinde yapılmıştır.

Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur.

Komisyonca, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüş bildirmemiştir.

OLAY VE OLGULAR

Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle olaylar özetle şöyledir:

Başvurucunun çalıştığı özel şirketi 30/1/2015 tarihinde telefonla arayan bir kişi "Başvurucunun terör örgütü mensubu olduğu, bombalı eylemde bulunacağı ve işyeri sahibine yönelik işyerinde sabotajda bulunacağı" şeklinde ihbarda bulunmuştur.

Bunun üzerine, işyerinde 27/9/2007 tarihinden beri çalışan başvurucunun iş akdi, işveren tarafından 5/2/2015 tarihinde feshedilmiştir. Fesih bildiriminde; başvurucunun V.B. isimli şirket çalışanı ile ilişkisinin olduğu, bu ilişkiyi öğrenen V.B.nin eşinin şirket çağrı merkezini arayarak başvurucunun canlı bomba olduğuna dair ihbarda bulunduğu yapılan iç araştırma ve V.B.nin savunmasından anlaşıldığı belirtilmiştir. Yapılan ihbar nedeniyle İlçe Emniyet Müdürünün şirkette inceleme yaptığı, üretim kaybı, korku gibi huzursuzluk yaratan durumların meydana geldiği ifade edildikten sonra anılan olayın oluşumunda başvurucunun işyerinde başka bir çalışan ile yaşadığı ilişkinin etkili olduğu vurgulanarak 10/6/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca iş akdinin feshedildiği belirtilmiştir.

Başvurucu 4/3/2015 tarihinde Manisa 1. İş Mahkemesinde işe iade istemli dava açmıştır. Dava dilekçesinde başvurucu; savunması alınmadan, kendisine bir bildirim yapılmadan ve gerekçe belirtilmeden işten çıkarıldığını, haricen öğrenilen sözlü bildirimde göre iş akdinin 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre

feshedildiğini, ancak anılan düzenlemeye uyan bir eyleminin bulunmadığını, feshin son çare olması ilkesine de riayet edilmediğini vurgulayarak iş akdinin feshinin haksız olduğunu ifade etmiştir.

İşveren davaya cevabında; iş akdinin başvurusunun bir başka çalışan ile yaşadığı ilişki sonrasında ortaya çıkan ciddi sorunlar nedeniyle feshedildiği, V.B. isimli çalışanın alınan savunmasında başvuru ile arasında ilişki olduğunu ikrar ettiği, muhtemelen V.B.nin eşinin anılan ilişkiyi öğrenince başvurusunun canlı bomba olduğu ve şirketi havaya uçuracağı yönünde ihbarda bulunduğu, bu durumun üretimin aksamasına neden olduğu, ihbarla ilgili olarak şirketin suç duyurusunda bulunduğu belirtilmiştir.

Bu arada şirket ve başvuru tarafından telefon ihbarını yapan kişi hakkında suç duyurusunda bulunulmuştur. Manisa Cumhuriyet Başsavcılığınca yapılan soruşturmada şirketi telefonla arayarak ihbarda bulunan kişinin Ö.C. isimli bir kadın olduğu tespit edilmiştir. Ö.C. soruşturma kapsamında verdiği ifadesinde: olaydan üç veya dört sene kadar önce Çankaya semtinde bir tekstil işinde çalıştığı sırada çay ocağında üç tane erkek şahsın Şirkete ve bir kaç yere canlı bomba koyacaklarını söylediklerini duyduğunu, bu konuşmaların bilinç altına yerleştiğini, evlendikten sonra eşinin Şirkette çalışmaya başladığını, üç kişinin konuşmasının bilinç altında kalması ve eşine zarar verileceğini düşündüğünden böyle bir ihbarda bulunduğunu, ihbarda bulunmaktaki amacının vatandaşlık görevini yapmak olduğunu ifade etmiştir. Cumhuriyet Başsavcılığının 24/3/2016 tarihli iddianamesi ile Ö.C.nin üzerine atılı iftira ve suç uydurma suçlarını işlediğine ilişkin yeterli delil elde edildiği gerekçesiyle kamu davası açılması talep edilmiştir.

Manisa 1. İş Mahkemesi, yargılama sürecinde başvurusunun bildirmiş olduğu tanıkları dinlemiş, ayrıca yukarıda belirtilen ceza soruşturması dosyasını celp ederek iddianameyi incelemiştir. Tanıklar beyanlarında; başvurusunun başarılı bir çalışan olması nedeniyle ekip liderliğine getirildiğini, başvuru ile V.B.nin işyerinde yapılan iş nedeniyle bir araya geldiklerini, ancak aralarında iş ilişkisi boyutunu aşan bir ilişki olduğunu duymadıklarını, uygunsuz hâl ve hareketlerini görmediklerini ifade etmişlerdir.

Mahkeme 3/5/2016 tarihinde feshin geçersizliği ile başvurusunun işe iadesine karar vermiştir. Kararın gerekçesinde; işe iade davasında hizmet akdinin haklı ya da geçerli bir nedenle feshedildiğinin ispat külfetinin işverende olduğu, işverenin fesih kararında davacının (başvurusunun) işyerinde çalışan evli bir erkekle ilişkisinin bulunması, işyerine telefon açılarak canlı bomba ihbarı üzerine emniyet güçlerinin çağırılması, soruşturma açılması, üretimin aksamasına neden olunması sebeplerine dayanılmasına rağmen bomba ihbarının yapıldığı tarihte işyerinde üretimin aksadığı, durduğu ve bundan dolayı zarar oluştuğuna dair delil sunulmadığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra gerek dinlenen tanıkların ifadeleri gerekse işyerinden sunulan kayıtlardan başvurusunun diğer çalışan ile çalışma

alanında ya da işyerinde iş ilişkisi dışında farklı bir ilişkilerinin olduğuna dair delilin ortaya konulmadığı, tanıkların beyanlarında normalin dışında bir davranışa tanık olmadıklarını belirttikleri ve başvurunun savunmasının alınmadığı vurgulanan gerekçede başvurucuya atfedilen eylemlerle ilgili hususların şüpheye yer vermeyecek şekilde ispatlanmadığı, feshin son çare olması ilkesinin ihlal edildiği ve fesih kararının yerinde olmadığı ifade edilmiştir.

Anılan karar işveren tarafından temyiz edilmiştir. Temyiz dilekçesinde; işyerinde bomba ihbarının yapılması, kolluk ekiplerinin olay yerine gelmesi ve hatta İlçe Emniyet Müdürünün orada bulunmasının ortaya çıkarttığı kaos ve karışıklık sonucunda Üretimde aksama meydana gelmemiş olmasının imkânsız olduğu, bu boyutlardaki bir işyerinde üretim aksamasının net olarak ortaya konulmasının mümkün olmadığını, ancak hayatın olağan akışı gereği böyle bir durumda üretimde aksama meydana geleceğinin açık olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca başvuru ile ilişkisi olan V.B.nin savunmasında "başvuru ile 4-5 sene önce tanıştığı, orta vadede kopmaya çalıştığı ve sadece iş için konuştuğu" şeklinde beyanda bulunarak taraflar arasında iş ilişkisinden farklı bir ilişki daha olduğunu ikrar ettiği belirtilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (Daire) 13/10/2016 tarihinde, ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olmak üzere karar vermiştir. Kararın gerekçesinde; 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (11) numaralı bendine göre yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınmasına gerek olmadığı, ayrıca dosya içeriği, davacı ile ilişki yaşadığı iddia edilen V. isimli işçinin alınan savunması dikkate alındığında, başvurunun V. ile çalışma arkadaşlığı ilişkisini aşan bir ilişki yaşadığı, bu ilişkinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşıldığı belirtilmiştir. Gerekçede, bu durumun, haklı fesih sebebi ağırlığında olmasa da işin yürütümünü bozucu nitelikte olduğu, işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin, işveren açısından beklenemeyeceği vurgulanarak iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Nihai karar 17/6/2016 tarihinde başvuruca tebliğ edilmiştir.

Başvuruca 15/7/2016 tarihinde bireysel başvuru yapmıştır.

Öte yandan Ulusal Yargı Ağı Sistemi (UYAP) üzerinden yapılan incelemede; Manisa Cumhuriyet Başsavcılığının yapılan ihbar nedeniyle Ö.C.nin cezalandırılması talebini içeren iddianamesinin Manisa 2. Asliye Ceza Mahkemesi tarafından kabul edildiği görülmüştür. Mahkeme 27/10/2016 tarihinde, anılan suçların maddi ve manevi unsurları oluşmadığı gerekçesiyle Ö.C. hakkında beraat kararı vermiştir. Ö.C.yargılama aşamasındaki savunmasında; başvuruca tanımadığını, tanımadığı bir kişiye iftira atmasının mümkün olmadığını, bazı duyumlarını vatandaşlık görevi gereği tedbir alınsın diye şirkete bildirdiğini belirtmiştir.

IV. İLGİLİ HUKUK

Ulusal Hukuk

4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı" kenar başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Suresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

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

İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu 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 yanıltması.

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

İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

t) İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kavha uğratması."

4857 sayılı Kanun'un "Feshin geçerli sebeplere dayandırılması" kenar başlıklı 18. maddesi şöyledir:

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi alan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından yada işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz..."

4857 sayılı Kanun'un "Sözleşmenin feshinde usul" kenar başlıklı 19. maddesi şöyledir:

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş Sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."

Uluslararası Hukuk

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (Sözleşme) "Özel ve aile hayatına saygı hakkı" kenar başlıklı 8. maddesi şöyledir:

"(1) Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir

(2) Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarında özel hayatın eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş bir kavram olduğu belirtilmektedir. Özel hayata saygı hakkı alt kategorisinde geçen özel hayat kavramı AİHM tarafından oldukça geniş yorumlanmakta ve bu kavrama ilişkin tüketici bir tanım yapılmaktan özellikle kaçmamaktadır (Koch/Almanya, B. No: 497/09, 19/7/2012. § 51). Bununla birlikte Sözleşme'nin denetim organlarının içtihatlarında bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi ve gerçekleştirilmesi ve kişisel bağımsızlık kavramlarının özel hayata saygı hakkının kapsamının belirlenmesinde temel alındığı anlaşılmaktadır (Sidabras ve Dziautas/Litvanya, B. No: 55480/00 ve 59330/00, 27/7/2004, § 43; K.A. ve A.D./Belçika, B. No: 42758/98. 45558/99, 17/2/2005. § 83; Pretty/Birleşik Krallık, B. No: 2346/02. 29/4/2002 § 61; Christine Goodwin/Birleşik Krallık [BD], B. No: 28957/95,11/7/2002, § 90).

AİHM'e göre mesleki hayat özel hayat kavramı dışında tutulamaz. Özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini etkilediği ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını en çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde etmektedir (Özpınar/Türkiye, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45; Niemietz/Almanya, B. No: 13710/88, 16/12/1992, §29).

AİHM mesleki hayatla ilgili başvuru türlerinde öze/ hayat kavramını iki farklı yaklaşıma göre uygulamaktadır: a) özel hayata ilişkin bir unsurun anlaşmazlık

nedeni olup olmadığı (sebebe dayalı yaklaşım) ve b) itiraz edilen tedbirin sonuçları bakımından özel hayata dokunan bir meselenin olup olmadığı (sonuca dayalı yaklaşım). AİHM'e göre özel hayata ilişkin unsurların mesleğin icrası bakımından aranılan nitelik ve yeterlilik koşulları bakımından gözetilmiş veya kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alınmış olduğu durumlardan kaynaklanan başvurular sebebe dayalı yaklaşım çerçevesinde özel hayata saygı hakkı kapsamı içinde değerlendirilir (Denisov/Ukrayna [BD], B. No: 2011/76639,25/9/2018, §§ 100-103).

AİHM kişinin meslek hayatını etkileyen bir tedbir için öne sürülen gerekçelerin kişilerin özel hayatına ilişkin olmadığı ancak söz konusu tedbirin kişinin özel hayatına yönelik ciddi olumsuz etkilerinin bulunduğu veya bulunma ihtimalinin olduğu durumların konu edildiği başvuruların sonuca dayalı yaklaşım kapsamında Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamı içine girebileceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda söz konusu olumsuz etkilere ilişkin değerlendirmede AİHM, kişinin yakın çevresi üzerindeki, özellikle de maddi bakımdan ortaya çıkan sonuçları, diğerleri ile ilişki kurma ve geliştirme olanakları ile itibarı üzerindeki olumsuzlukları dikkate almaktadır (Denisov/Ukrayna, § 107).

AİHM sebebe dayalı yaklaşımın Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanmasını gerekli kılmadığı durumlarda, söz konusu tedbirin sonuçlarının özel hayatın üzerindeki etkilerine ilişkin bir inceleme yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bununla beraber söz konusu bu ayırımın, ilgili tedbirin altında yatan sebepleri ve tedbirin sonuçlarını incelerken her iki yaklaşımı birlikte uygulamasına engel teşkil etmediğini de belirtmektedir (Denisov/Ukrayna, § 109).

AİHM sonuca dayalı yaklaşım uyarınca inceleme yapılabilmesi için söz konusu meslekle ilgili tasarrufun özel hayat üzerinde doğurduğu etkilerin belirli önem ve ciddiyette olmasını aramakta, asgari ağırlık seviyesine ulaşmış olması gerektiğini vurgulamaktadır. AİHM, sadece bu sonuçların çok ağır olduğu ve kişinin özel hayatını önemli derecede etkilediği durumlarda Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanabilir olduğunu kabul etmektedir (Denisov/Ukrayna, §§ 113, 116).

AİHM, sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığı başvurularda iddia edilen ihlallerin ağırlık ve ciddiyet derecesini değerlendirmeye yönelik kıstaslar oluşturmuştur. Bu kapsamda başvurucunun söz konusu tedbir öncesi ve sonrasındaki yaşamı kıyaslanarak maruz kaldığı olumsuz etki değerlendirilmektedir. Ayrıca sonuçların ciddiyetinin belirlenmesinde, başvurucunun iddia ettiği öznel algıların, somut başvuruda mevcut nesnel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra yapılacak incelemenin, iddia edilen tedbirin hem maddi hem de manevi etkilerini kapsaması gerekmektedir. AİHM, başvurucuların şikâyet edilen tasarrufun özel hayatları üzerindeki olumsuz sonuçlarını somut verilere dayalı olarak uygun şekilde ispatlamakla yükümlü olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca başvurucular söz konusu şikâyetlerini ulusal merciler önünde de uygun şekilde dile getirmiş olmalıdırlar (Denisov/Ukrayna, §§ 113-117).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

Mahkemenin 30/9/2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları

Başvurucu; V.B. isimli kişiyle ilişkisinin olmadığı, bomba ihbarı nedeniyle işin kesintiye uğramadığı ve olay günü işyerinde çalışan işçilerin ihbardan haberdar olmadığı hususlarının iş mahkemesindeki yargılama sürecinde kanıtlandığını ifade etmiştir. Bu duruma rağmen Yargıtayın dosyaya aslı bile sunulmayan V.B.nin olduğu beyan edilen el yazısıyla yazılmış bir belgeye dayanarak, anılan belgenin doğruluğunu araştırmadan ve V.B.nin tanıklığına başvurmadan eksik inceleme ile davayı reddettiğini iddia eden başvurucu ihbar ile ilgili soruşturmada ihbarı yapan kişinin başvurucu ve V.B. ile ilgisi olmayan Ö.C. isimli bir kadın olduğunun anlaşıldığını, ancak bu kişi hakkında açılan ve kendisinin de müdahil olduğu kamu davasında beraat kararı verildiğini belirtmiştir. Ayrıca işyerinde işçiler arasında iş arkadaşlığı dışında farklı bir ilişki yaşanmasının özel hayat kapsamında olduğunu, işin işleyişini etkilemediği sürece fesih nedeni olamayacağını vurgulayan başvurucu, özel hayata saygı ve adil yargılanma haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme

Anayasa'nın "Özel hayatın gizliliği" kenar başlıklı 20. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz."

Özel hayata saygı hakkı Anayasa'nın 20. maddesinde koruma altına alınmıştır. Devlet, kişilerin özel ve aile hayatına keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin haksız saldırılarını önlemekle yükümlüdür. Özel hayat geniş bir kavram olup bu kavramın kapsayıcı bir tanımının yapılması oldukça zordur. Bununla beraber bu kavram; kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurları korumaktadır. Kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişim, aile hayatı vb. konular da bu hakkın içinde yer almaktadır (Bülent Polar [GK], B.No: 2013/7666,10/12/2015, § 61).

Anayasa Mahkemesi olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No; 2012/969, 18/9/2013, § 16). Söz konusu iddiaların özünün, başvurucunun ahlaki nedenle iş akdinin feshedilmesi olduğu anlaşılacakla; başvurucunun adil yargılanma hakkına yönelik iddialarının da bir bütün olarak özel hayata saygı hakkının usul güvenceleri kapsamında incelenmesi uygun görülmüştür.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

Özel hayata saygı hakkına yönelik işverenin müdahalesine ilişkin şikâyetlerin derece mahkemeleri önünde dile getirildiği, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı

anlaşılan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

a. Genel İlkeler

Başvuru konusu olayda uyumsuzluk, gerçek kişiler arasındaki iş sözleşmesinin ahlaki durum gerekçe gösterilerek sona erdirilmesine ilişkindir. Dolayısıyla kamu makamlarının herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Bununla birlikte devletin, özel hayata saygı hakkını etkili olarak koruma ve saygı gösterme şeklinde pozitif yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu yükümlülük bireylerin birbirlerine karşı eylemleri bakımından da anılan hakkın korunması için gerekli önlemlerin alınmasını da içerir (Adnan Oklar (3), B. No; 2013/1123, 2/10/2013, § 32; Ömür Kara ve Onursal Özbek. B. No: 2013/4825, 24/3/2016, §§ 45-46).

Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini gerektirir (Ömür Kara ve Onursal Özbek, §§ 47-48).

Kamu gücünü kullanan aktörler dışında kalan kişiler arasındaki özel hukuk ilişkilerinde kamusal makamların yükümlülükleri; bireylerin temel hak ve özgürlüklerine üçüncü kişilerin müdahalesinin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınması ve mahkemelerce korunma sağlanmasıdır. Kamusal makamlarca gerekli yapısal önlemler alınmış olursa da uyumsuzluk konusu davayı yürüten mahkemelerce verilen kararlarda üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere korunma imkânı sağlanmadığı durumlarda bu yükümlülükler gereği gibi yerine getirilmemiş olacaktır. Bu, kamusal makam olan mahkemeler aracılığıyla bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasız bırakıldığı anlamına gelecektir (Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 49).

Bu doğrultuda, özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyumsuzluklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli ve ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 50).

Derece mahkemeleri tarafından tarafların çıkarları dengelenirken ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığı, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında

makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı somut olayın koşullarına göre ele alınmalıdır. Ayrıca yargılamalar sırasında gerçekleştirilen işlemlerin ve neticede verilen kararın gerekçesinin bizzatı özel hayat alanına ilişkin bir müdahale oluşturmaması için derece mahkemelerince gereken özen gösterilmelidir (Ömür Kara ve Onursal Özbek, § 51).

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

Somut olaydaki uyuşmazlığın özel hukuk kişileri arasında gerçekleşmesi nedeniyle temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerin yerine getirilmediği iddiasını içeren başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında ele alınması gerekir.

Öncelikle işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin, kural olarak çalışanın özel hayatı kapsamında kalan bazı davranış ve eylemlerine ilişkin sınırlamalar getirebileceği söylenebilir. Öte yandan işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin -somut olayda özel hayata saygı hakkının- işyeri sınırları dahilinde de korunduğu, aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu bağlamda işçinin aynı işyerinde çalışan başka bir işçiyle ilişki yaşamaması hâlinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş akdini feshedebileceğini kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel haklarına ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır. Bu çerçevede çalışanın diğer bir çalışanla yaşadığı ilişkinin işin yürütülmesini, iş sağlığını ve güvenliğini etkileyip etkilemediği önem taşımaktadır.

Ayrıca işyerinde yaşanan ancak işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmek, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracağı söylenebilir. Bu açıklamalar yukarıda belirtilen pozitif yükümlülüğe ilişkin ilkelerle birlikte değerlendirildiğinde, iki çalışan arasındaki ilişkinin iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin varlığı ve anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca derece mahkemeleri tarafından da ilişkinin işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanmalı, iş akdinin feshinin işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığı gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir.

Somut olayda işveren iş akdini, başvurucunun V.B. isimli işçi ile ilişkisi

olduğu, bu ilişki nedeniyle V.B.nin eşinin yaptığı bir ihbar sonucu zarara uğradığı gerekçesiyle feshetmiştir. Ancak ceza soruşturması kapsamında ihbarı yapan kişinin V.B.nin eşi olmadığı ve ihbarın var olduğu iddia edilen ilişki ile ilgisinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca yargılama sürecinde işverenin anılan ihbar nedeniyle şirkete polisin gelerek inceleme yaptığı, işin durduğu ve bu nedenle zarara uğradığına yönelik iddialarını destekleyen belge sunmadığı, Mahkemenin bu konuda ayrıca bir araştırma yapmadığı ve dinlenen tanıkların işyerinde anılan olumsuzluklara yönelik beyânlarının alınmadığı görülmüştür. Öte yandan üretime ara verilmiş ve işveren zarara uğramış olsa bile bu durumun başvuru konusundan kaynaklanmadığının sabit olduğu dikkate alındığında, başvuru konusunu yaşadığı iddia edilen ilişkinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu hususunun işveren tarafından ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca işverenin derhâl fesih hakkı kapsamında savunma almadan fesih hakkının olup olmadığı temyiz mercii tarafından tartışılmış olsa da başvuru konusu olayda işverenin V.B.nin savunmasını almasına ve yargılama aşamasında bu savunmayı delil olarak mahkemeye sunmasına rağmen, iddia edilen ilişkinin tarafı olan başvuru konusunu savunması alınmayarak ilişkinin varlığına ilişkin tek taraflı bir beyana dayanıldığı ve yargılama aşamasına kadar başvurucuya bu beyana karşı görüşlerini sunma imkânının işveren tarafından tanınmadığı hususlarının gözetilmediği anlaşılmaktadır. Derece mahkemesi tarafından da iddialar karşısında V.B.nin tanık olarak dinlenmediği, işveren tarafından dosyaya sunulan savunmasının doğruluğunun araştırılmadığı görülmüştür.

Bu durumda yargılama sürecinde başvuru konusunu başka bir işçiyle ilişkisinin olduğu, bu ilişkinin başvuru konusunu tarafından alenileştirildiği ve ilişkinin işyerine olumsuz etkilerinin olduğu, ayrıca oluşan olumsuzluklar nedeniyle iş akdinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususlarının işveren tarafından ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca iddia edilen ilişkinin varlığına ve işyerine yansımalarına ilişkin yeterli bir araştırmanın yapıldığı ve olaya özgü gerekçe sunulduğu da söylenemez. Açıklamalar bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde, iş akdinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususu gözetilerek işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak özenli bir yargılama yapılmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle başvuru konusunu Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) İşin inceleme sonunda, başvuru konusunu hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir...

(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucu lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı Mali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir."

Başvurucu ihlalin tespit edilmesini istemiş ve tazminat talebinde bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesinin Mehmet Doğan kararında ihlal sonucuna varıldığında ihlalin nasıl ortadan kaldırılacağı hususunda genel ilkeler belirlenmiştir (B. No: 2014/8875, 7/6/2018, |GKJ). Mahkeme diğer bir kararında ise bu ilkelerle birlikte ihlal kararının yerine getirilmemesinin sonuçlarına da değinmiş ve bu durumun ihlalin devamı anlamına geleceği gibi ilgili hakkın ikinci kez ihlal edilmesiyle sonuçlanacağına da işaret etmiştir (Aligül Albaya ve diğerleri (2), B.No: 2016/12506, 7/11/2019).

Bireysel başvuru kapsamında bir temel hakkın ihlal edildiğine karar verildiği takdirde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırıldığından söz edilebilmesi için temel kural mümkün olduğunca eski hâle getirmenin, yani ihlalden önceki duruma dönülmesinin sağlanmasıdır. Bunun için ise öncelikle ihlalin kaynağı belirlenerek devam eden ihlalin durdurulması, ihlale neden olan karar veya işlemin ve bunların yol açtığı sonuçların ortadan kaldırılması, varsa ihlalin sebep olduğu maddi ve manevi zararların giderilmesi, ayrıca bu bağlamda uygun görülen diğer tedbirlerin alınması gerekmektedir (Mehmet Doğan, §§ 55, 57).

İhlalin mahkeme kararından kaynaklandığı veya mahkemenin ihlali gideremediği durumlarda Anayasa Mahkemesi, 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrası ile İçtüzük'ün 79. maddesinin (1) numaralı fıkrasının fa) bendi uyarınca, ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere kararın bir örneğinin ilgili mahkemeye gönderilmesine hükmeder. Anılan yasal düzenleme, usul hukukundaki benzer hukuki kuramlardan farklı olarak, ihlali ortadan kaldırmak amacıyla yeniden yargılama sonucunu doğuran ve bireysel başvuruya özgülenen bir giderim yolunu öngörmektedir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi tarafından ihlal kararına bağlı olarak yeniden yargılama kararı verildiğinde, usul hukukundaki yargılamanın yenilenmesi kurumundan farklı olarak ilgili mahkemenin yeniden yargılama sebebinin varlığını kabul hususunda herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla böyle bir karar kendisine ulaşan mahkemenin yasal yükümlülüğü, ilgilinin talebini beklemeksizin Anayasa Mahkemesinin ihlal kararı nedeniyle yeniden yargılama kararı vererek devam eden ihlalin sonuçlarını gidermek üzere gereken işlemleri yerine getirmektir (Mehmet Doğan, §§ 58-59; Aligül Albaya ve diğerleri (2), 57-59, 66-67).

İncelenen başvuruda özel hukuk iş ilişkilerinden doğan uyumsuzlukları karara bağlayan Dairece özel hayata saygı hakkına ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin yeterince gözetilmemesi sebebiyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ihlalin mahkeme kararından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda özel hayata saygı hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Yapılacak yeniden yargılama ise bireysel başvuruya özgü düzenleme içeren 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yöneliktir. Bu kapsamda yapılması gereken iş yeniden yargılama karar verilerek Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar verilmesinden ibarettir. Bu sebeple kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere Manisa I. İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekmektedir.

İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılamanın yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dosyadaki belgelerden tespit edilen 257,50 TL harç ve 3.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 3.257,50 yargılama giderinin başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

Başvurucunun kamuya açık belgelerde kimliğinin RESEN GİZLİ TUTULMASINA,

Özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

Kararın bir örneğinin özel hayata saygı hakkına yönelik ihlalinin sonuçlarının oradan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Manisa 1. İş Mahkemesine (E.2015/116, K.2016/288> GÖNDERİLMESİNE,

Tazminat talebinin REDDİNE,

257,50 TL harç ve 3.000 TL vekâlet vekâlet ücretinden oluşan toplam 3.257,50 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

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

Kararın bir örneğinin bilgi için Adalet Bakanlığına ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesine GÖNDERİLMESİNE 30/9/2020 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi