

**İlgili Kanun /Madde**  
**4857 S. İşK/25**

**T.C**  
**ANAYASA MAHKEMESİ**

**Başvuru No. 2017/31971**

**Tarihi: 16/12/2020**

- **ANAYASA MAHKEMESİNİN BAŞVURUCUNUN BAŞVURU FORMUNDA İLERİ SÜRDÜĞÜ GEREKÇEYLE SINIRLI İNCELEME YAPACAĞI**
- **BAŞVURUCUNUN BİREYSEL BAŞVURU KAPSAMINDAKİ HANGİ HAKLARININ İHLAL EDİLDİĞİNİ AÇIKLAYIP DELİLLENDİRMESİ GEREKTİĞİ**

**ÖZETİ:** Önemle belirtilmelidir ki bireysel başvuru incelemesinde Anayasa Mahkemesinin görevi başvuru formunda İleri sürdüğü gerekçelerle sınırlı bir incelemeyi kapsamaktadır. Başvurucunun bireysel başvuru formunda mağduriyetini gösteren açıklamaları yapmaması ve/veya mağduriyetine dayanak olarak ileri sürdüğü hususları delillendirmemesi durumunda Anayasa Mahkemesi başvuru yerine geçerek delil toplama ve ihlal iddialarını gerekçelendirme görev ve yükümlülüğüne sahip değildir {Mustafa Abaydın., § 27).

Sonuç olarak başvuru; ihlal iddiasına ilişkin delillerini sunma ve bireysel başvuru kapsamındaki haklardan hangisinin hangi nedenle ihlal edildiğine ilişkin açıklamalarda bulunma yönündeki yükümlülüğünü yerine getirmemiş, bu bağlamda ileri sürdüğü ihlal iddialarını temellendirememiştir.

**T, BAŞVURUNUN KONUSU**

Başvuru, başvuru yapanın yaptığı bazı sosyal medya paylaşımlarının işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesiyle başvuru yapanın İş sözleşmesinin feshedilmesinin bazı anayasal hakları ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

**a BAŞVURU SÜRECİ**

Başvuru 28/7/2017 tarihinde yapılmıştır.

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

Komisyona başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

Başvuru belgelerinin bir Örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüşünü bildirmiştir.

Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.

### **OLAY VE OLGULAR**

Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir  
Türkiye 15 Temmuz 2016 tarihinde askerî bir darbe teşebbüsüyle karşı karşıya kalmıştır. Darbe teşebbüsüne karşı koyan güvenlik görevlileri ile bu teşebbüse tepki göstermek üzere sokaklara çıkan sivillere uçaklar, helikopterler, tanklar, diğer zırhlı araçlar ve silahlarla saldırılmış; bu saldırılar sonucunda toplam 251 kişi hayatını kaybetmiş; binlerce kişi de yaralanmıştır. Kamu makamları ve yargı organları -olgusal temellere dayanarak- bu teşebbüsün arkasında Türkiye'de çok uzun yıllardır faaliyetlerine devam eden ve son yıllarda Fetullahçı Terör Örgütü (FETÖ) ve/veya Paralel Devlet Yapılanması (PDY) olarak isimlendirilen bir yapılanmanın olduğunu değerlendirmiştir. Darbe teşebbüsüne ilişkin süreç ile FETÖ/PDY'nin yapısına ilişkin detaylı açıklamalar Anayasa Mahkemesinin Aydın Yavuz ve diğeri ([GK], B. No: 2016/22169,20/6/2017, §§ 12-46) kararında yer almaktadır.

1976 doğumlu olan başvurucu 2004 yılından beri Gaziantep Şehkamil Belediyesinde (Belediye/işveren) işçi olarak çalışmaktadır,

15 Temmuz darbe teşebbüsünün akabinde başvurucu hakkında Şehitkamil Belediyesi Fen İşleri Müdürlüğüne 20/7/2016 tarihinde bir tutanak düzenlenmiştir. Tutanağa göre başvurucu, sosyal medya paylaşımlarında devletin icraatlarıyla ve terörle mücadele faaliyetleriyle ilgili, ahlak ve iyi niyet kuralları ile bağdaşmayan, devletin haysiyet ve vakarını kıran asılsız İhbar ve isnatlarda bulunmuş; bir kamu kuruntunda çalışması nedeniyle temsil ettiği işverenin güvenini kötüye kullanmış, doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranış sergilemiştir. Tutanağın akabinde Belediye 22/572003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenin haklı nedenle derhâl fesih hakkı" kenar başlıklı 25. maddesinin (11) numaralı fıkrasının (b) ve (e) bentlerine dayanarak başvurucunun ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunduğunu kabul etmek suretiyle İş sözleşmesini aynı gün feshetmiştir.

Başvurucunun iş sözleşmesinin feshi sonrasında 22/11/2016 tarihli ve 29896 sayılı Resmî Gazete'de 677 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (677 sayılı KHK) yayımlanmıştır. 677 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (ç) bendinde belirtilen ekli (4) sayılı listede başvurucunun da ismine yer verilmiş ve böylece başvurucu kamu görevinden 677 sayılı KHK hükmü gereğince çıkarılmıştır.

Başvurucu; feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine karar verilmesi talebiyle Belediye aleyhine 27/7/2016 tarihinde dava açmıştır. Gaziantep 4. tş Mahkemesinde (Mahkeme) yapılan yargılama sonucunda 21/12/2016 tarihinde davanın reddine karar verilmiştir. Kararın gerekçesinde öncelikle 4857 sayılı Kanun'a göre işverenin iki şekilde iş sözleşmesini feshedebileceği, bunlardan birinin haklı sebeple fesih olduğu, bu fesih türünde İş sözleşmesinin herhangi bir süreye bağlı olmaksızın derhâl feshedebileceği ve savunma alınması zorunluluğunun bulunmadığı ifade edilmiştir.

Genel açıklama sonrasında Mahkeme 20/7/2016 tarihli fesih bildiriminde başvuru ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranıştan nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini, fesih bildiriminin yazılı olarak yapıldığını ve bir sebep gösterildiğini belirtmiştir. Bundan sonra Mahkeme, başvuru hakkında Belediye Fen İşleri Müdürlüğüne düzenlenen tutanağa değinmiş (bkz. § 10); tutanağın ekinde tespitleri doğrulayan bilgi ve belgelerin bulunduğunu ifade etmiştir.

Mahkeme daha sonra Belediyenin bir kamu kurumu olduğunu, yapılan feshin 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (II) numaralı fıkrasının (b) ve (e) bentlerine dayanılarak yapıldığını, başvuru ahlak ve iyi niyet kuralı ile bağdaşmayan, Belediyenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğunu belirtmiş ve feshin haklı nedenle gerçekleştiğini kabul etmiştir. Bu açıklamalar sonrasında Mahkeme bu defa başvuru ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak, bu hukuki düzenlemeyi denetleme yetkisine sahip olmadığını ifade etmiştir.

Başvuru, anılan karara karşı 25/1/2017 tarihli dilekçesiyle istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi (Daire) 3/3/2017 tarihli kararıyla istinaf başvurusunun esasın reddine hükmetmiştir. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir

"Davacının imzalayarak tebellüğ ettiği 20/07/2016 tarihli fesih bildirimimle: 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih hakla başlıklı 25. maddesinin II. fıkrasının (b) ve (e) bentleri gereğince, davacının ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle 20/07/2016 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin feshedildiğinin belirtildiği; davacının çalıştığı Fen İşleri Müdürlüğü tarafından 20/07/[2Q16] tarihli tutanak düzenlendiği, tutanakta; davacının işvereni aleyhinde, sosyal paylaşım sitesinde, devletin icraatlarıyla ve terörle mücadele faaliyetleriyle ilgili olarak, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak, devletin haysiyet ve vakarını Saracak şekilde asılsız ihbar ve isnatlarda bulunduğu, devlet kurumunda çalışması nedeniyle temsil ettiği işverenin güvenini kötüye kullandığı, doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranışta bulunduğunun tespit edildiği belirtilip, yapılan bu tespitle ilgili bilgi ve belgelerin tutanağa eklendiği; davacının sosyal medyada yaptığı paylaşımları gösteren evrakların da yer aldığı görülmüştür.

Öte yandan İşe iade davası devam ederken 22/11/2016 tarihinde 29896 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 677 sayılı Kanun Hükmünde

Kararnamenin maddesinde belirtilen ekli (4) saydı listede belirtilen kamu görevinden çıkartılanlar listesinde davacının da isminin belirtildiği anlaşılmaktadır.

...davanın reddine ilişkin verilen ilk derece mahkemesi kararındaki değerlendirmenin dosyadaki delil durumuna göre, 20/07/2016 tarihinde yapılan feshin 4857 saydı Kanununun 25/H-b-e maddesi kapsamında haldi fesih mahiyetinde olması; feshin 4857 saydı Kanun'ım 25 nci maddesinin (II) numaralı bendine dayalı olarak yapılması nedeniyle aynı kanununun 19/2 maddesi uyarınca davacı işçiden savunma alınma zorunluluğu olmadığından, fesihten Önce savunma alınmamış olması sonuca etkili olmaması nedeni ile davanın reddine ilişkin Mahkemenin kararının isabetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan nedenlerle davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan istinaf İtirazları yerinde görülmemiştir. \*

Daire karan başvuru tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 13/6/2017 tarihli kararıyla temyiz taleplerinin reddine ve kararın onanmasına karar verilmiştir. Nihai karar 28/7/2017 tarihinde başvurucuya tebliğ edilmiştir.

Başvurucu 28/7/2017 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

### **İLGİLİ HUKUK**

İlgili ulusal ve uluslararası hukuk İçin bkz. C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 22/5/2019, §§ 37-78.

### **İNCELEME VE GEREKÇE**

Mahkemenin 16/12/2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

Başvurucu, suç teşkil etmeyen ve başkalarının paylaşımını beğenmekten ibaret olan paylaşımının iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılamayacağını belirtmiştir. Başvurucu ayrıca yargılamaya konu paylaşımın on binlerce kişi tarafından paylaşılan ve yüz binlerce kişi tarafından beğenilen yasal paylaşımlar olduğunu, işverenle ve yaptığı İşle hiçbir alakasının olmadığını iddia etmiştir. Tüm bu nedenlerle başvuru; adil yargılanma, Özel hayata ve aile hayatına saygı ve çalışma haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Bakanlık görüşünde, derece mahkemelerinin hangi nedenlerin haklı ve geçerli fesih nedeni oluşturduğuna ilişkin yorum ve değerlendirmesinin mevzuata uygun olup olmadığını denetlemenin Anayasa Mahkemesinin görevi kapsamında bulunmadığı belirtilmiştir. Bu açıklama sonrasında Bakanlık, başvuru tarafından ileri sürülen iddiaların mahkemelerce delillerin değerlendirilmesi ve hukuk kurallarının yorumlanmasına ilişkin olduğunu, derece mahkemelerinin kararlarında bariz takdir hatası veya açık bir keyfilik oluşturan bir hususun da bulunmadığını belirtmiş ve başvurucunun iddialarının kanun yolu şikâyeti niteliğinde olduğunu ifade etmiştir, öte yandan Bakanlık, başvuru hakkındaki tedbirlerin olağanüstü hâl (OHAL) döneminde alınması nedeniyle yapılacak incelemede Anayasalım 15. maddesinin de dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanında genel hatlarıyla başvuru formunda belirttiği İddialarını tekrarlamıştır.

### **Değerlendirme**

#### **Genel İlkeler**

30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 47. maddesinin (3) numaralı, 48. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları ile Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 59. maddesinin (2), (3) ve (4) numaralı fıkraları uyarınca Anayasa Mahkemesine başvuru konusu olaylarla ilgili delilleri sunmak suretiyle olaylar hakkındaki iddialarını ve dayanılan Anayasa hükmünün kendilerine göre ihlal edildiğine dair açıklamalarda bulunarak hukuki iddialarını kanıtlamak başvurucuya düşer. Zikredilen kurallara göre başvurucunun kamu gücünün işlem, eylem ya da ihmali nedeniyle ihlal edildiğini ileri sürdüğü hak ve Özgürlük ile dayanılan Anayasa hükümlerini, ihlal gerekçelerini, dayanılan deliller ile ihlale neden olduğu ileri sürülen İşlem veya kararların aslı ya da örneğini başvuru dilekçesine eklemesi şarttır. Başvuru dilekçesinde kamu gücünün İhlale neden olduğu iddia edilen işlem, eylem ya da ihmali dair olayların tarih sırasına göre özeti yapılmalı; bireysel başvuru kapsamındaki haklardan hangisinin hangi nedenle ihlal edildiği ve buna ilişkin gerekçeler ve deliller açıklanmalıdır (Veli özdemin, B. No: 2013/276, 9/1/2014, §§ 19, 20; Ünal Yiğit, B. No: 2013/1075, 30/6/2014, §§ 18, 19; Sabah Yıldızı Radyo ve Televizyon Yayın İletişim Reklam Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, [GK], B. No: 2014/12727, 25/5/2017, § 19; Mustafa Akaydm, B. No: 2015/14800, 8/1/2020, §21).

Yukarıda belirtilen koşullar yerine getirilmediği takdirde Anayasa Mahkemesi, başvuruyu açıkça dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle kabul edilemez bulabilir. İddiaların dayanaktan yoksun olmadığı konusunda Anayasa Mahkemesinin ikna edilmesi, başvurucu tarafından ortaya konulan somut bilgi ve belgelerin niteliğine bağlıdır. Başvurucunun başlangıçta, başvuru hakkında kabul edilemezlik karar verilmesini önlemek için başvuru formu ve eklerinde iddialarını destekleyici belgeleri sunması ve gerekli açıklamaları yapması zorunludur ( Veli özdemin, § 23; Ünal Yiğit, § 22).

Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel başvurularda, başvurucuların başvurularını titizlikle hazırlama ve takip etme yükümlülükleri vardır. Anayasa Mahkemesi, başvurucunun soyut şekilde birtakım Anayasa hükümlerine atıfta bulunmasının iddiaların ispatlandığı anlamına gelmeyeceğini birçok kez vurgulamıştır. Bundan başka başvurucunun başvuru formunu özenle doldurmak, ihlal iddiasının dayanağı olan tüm olayları göstermek, başvuruyu aydınlatacak ve hükmün esasını etkileyecek argümanları destekleyici tüm belgeleri başvuru dilekçesine eklemek, bir bilgi veya belge elde edilememişse bunun da nedenlerini açıklama yükümlülüğü olduğunu belirtmiştir (Sabah Yıldızı Radyo ve Televizyon Yayın İletişim Reklam Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, §§ 22-26; Mustafa Akaydm, § 23).

### **İlkelerin Olaya Uygulanması**

Eldeki olayda Belediye, başvuru iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle feshetmiştir. Bu davranışların niteliği ise başvuru iş sözleşmesi ile ilgili Belediye Fen İşleri Müdürlüğüne tutulan tutanakta açıklanmıştır. Tutanağa göre başvuru iş sözleşmesi 15 Temmuz darbe teşebbüsü sonrasında tutanağın ekinde yer alan bazı sosyal medya paylaşımlarında bulunmuş, bu paylaşımlarla devletin genel iş ve işlemleri ve terörle mücadele bağlamında yapmış olduğu faaliyetleri ile ilgili olarak asılsız isnatlarda bulunmuş, bu şekilde devletin vakarını kırmıştır. Bundan başka, tutanakta başvuru iş sözleşmesi ile devletin arasındaki güven ilintisine aykırı davrandığı, işverene bağlılıkla bağdaşmayan davranışlar sergilediği tespitine yer verilmiştir.

Fesih işlemi daha sonra Mahkeme tarafından denetlenmiştir. Öncelikle Mahkeme, Belediyenin devlet teşkilatı içinde yer alan kamu tüzel kişiliği haiz bir kurum olduğu tespitini yapmıştır. Daha sonra Mahkeme 4857 sayılı Kanun'a göre İşçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmasının ve İşverenin güvenini kötüye kullanmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar yapmasının haklı fesih nedeni olduğunu, bu gibi eylemlerde bulunulmasının ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. Bu açıklamalar sonrasında Mahkeme, başvuru iş sözleşmesinin bu kapsamda kaldığını belirterek feshin haklı nedenle yapıldığını kabul etmiştir.

Başvuru iş sözleşmesinin bu karara karşı istinaf yoluna başvurusu üzerine bu kez Daire somut olay hakkında bir değerlendirme yapmıştır. Daire Öncelikle başvuru iş sözleşmesindeki fesih bildirimine ve tutanağa ayrıntılarıyla değinmiş, daha sonra mahkeme kararını açıklamıştır. Açıklamalar sonrasında Daire, feshin 4857 sayılı Kanun'a göre gerçekleşen bir haklı fesih olduğunu belirtmiş; başvuru iş sözleşmesinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunduğunu, işverenin güvenini kötüye kullanmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar gerçekleştirdiğini kabul etmiştir.

Başvuru iş sözleşmesi teşkil etmeyen ve başkalarının paylaşımlarını beğenmekten ibaret olan sosyal medya paylaşımlarının iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapıldığı, bu nedenle çeşitli anayasa haklarının ihlal edildiğini savunmuştur. Ancak başvuru iş sözleşmesi herhangi bir şekilde paylaşımlarının içeriğine ilişkin değerlendirme yapmamış, paylaşımlarına dair herhangi bir bilgi ya da belgeyi de başvuru formuna eklememiştir. Oysa ilk derece mahkemesinin kararında işyeri dosyasında başvuru iş sözleşmesinin iş akdinin feshine sebep olan paylaşımların tümünün tutanağa bağlanarak kayıt altına alındığı açıkça ifade edilmiştir.

öte yandan başvuru iş sözleşmesi, idarenin ve derece mahkemelerinin tespitlerinin doğru olmadığına ilişkin iddiasını da soyutluktan çıkarabilmiş değildir. Bireysel başvuruya konu yapılan mesele paylaşımların suç oluşturup oluşturmadığı değil paylaşımların haklı feshine dayanak alınmasının anayasal hakların ihlal edilip edilmediğidir. Bu durumda karşısında idarenin ve derece mahkemelerin yapılan paylaşımların

niteliğine ilişkin yaptığı değerlendirmelerin yerinde olmadığı noktasında başvurunun bir açıklama yapma yoluna gitmediği, paylaşımların suç teşkil etmediğini belirtmekle yetindiği anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle mevcut başvurunun koşullarında başvuru, yapmış olduğu paylaşımların ifade özgürlüğü kapsamında kaldığını ve iş sözleşmesinin feshinin anayasal haklanma adil olmayan bir şekilde kısıtlanması anlamını taşıdığını ispat edebilmiş değildir.

Önemle belirtilmelidir ki bireysel başvuru incelemesinde Anayasa Mahkemesinin görevi başvurunun başvuru formunda İleri sürdüğü gerekçelerle sınırlı bir incelemeyi kapsamaktadır. Başvurunun bireysel başvuru formunda mağduriyetini gösteren açıklamaları yapmaması ve/veya mağduriyetine dayanak olarak ileri sürdüğü hususları delillendirmemesi durumunda Anayasa Mahkemesi başvuru yerine geçerek delil toplama ve ihlal iddialarını gerekçelendirme görev ve yükümlülüğüne sahip değildir (Mustafa Abaydın., § 27).

Sonuç olarak başvuru; ihlal iddiasına ilişkin delillerini sunma ve bireysel başvuru kapsamındaki haklardan hangisinin hangi nedenle ihlal edildiğine ilişkin açıklamalarda bulunma yönündeki yükümlülüğünü yerine getirmemiş, bu bağlamda ileri sürdüğü ihlal iddialarını temellendirememiştir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. Sabah Yıldızı Radyo ve Televizyon Yayın İletişim Reklam Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi \ § 25).

Açıklanan gerekçelerle başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

Engin YILDIRIM ve Celal Mümtaz AKINCI bu görüşe katılmamışlardır,

### **HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

A. Başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA Engin YILDIRIM ve Celal Mümtaz AKINCI'nın karşı oyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

B. Yargılama giderlerinin başvuru Üzerinde BIRAKILMASINA 16/12/2020 tarihinde karar verildi.

Başvuru Numarası : 2017/31971 Karar Tarihi : 16/12/2020

### **KARŞTOY GEREKÇESİ**

Gaziantep Şehitkamil Belediyesinde işçi olarak çalışan başvuru hakkında, işvereni 15 Temmuz darbe girişiminin ardından 20/7/2016 tarihinde bir tutanak düzenlemiştir. Bu tutanakta, başvurunun sosyal medya paylaşımlarında devletin icraatlarıyla ve terörle mücadele faaliyetleri ile ilgili, ahlak ve iyi niyet kuralları ile bağdaşmayan, devletin haysiyet ve vakarını karan asılsız ihbar ve isnatlarda bulunduğu, bir kamu kurumunda çalışması nedeniyle temsil ettiği işverenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranışlar sergilediği iddia edilmiştir. Tutanağın akabinde işveren başvurunun ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.maddesinin Kfikrasının (b) ve (e) bendlerine dayanarak aynı gün iş

sözleşmesini feshetmiştir. Başvurucunun 22/11/2016 tarihli 667 sayılı OHAL KHK'sını 1. maddesinin (ç) bendinde ekli (4) sayılı listede ismi olduğundan bu KHK hükmü gereğince kamu görevinden çıkartılmıştır.

Başvurucunun işe iade edilmesi talebiyle ilgili İş Mahkemesinde açtığı dava reddedilmiştir. Mahkeme kararında Belediyenin düzenlediği tutanağa değinerek, tutanağın ekinde tespitleri doğrulayan bilgi ve belgelerin bulunduğuna işaret etmiş, başvurucunun belediyede çalışırken ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan, işveren belediyenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğunu belirtmiş ve feshin haklı nedenle gerçekleştiğini kabul etmiştir. Mahkemenin bu kararın Bölge Adliye Mahkemesince de benimsenerek, başvurucunun istinaf başvurusu reddedilmiş, bu kararın temyizi Üzerine karar ilgili yargıtay dairesince de onanarak kesinleşmiştir.

Başvurucu, paylaşımlarının başkalarının paylaşımlarını beğenmekten ibaret olduğunu savunmuş ancak paylaşımlarıyla ilgili herhangi bir bilgi ve belge sunmamış ve içeriğine ilişkin bir açıklama yapmamıştır.

Başvurucunun paylaşımları belediyenin başvurucunun iş sözleşmesini haklı fesih olarak sona erdirmesinin temel dayanağını oluşturmaktadır. Derece mahkemelerinin kararları incelendiğinde başvurucunun paylaşımlarına yer verilmediği, sadece belediyece düzenlenen tutanağa atıf yapıldığı görülmektedir. Başvurucunun hangi paylaşımının ne şekilde "ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan, işveren belediyenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olduğu" ortaya konulabilmiş değildir. Bu yönüyle derece mahkemelerinin kararlarının ilgili ve yeterli gerekçe içerdiği söylenemeyecektir.

Bireysel başvuru incelemesinde Anayasa Mahkemesinin görevi başvurucunun başvuru formunda ileri sürdüğü gerekçelerle sınırlı bir incelemeyi kapsamaktadır. Başvuru formunda mağduriyetini gösteren açıklamaları yapmaması ve/veya dayanak olarak ileri sürdüğü hususları delilendirmemesi durumunda Anayasa Mahkemesi başvurucu yerine geçerek delil toplama ve ihlal iddialarını gerekçelendirme görev ve yükümlülüğüne sahip değildir.(Mustafa Akaydın, P. 27).

Mahkememizin içtihadı bu yönde olmakla beraber, başvurucunun iş sözleşmesinin feshine dayanak oluşturan paylaşımların derece mahkemelerince yeterince İncelenip incelenmediği, başvurucunun hangi paylaşımlarının sakıncalı görülerek "ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmayan, İşveren belediyenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olduğu" ve iş aktirinin feshi için yeterli ve gerekli görüldüğü karardan anlaşılammamaktadır. Başvurucuya uygulanan yaptırımın İfade özgürlüğünü ihlal edip etmediğini gösterme yükümlülüğü derece mahkemelerine aittir. Derece mahkemelerinin bu yükümlülüklerini yerine getirmediikleri durumlarda başvurucunun bunları bireysel başvuru dilekçesinde belirtmemesinden bahisle şikayetin temellendirilmediğini söylemek bak ve nesafete uygun düşmemektedir.



Olayda süreç başvuruçunun paylaşımlarıyla başlamıştır. Sosyal medya paylaşımları sebebiyle İşveren Belediye başvuruçunun iş akdini feshetmiş, başvuruçu da feshin haksızlığını ileri sürerek dava açmıştır. Bu durumda feshin haklılığını ispat külfeti davalı Belediye'ye aittir. Derece mahkemesi, açılan davayı reddettiğine göre Belediye'nin hangi haklı sebeplerle (sakıncalı paylaşımlarla) iş aktinini feshettiği ve dolayısıyla da kendisinin açılan davayı reddettiğini gerekçesiyle birlikte kararında gösterme zorunluluğu bulunmaktadır. İşveren (idare) ve mahkeme karşısında güçsüz ve korunmaya muhtaç durumda olan İşçiden; "senin hangi paylaşımların sebebiyle iş aktin feshedildi bunları ispatla ve temellendir." demek, delil sunma ve ispat etme yükümlülüğünü tersine çevirerek haksız, adaletsiz ve hukuka aykırı bir sonuca ulaşılmasına neden olur.

Somut başvurunun koşulları bağlamında başvuruçunun paylaşımlarının neler olduğu, bu paylaşımların hangilerinin ne sebeple "ahlak ve iyim yet kuralları He bağdaşmayan, işveren belediyenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar" olarak değerlendirildiği delil yerinde ve kararda gerekçeleriyle gösterilmeden ve tartışılmadan, başvuruçuya, "şikayetini temellendiremedin" denilerek ispat külfetinin tersine çevirilmesi suretiyle ulaşılan sonuca katılmıyoruz. Feshin haklılığını ispat öncelikle işveren belediye ve akabinde de mahkemelere aittir. Bu gereklerin yerine getirilmemesi nedeniyle başvuruçunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğini, ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılabilmesi için yemden yargılama yapılmak üzere dosyanın mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerektiğini düşündüğümüzden, başvurunun açıkça dayanaktan yoksun bulunması yönündeki çoğunluk görüşüne katılmadık.