



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Pişkin/Türkiye Davası

(Başvuru No. 33399/18)

MCT HUKUK & DANIŞMANLIK tarafından çevrilmiştir

Karar

Madde 6 § 1 – Adil duruşma – Madde 8 – Özel hayat - 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin kışkırtıcısı olarak görülen terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddiasıyla bir kamu kurumundan OHAL KHKsı uyarınca işten çıkarılmasına ilişkin yetersiz adli inceleme – Usule ilişkin güvenceler veya gerekçenin şahsi özeti olmaksızın, itiraz yolu kapalı şekilde basitleştirilmiş bir prosedür uyarınca işten çıkarılması - Damgalama ve başvurucunun mesleki ve sosyal itibarı üzerinde ciddi etki - Yerel mahkemeler tarafından kapsamlı ve ciddi bir soruşturma yapılmaması

Madde 15 - Acil durumlarda askıya alma (derogasyon) ile gerekçesiz olarak adil duruşmanın gerekliliklerine uyulmaması - Acil durumun çok özel durumları ışığında gerekçelendirilebilecek basitleştirilmiş işten çıkarma prosedürü - Uygulanması için alınan tedbirlerin yargı denetimini açıkça ve açık bir şekilde dışlamayan OHAL KHKsı

Strasbourg

15 Aralık 2020

Bu karar, Sözleşme'nin 44 § 2 maddesinde belirtilen koşullarda kesinleşecektir. Editoryal revizyona tabi olabilir.

İçindekiler

GİRİŞ	3
OLAYLAR	3
I. DAVAYA İLİŞKİN ÖZEL KOŞULLAR	4
A. Davanın Arka Planı	4
B. 15 Temmuz 2016 Askeri Darbe Girişimi	5
C. Başvurucunun iş sözleşmesinin feshi	5
D. Başvurucunun görevini sürdürme çabaları	6
E. Başvurucunun şahsi temyiz başvurusu	9
F. Ceza soruşturması	11
II. İLGİLİ ULUSAL MEVZUAT VE UYGULAMA	12
A. Türkiye Anayasası	12
B. 667 Sayılı OHAL KHK'sı (6749 Sayılı Kanun)	13
C. İş sözleşmesi ve İş Kanununa ilişkin Yasal Mevzuat	13
D. Yargılamanın İadesi	16
E. Anayasa Mahkemesinin İçtihadı	16
F. Yargıtay İçtihadı	18
III. İLGİLİ ULUSLARARASI MATERYALLER	21
A. Avrupa Hukuk Yoluyla Demokrasi Komisyonu (Venedik Komisyonu) tarafından kabul edilen 667'den 676 sayılı OHAL KHKlarına ilişkin Görüş	21
B. BM İnsan Hakları Komitesinin OHAL'e ilişkin 29 sayılı genel yorumu (CCPR/C/21/Rev.1/Add.11)	24
C. Revize edilmiş Avrupa Sosyal Şartı	25

D. Uluslararası Çalışma Örgütü	26
IV. TÜRKİYE’NİN DEROGASYON BİLDİRİMİ	26
KANUN	27
I. ÖN AÇIKLAMALAR	27
A. Türkiye’nin Derogasyonu	27
B. Davanın Kapsamı	28
II. SÖZLEŞMENİN 6. MADDESİNİN İHLALİ İDDİASI	29
A. Kabul edilebilirlik	30
B. İddialar	40
III. SÖZLEŞMENİN 8’NİN MADDESİNİN İHLALİNE İLİŞKİN İDDİA	52
A. Kabul edilebilirliğe dair	52
B. İddialar	61
IV. SÖZLEŞMENİN İHLALİNE İLİŞKİN DİĞER İDDİALAR	70
V. SÖZLEŞMENİN 41. MADDESİNİN UYGULAMASI.....	72
A. Zararlar	72
B. Maliyet ve masraflar	73
C. Gecikme faizi	74
BU GEREKÇELERLE, MAHKEME, HAKİM BOŠNJAK’IN ÖRTÜŞEN GÖRÜŞÜ.....	74
CONCURRING OPINION OF JUDGE.....	76
A. Başvurucunun özel hayatına saygı hakkına müdahalenin incelenmesi (Sözleşmenin 8. Maddesi)	76
B. Başvurucunun maddi zararına ilişkin ret (Article 41 of the Convention).....	77
HAKİM KOSKELO’NUN ÖRTÜŞEN GÖRÜŞÜ	79
HAKİM YÜKSEL’İN KISMİ AYKIRI GÖRÜŞÜ.....	83

Pişkin / Türkiye davasında,

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (İkinci Daire), Mahkeme şunlardan oluşur:

Başkan Jon Fridrik Kjølbro,

Marko Bošnjak,

Aleř Pejchal,

Valeriu Griřco,

Branko Lubarda,

Pauliine Koskelo,

Saadet Yüksel, hakimler,

ve Stanley Naismith, Bölüm Yazı İşleri Müdürü,

Aşağıdakileri dikkate alarak:

Türkiye Cumhuriyeti aleyhine İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesinin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca Türk vatandaşı olan Hamit Pişkin ("başvurucu") tarafından Mahkemeye 6 Temmuz 2018 tarihinde yapılan başvuru (no. 33399/18);

Başvurunun Türk Hkmetine ("Hükümet") bildirilmesi kararı;

Davalı Hükümet tarafından sunulan gözlemler ve başvuru sahibi tarafından sunulan cevaptaki gözlemler;

Bölüm Başkanı tarafından müdahale izni verilen Uluslararası Af Örgütü, Uluslararası Hukukçular Komisyonu, ve Türkiye İnsan Hakları Davaları Destek Projesi ("müdahil olan sivil toplum kuruluşları") kuruluşlarının sunduğu ortak gözlemler;

17 Kasım 2020 tarihinde özel olarak görüşerek,

O tarihte kabul edilmiş olan aşağıdaki kararı verir:

GİRİŞ

1. Dava, bir kamu kurumunda çalışan bir uzman olan başvuruçunun, Türkiye'de OHAL ilanını takiben işten çıkarılmasının yanı sıra bu tedbirin daha sonraki hukuki incelemesiyle ilgilidir.

OLAYLAR

2. Başvurucu, 1982 doğumludur ve Bingl'de yaşamaktadır. Bingl'de görev yapan avukat I. Yılmaz tarafından temsil edilmiştir.

3. Hükümet, kendi görevlisi tarafından temsil edilmiştir.

I. DAVANIN ÖZEL KOŞULLARI

A. Davaya ilişkin arka plan

4. 20 Aralık 2010 tarihinde başvuru, Ankara Kalkınma Ajansı'nda (Ankara Kalkınma Ajansı; "Ankara Kalkınma Ajansı"), İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) tarafından düzenlenen bir kalıcı iş sözleşmesi temelinde uzman olarak çalışmaya başlamıştır.

25 Ocak 2006 tarihli ve 5449 sayılı Kanun kapsamında kurulan Ankara Kalkınma Ajansı, kamu ve özel kuruluşların bölgesel faaliyetlerini koordine etmekten sorumlu bir kamu hukuku kuruluşudur. Yasal statüsü özel hukuk düzenlemelerine tabidir.

5. Hükümet, söz konusu kalkınma ajanslarının, yerel düzeyde bölgesel kalkınma politikalarının uygulanmasında kamu sektörü, özel sektör ve kamu dışı sektörler arasında işbirliğini teşvik etmek amacıyla 5449 sayılı Kanun kapsamında kurulan kuruluşlar olduğunu belirtmiştir. Ajansların bu amaca ulaşmak için kapsamlı kamu kaynaklarına erişimleri olduğunu; bunların Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı koordinasyonunda faaliyet gösteren kamu hukuku tüzel kişilikleri olduğunu; bu çerçevede ajanslar, bölgesel kalkınma amacıyla ayrılan fonları ve bütçeyi kullanarak kalkınmaya yönelik faaliyet ve projelere destek sağladıklarını açıkladılar.

6. Hükümet, Ankara Kalkınma Ajansı'nın karar alma organının yönetim kurulu olduğunu ve başkanlığını Ankara Valisi'nin yaptığını ve genel sekreterliğinin yürütme organı olduğunu eklemiştir. Yönetim kurulu, programları, projeleri ve faaliyetleri desteklemek için genel sekreterlik tarafından sunulan önerileri ve ayrıca bireyler ve kurumlar için gerekli yardımı onaylamıştır.

7. Hükümet ayrıca, Ankara Kalkınma Ajansı'nın hem bölgesel kalkınma politikalarında karar verme yetkisi hem de önemli bütçesi (2018 için toplam 64.020.161,13 Euro (EUR)) açısından stratejik bir kurum olduğunu; yine de, büyük ölçüde özel hukuk hükümlerine tabi olduğunu; bu nedenle çalışanlarının memur olmadığını ve İş Kanunu anlamında çalışan statüsüne sahip olduğunu; 31 Aralık 2018 tarihinde Ankara Kalkınma Ajansı'nın, genel sekreteri ve başvuru gibi 28 uzman dahil olmak üzere 64 kişilik bir kadroyla faaliyet gösterdiğini; Ankara Kalkınma Ajansı'nda görev yapan uzmanların, Ajans tarafından desteklenen proje ve faaliyetleri izleme, değerlendirme ve denetleme ile bu faaliyetler hakkında raporlama gibi önemli görevleri yerine getirdiklerini açıklamıştır.

8. Hükümet, Ankara Kalkınma Ajansı'nın çalışanlarıyla iş sözleşmeleri imzaladığını, çalışanların görevlerinin İş Kanununa iş sözleşmesi hükümlerine ve Kalkınma Ajansları Yönetmeliğine tabi olduğunu ve ilgili mevzuat uyarınca yönetim kurulunun işe alımdan ve işten çıkarmadan sorumlu olduğunu eklemiştir.

B. 15 Temmuz 2016'daki askeri darbe girişimi

9. 15 - 16 Temmuz 2016 gecesi, Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup bir grup, demokratik olarak seçilmiş Parlamento, Hükümet ve Cumhurbaşkanı'nı devirmeyi amaçlayan bir darbe başlatmıştır. Bahsekonu şiddet gecesinde 250'den fazla kişi öldürülmüş ve 2.500'den fazla kişi yaralanmıştır.

10. 20 Temmuz 2016 tarihinde Hükümet, 21 Temmuz 2016 tarihinden itibaren üç aylık bir süre için OHAL ilan etmiştir. Bu OHAL, daha sonra Cumhurbaşkanı'nın başkanlık ettiği Bakanlar Kurulu tarafından her üç ayda bir uzatılmıştır.

11. 21 Temmuz 2016'da Türk makamları Avrupa Konseyi Genel Sekreterine, Sözleşme'ye 15. madde bakımından askıya alma (derogasyon) bildiriminde bulundular.

12. OHAL süresince Bakanlar Kurulu'nun başkanlık ettiği Cumhurbaşkanı, Anayasa'nın 121. maddesi uyarınca otuz yedi OHAL KHK'si (667'den 703'e kadar) çıkarmıştır. Birisi de 23 Temmuz 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 667 sayılı KHK olan bu belgelerden birinin 4 (1) (g) Bölümü, bir bakanlığa bağlı tüm organların terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulu'nun Devletin ulusal güvenliğine zarar veren faaliyetlerde bulunmak üzere kurduğu kuruluşlara, yapılara veya gruplara mensup, bağlantılı veya iltisaklı olduğu düşünülen ("*üyeliği, mensubiyeti, iltisakı veya irtibatı*")personeli görevden almasını talep etmiştir.

13. Hükümet, 667 sayılı OHAL KHK'sinin, kamu kurumlarında çalışan ve yasa dışı yapılarla bağlantılı veya iltisaklı kişilerin işten çıkarılmasını kolaylaştıran OHAL için özel bir prosedür getirdiğini açıklamıştır. Hükümet, bu tedbirin temel amacının kamu kurumlarını bu tür yapıların etkisinden korumak ve bu yapıların kamu kaynaklarını ve tesislerini kullanmasını önlemek olduğunu belirtmiştir. Prosedürün amacının terörle etkin bir şekilde mücadele etmek ve demokrasi ilkelerini savunmak olduğunu ileri sürmüşlerdir.

C. Başvurucunun İş Sözleşmesinin Feshi

14. 26 Temmuz 2016 tarihinde, Ankara Kalkınma Ajansı yönetim kurulu, çalışanlarının durumunu değerlendirmek üzere toplandı. Toplantı sonunda 667 sayılı OHAL KHK'sinin 4 (1) (g) maddesi uyarınca başvuru da dahil olmak üzere altı kişinin iş sözleşmelerinin, ulusal güvenliğe veya bunların bağlantılarına yönelik bir tehdit veya bu tür yapılarla bağlantılı yapılara ait olmaları nedeniyle feshedilmesine karar verildi. 15. 12 Ağustos 2016 tarihinde, başvurucuya iş sözleşmesinin feshi ile ilgili karar tebliğ edilmiştir. Kararda sadece sözleşmenin 667 sayılı OHAL KHK'sinin 4 (1) (g) maddesine göre feshedildiği belirtilmiştir.

16. Hükümet, Mahkeme huzurunda, başvurucunun işine Ankara Kalkınma Ajansı tarafından son verilmesine dair beyannameyi sosyal güvenlik bürosuna gönderildiği üzere takdim etmiştir. Beyannamenin istihdamın sona ermesinin nedenine ilişkin bölümü, Hükümet'in açıkladığı, başvuruun "başka nedenlerle" işten çıkarıldığı anlamına gelen "22" referans kodunu içermiştir. Hükümet, istihdamın sona ermesine ilişkin belgede, ilgili işçinin işine son verme nedenlerinin, otuz altı olası koddan biri seçilerek belirtildiğini belirtmiştir. Örneğin, "29" referans kodunun, "çalışanın ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılmasına" karşılık geldiğini eklediler.

D. Başvurucunun Görevini Sürdürme Çabaları

17. 14 Ağustos 2016 tarihinde, başvuru Ankara İş Mahkemesine ("İş Mahkemesi") iş sözleşmesinin fesih kararının iptali istemiyle başvurmuştur. Mahkeme önünde, bilhassa, işten çıkarılmasının herhangi bir geçerli nedene dayanmadığını ve bu nedenle haksız ve geçersiz olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca, işverenin İş Kanunu'nun 19. Maddesi ve Borçlar Kanununun 435. Maddesinde belirtilen işten çıkarma prosedürüne uymadığını ileri sürmüştür. Yukarıda belirtilen hükümler uyarınca işverenin kendisine sözleşmenin feshine dair yazılı bildirimde bulunması gerektiğini, işten çıkarılma gerekçelerini açıkça ve özel olarak belirtmesi gerektiğini savundu. Son olarak, dört aylık maaşa eşdeğer tazminat talep etti.

19. 4 Ekim 2016 tarihinde başvuru, Ankara Kalkınma Ajansı'na yazarak iş sözleşmesinin feshinin nedenini kendisine göndermesini istemiştir.

20. 5 Ekim 2016 tarihinde, başvuru İş Mahkemesi nezdinde işine son verildiğine dair geçerli bir bildirim yapılmamasına ilişkin itirazını yineledi. Ayrıca, iş sözleşmesinin feshinin hukuka aykırı olduğuna itiraz etmiş ve geçerli bir sebep olmaksızın işten çıkarıldığını ileri sürmüştür. Görevden alınmasını gerekçelendirmek için dayandığı hükme gelince, yani 667 Sayılı OHAL KHK'sinin 4 (1) (g) bölümü ile ilgili olarak, Türk makamlarının askeri darbe teşebbüsünü icra eden silahlı terör örgütü olarak gördüğü FETÖ / PDY ("Fetullahçı Terör

Örgütü / Paralel Devlet Yapısı) ile kategorik olarak herhangi bir bağlantısının bulunduğunu reddetmiştir. Ayrıca bunu bir terör örgütü olarak nitelendirerek, işverenin kendisini savunma görüşlerini kabul etmek gibi asgari usule ilişkin güvencelerden mahrum bırakmak için yürürlükteki yasal hükümleri kasıtlı olarak atlattığını ileri sürdü. Görevden alınmasının, söz konusu terör örgütüyle bağlantılı olduğuna dair öznel bir değerlendirmeye dayalı olması nedeniyle masumiyet karinesi hakkının ihlali anlamına geldiğini değerlendirmiştir. Özellikle, işverenin kendisini terör örgütüyle bağlantılı biri olarak görmesi için herhangi bir açıklama veya kriter sunmadığını ileri sürmüştür. Ona göre, söz konusu değerlendirmenin Ankara Kalkınma Ajansı Genel Sekreterinin keyfi olarak takdirine bırakılmış olması, kendisine bir haksızlık yapıldığını göstermiştir. Başvurucu, cevabi gözlemlerinde (tarafarca Mahkemeye hiçbir nüsha temin edilmemiş olan), Ankara Kalkınma Ajansının söz konusu değerlendirmeyi yapmak için herhangi bir kanıtı ihtiyaç duymadığını iddia etmiştir. Başvurucu, böyle bir yaklaşımın anayasal haklarına aykırı olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca şunu da belirtti: Ajansın yönetim kurulunun hiçbir üyesiyle hiç tanışmamıştı ve sonuç olarak böyle bir değerlendirmeyi yapabilecek tek idari görevli Genel Sekreterdi; yine de Genel Sekreter, görüşünü oluşturmak için belirli bilgilere ihtiyaç duyacaktı; gerçekte sözkonusu değerlendirmeyi haklı çıkarabilecek hiçbir delil - Asya Bankasında banka hesabı sahibi olunması, dernek üyeliği, vakıf, sendika veya söz konusu yapıya bağlı bir tür organ ya da yine bir belirli abonelik yayınlar – bulunmuyordu; hal böyle olunca, böyle bir delilin yokluğunda, böyle bir değerlendirmenin yapılması gerçeği yalnızca keyfi ve açıkça haksız olarak tanımlanabilir. Son olarak, başvurucu, Ankara Kalkınma Ajansı Genel Sekreterinin duruşmasını ve söz konusu değerlendirmenin dayandırıldığı delillerin toplanmasını talep etmiştir.

21. 20 Ekim 2016 tarihli yazı ile Ankara Kalkınma Ajansı, başvurucuya, özel hukuk kurallarına tabi olmasına rağmen bir kamu hukuku kuruluşu olduğunu ve söz konusu sözleşmeyi feshetmeye karar veren yönetim kurulunun, iş sözleşmelerini feshetme yetkisine sahip olduğunu bildirdi.

22. 25 Ekim 2016 tarihinde İş Mahkemesi halka açık bir duruşma yapmıştır. Bu vesileyle, başvuru adına iki tanık dinlemiştir.

İlk tanık S.A.E., ihraç edilen altı çalışandan biri olmadığını söyledi. İfadesi şu şekilde özetlenebilir: başvurucuyla altı yıl çalışmış ve başvurucunun sözleşmesinin feshi için gösterilen nedenlerle ilgili herhangi bir faaliyet kaydetmemiş; işverenin söz konusu değerlendirmeyi neden yaptığını dair hiçbir bilgisi yoktu; başvurucu ile FETÖ / PDY terör örgütü arasında hiçbir bağlantı olduğunu kaydetmemişti; ve başvurucunun söz konusu yasadışı yapıya sempati duyduğuna inanmamıştır.

İkinci tanık A.A. şu ifadeyi vermiştir: 2014 yılında kendi departmanına dönmeden önce başvurucuyla bir buçuk yıl geçici olarak çalışmıştır; Başvurucuyla mesleki işbirliği yaptığı süre boyunca, başvurucunun söz konusu yasadışı yapı ile bağlantılı olduğunu düşündüren faaliyetlere dahil olduğunu hiçbir zaman not etmemiştir; Yönetim kurulunun itiraz edilen değerlendirmeye nasıl ulaştığına dair hiçbir bilgisi yoktu.

23. İş Mahkemesi aynı gün verdiği kararlar, iş sözleşmesinin feshinin hukuka uygun olduğu gerekçesiyle başvurucunun talebini reddetmiştir. Bu bağlamda, söz konusu tedbirin, 15 Temmuz 2016 başarısız askeri darbe teşebbüsünün ardından OHAL çerçevesinde yürürlüğe giren 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) maddesi uyarınca, yetkili bir organ tarafından, yani Ankara Kalkınma Ajansı yönetim kurulu tarafından emredildiğine hükmetmiştir.

Bu kararın ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

“... Sanık işveren, 5449 sayılı Kanun kapsamında kurulmuş bir kurumdur. Yasadışı örgütlerle bağlantısı olan kişilerin kamu kurumlarında

çalıştırılmaması esastır. 5449 Sayılı Kanun uyarınca [davalı] ajansın yönetim kurulunun iş sözleşmelerini feshetme yetkisine sahip olduğu tartışmasızdır Yönetim kurulu 26 Temmuz 2016 tarihli toplantısında ilgili OHAL KHKsının 4 (1) (g) bölümü uyarınca başvuru da dahil altı kişinin iş sözleşmesini feshetme kararı almıştır. İtiraz (Appeal), iş sözleşmesinin feshi [şu şekilde değerlendirilmelidir], 15 Temmuz 2016'da FETÖ/PDY tarafından gerçekleştirilen askeri darbe girişimi sonrası OHAL ilanını takiben çıkarılan 667 sayılı OHAL KHK hükümlerine göre sözleşmenin feshi konusunda yetkili olan sanık işverenin yönetim kurulu tarafından yapıldığı için, geçerli bir fesih olduğundan reddedilmelidir ("*Davacının hizmet akdi 15/07/2016 tarihinde FETÖ / PDY örgütü ile meydana getirilen silahlı darbe kalkışması sonrasında ilan edilen OHALde çıkarılan 667 sayılı KHK hükümlerine dayanılarak ve davalı ajansın feshe yetkili yönetim kurulunca fesih edilmekle, bu şekildeki fesihle KHK'ye göre bir fesih basit davanın reddine karar verilerek ...*")."

Hükümet, İş Mahkemesinin başvuruçunun itirazını "başvuruçunun işine son verilmesinin İş Kanununun [4857 Sayılı Kanun] 18.Maddesinde belirtilen geçerli bir sebeple fesih ile ilgili hükümlere (*geçerli neden*) dayandığı gerekçesiyle reddettiğini ileri sürmesine rağmen", Mahkeme, gerekçesinde örtülü olarak bile olsa bu durumun Kanunun bu hükmüne dayanmadığı yönündeki mahkemenin kararından kaynaklandığından dolayı meydana geldiğini gözlemlemektedir.

24. 23 Kasım 2016 tarihinde, başvuru Ankara Bölge Mahkemesi ("Bölge Mahkemesi")'ne itiraz etmiştir. İlk derece mahkemesine sunduğu iddialarını yineleyerek, öncelikle İş Mahkemesi tarafından verilen 25 Ekim 2016 tarihli kararında gerekçe bulunmadığından ve ikinci olarak işten çıkarılmasının haksız olduğunu ve geçersiz olduğunu, zira geçerli bir nedene dayanmadığından şikâyet etmiştir. Ayrıca, 667 sayılı OHAL KHK'sına dayanılarak emredildiği şekilde işten çıkarılmasının sadece itibarına zarar vermekle kalmayıp aynı zamanda keyfi olduğunu da savunmuştur. Terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddiasıyla alınan ihtilaf konusu tedbirin herhangi bir mahkumiyet olmaksızın kendisine dayatıldığı ve bu nedenle masumiyet karinesiyle bağdaşmadığı görüşündedir.

25. 24 Mart 2017'de Bölge Mahkemesi başvuruçunun temyiz talebini reddetmiş ve 25 Ekim 2016 tarihli kararı onamıştır. Bölge Mahkemesi kararının ilgili bölümleri aşağıdaki gibidir:

"... Anlaşmazlığa konu, dava dosyası esasında inceledikten sonra, mahkememiz, tarafların görüşlerinden ve [ikincisini] desteklemek için sunulan belgelerden geçerli bir nedenden ötürü (*geçerli neden*) [olduğu ölçüde] başvuruçunun sözleşmesinin, 15 Temmuz 2016 askeri darbe girişiminin ardından çıkarılan 667 sayılı OHAL KHKsı uyarınca feshedildiğinden ötürü Mahkememizce reddedilmesi gerekmektedir; KHK'nın 'memurlarla ilgili tedbirler' başlıklı 4. bölümü şu şekildedir: Devletin ulusal güvenliğine zararlı olduğu Milli Güvenlik Kurulu tarafından tespit edilen 'terör örgütlerine veya terör örgütlerine, örgütlere, yapılara veya gruplara mensup olarak kabul edilen kişiler, ', ' kurum yöneticisinin onayı ile ... kamu hizmetinden çıkarılacak ve artık doğrudan veya dolaylı olarak kamu hizmetinde istihdam edilmeyecektir ... ".

26. 21 Nisan 2017 tarihinde, başvuru temyize gitmiştir. Temyiz başvurusunda, birinci ve ikinci derece mahkemelerine sunduğu iddiaları yineleyerek, Ankara Kalkınma Ajansı Genel Sekreterinin temelsiz değerlendirmesi nedeniyle iş sözleşmesinin keyfi olarak ve herhangi bir geçerli sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüştür. Ayrıca, kendisi aleyhine verilen hukuki kararların gerekçeli olmamasından şikâyetçi olmuştur.

27. 15 Haziran 2017 tarihli kararla Yargıtay, kanuna ve ilgili usul kurallarına uyduğuna kanaat getirerek, Bölge Mahkemesinin kararını onamıştır.

E. Başvurucunun Şahsi Temyiz Başvurusu

28. 21 Ağustos 2017 tarihinde başvurucu, görevden alınmasına Anayasa Mahkemesi nezdinde itiraz etmiştir. Başvuru formunda öncelikle adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur. Bu noktada şunları ifade etmiştir:

- Geçerli bir sebep olmaksızın ve 667 sayılı OHAL KHK'sına dayanılarak icra edildiğini düşündüğü iş sözleşmesinin feshi, "kanunsuz ceza olmaz" ilkesine aykırıdır;

- OHAL sırasında kabul edilen idari araçlar yalnızca OHAL süresi boyunca geçerli olan önlemleri içermelidir; ancak mevcut davada durum bu olmamıştır. Başvurucu şunları ifade etmiştir: "Mevcut davada, Genel Sekreter [Ankara Kalkınma Ajansı] tarafından ifade edilen kişisel görüş nedeniyle karşılaştığım durum, OHAL çerçevesini aşan sonuçlar doğurdu ve benim durumum, benim ve ailemin hayatını etkileyen ve bunu bir ömür boyu etkilemeye devam edecek önemli ve hayati bir konudur" ("*Bu somut olayda genel sekreterin şahsi kanaatiyle karşı kaldığım bu durum OHAL'le ilgili bir işlem ve eylemden öte ömür benim ve ailemin hayatını önemli ve hayati bir konudur*");

- İhtilaf konusu tedbir, şahsın adil yargılanma hakkını ihlal etmiştir. Bu bağlamda, başvurucu, Sözleşme'nin 6. maddesinin 2. (masumiyet karinesi) ve 3(a) ve (b) (savunma hakları) paragraflarına atıfta bulunmuştur. Özellikle, herhangi bir savunma sunma fırsatı olmaksızın görevden alındığını ve kendisine yöneltilen "suçlamalara" yönelik bir soruşturmada hiçbir aşamada yararlanmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca, 25 Ekim 2016 tarihli duruşmada karar vermek zorunda olduğu tüm benzer itirazları reddettiğini iddia ettiği için Çalışma Mahkemesi üyesi Yargıç Y.T.'nin tarafsızlığına itiraz etmiştir. Ayrıca, başvurucu kendisine yöneltilen "suçlamalardan" hiçbir zaman haberdar olmadığını teyit etmiştir.

- Ayrıca, 48. (çalışma hakkı) ve 70. (giriş hakkı) sivil hizmet ve sivil toplumlara girerken ayrımcılık yasağı Anayasanın 1 § 2 maddesinin yanı sıra Avrupa Sosyal Şart, başvurucu, tamamen ve devlet hizmetine tekrar girmesi kesinlikle yasaklanmış ve bu nedenle çalışma hakkının ihlal edilmiş olduğunu öne sürmüştür.

- Son olarak, başvurucu, askeri darbe girişiminin ardından emredildiği üzere işten çıkarılması nedeniyle başka iş bulma girişimlerinde negatif ayrımcılığa maruz kaldığını açıklamıştır. Yalnızca çalışma hakkının değil, aynı zamanda kendisinin ve ailesinin yaşam hakkının da ihlal edildiğini iddia etmiş ve özellikle haklarının ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur. Kendisine "hain" ve "terörist" olarak damgalandığını ve bu durumun kendisini toplumda yaşamına devam etmekten alıkoyduğunu belirtmiştir.

29. 10 Mayıs 2018 tarihli kararla (no. 2017/32309), Anayasa Mahkemesi, başvurucunun bireysel başvurusunu reddetmiştir. Öncelikle, başvurucunun şikayetlerini adil yargılanma hakkı ve çalışma hakkı ışığında incelemek üzere yeniden sınıflandırmıştır. İkinci olarak, adil yargılanma hakkına ilişkin olanların açıkça dayanaktan yoksun olduğunu ve çalışma hakkını ilgilendirenlerin konu bakımından Anayasa hükümlerine aykırı olduğunu kabul edilemez ilan etmiştir.

Anayasa Mahkemesinin kararı şu şekildedir:

"Temyiz, adil yargılanma ve çalışma hakkının ihlal edildiği iddiasıyla ilgilidir.

[İddia edilen] muhakeme eksikliği ve adil yargılanma hakkı çerçevesinde savunmanın hazırlanması için gerekli olanaklara ve zamana sahip olma hakkına ilişkin şikayetler.

İtiraz, Anayasa Mahkemesinin yargı yetkisi çerçevesinde ve sunulan bilgi ve belgeler ışığında incelenmiştir. Açıkça, yargılamalar bir bütün olarak ele alındığında, bu hakların ihlaline rastlanmadığı sonucuna varılmalıdır.

Adil yargılanma hakkı çerçevesinde adalet ilkesine (hakkaniyete uygun yargılanma) uygun yargılama hakkına ilişkin şikayet

Temyizde ortaya konan iddialar, mahkemelerin delillere ilişkin değerlendirmesi ve hukuk kurallarının yorumlanmasıyla ilgilidir; açık bir takdir hatası (bariz takdir hatası) veya bariz bir keyfi eylem örneği (açık keyfilik, bir hususlar) tespit edilmediği için, iddialar bir 'hukuki çözüm kategorisi' (kanun yolu şikayeti [esasen karşılık gelir] 'dördüncü örnek' tipi şikayetler]) ile eşdeğerdedir.

Çalışma hakkına ilişkin şikayet

Anayasa Mahkemesini kuran 6216 sayılı Kanununun 45 (1) maddesi ve usul kuralları uyarınca, bireysel bir hukuk yolu incelenecekse, [dayanılan] hak ... Anayasa tarafından ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Türkiye tarafından onaylanan Protokoller tarafından teminat altına alınmalıdır..

Bireysel başvuruda dayanılan hakkın Anayasa ve Sözleşme tarafından sağlanan korumanın kapsamına girmediği sonucu çıkmaktadır ...

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında, mahkeme, adil yargılama ile ilgili şikayetleri açıkça dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle reddetmeye ... [ve] çalışma hakkına ilişkin şikayetleri konu bakımından bağdaşmadığına karar vermiştir ... "

F. Ceza soruşturması

30. 30 Temmuz 2016'da Ankara savcılığı, silahlı bir terör örgütüne üye olma suçlamasıyla, başvuru da dahil, 95 kişi hakkında soruşturma başlatmıştır.

31. 5 Eylül 2018'de Ankara savcılığı, başvuru ve soruşturma ile ilgili diğer 94 kişi ile ilgili olarak, ceza davası açmak için gerekli şüpheleri gerekçelendirmek için yeterli delil bulunmadığı gerekçesiyle durdurma kararı verilmiştir (KYOK kararı). Bu amaçla, diğerlerinin yanı sıra, ilgili kişilerin ne ByLock iletişim uygulamasının kullanıcısı ne de söz konusu suç örgütünü desteklediğinden şüphelenilen dernek veya derneklerin üyeleri veya liderleri olduklarını ve Banka Asya nezdinde banka hesaplarının bulunmadığını kaydetmiştir.

II. İLGİLİ ULUSAL YASAL MEVZUAT VE UYGULAMA

A. Türkiye Anayasası

32. Türk Anayasasının söz konusu tarihte yürürlükte olan ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir:

Madde 15

" Savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya OHALlerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir.

Birinci fıkrada belirlenen durumlarda da, savaş hukukuna uygun fiiller sonucu meydana gelen ölümler dışında, kişinin yaşama hakkına, maddi ve manevi varlığının bütünlüğüne dokunulamaz; kimsenin, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz; suç ve cezalar geçmişe

yürütülemez; suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz."

Madde 120. Şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması sebepleriyle OHAL ilanı

"Anayasa ile kurulan hür demokrasi düzenini veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin ortaya çıkması veya şiddet olayları sebebiyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması hallerinde, Cumhurbaşkanı Başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, Milli Güvenlik Kurulunun da görüşünü aldıktan sonra yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde, süresi altı ayı geçmemek üzere OHAL ilan edebilir."

Madde 121: OHALlerle İlgili Düzenleme

"Anayasanın 119 ve 120 nci maddeleri uyarınca OHAL ilanına karar verilmesi durumunda, bu karar Resmi Gazetede yayımlanır ve hemen Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına sunulur. Türkiye Büyük Millet Meclisi tatilde ise derhal toplantıya çağrılır. Meclis, OHAL süresini değiştirebilir, Bakanlar Kurulunun istemi üzerine, her defasında dört ayı geçmemek üzere, süreyi uzatabilir veya OHAL'i kaldırabilir.

119 uncu madde uyarınca ilan edilen OHALlerde vatandaşlar için getirilecek para, mal ve çalışma yükümlülükleri ile OHALlerin her türü için ayrı ayrı geçerli olmak üzere, Anayasanın 15 inci maddesindeki ilkeler doğrultusunda temel hak ve hürriyetlerin nasıl sınırlandıracağı veya nasıl durdurulacağı, halin gerektirdiği tedbirlerin nasıl ve ne suretle alınacağı, kamu hizmeti görevlilerine ne gibi yetkiler verileceği, görevlilerin durumlarında ne gibi değişiklikler yapılacağı ve olağanüstü yönetim usulleri, OHAL Kanununda düzenlenir.

OHAL süresince, Cumhurbaşkanının Başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, OHALin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararname çıkarabilir. Bu kararname, Resmi Gazetede yayımlanır ve aynı gün Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına sunulur; bunların Meclisce onaylanmasına ilişkin süre ve usul, İçtüzükte belirlenir."

B.667 Sayılı OHAL KHK'sı (6749 Sayılı Kanun)

33. 23 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe giren 667 sayılı OHAL KHK'sının ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

Madde 4

(1) Terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen

(g) Bir bakanlığa bağlı, ilgili veya ilişkili diğer kurumlarda her türlü kadro, pozisyon ve statüde (işçi dahil) istihdam edilen personel, birim amirinin teklifi üzerine atamaya yetkili amirin onayıyla kamu görevinden çıkarılır.

...

(2) Birinci fıkra uyarınca görevine son verilenler bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemez, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler ...

18 Ekim 2016 tarihinde kabul edilen ve 6749 sayılı Kanun uyarınca 29 Ekim 2016 tarihli Resmi Gazete, 667 Sayılı KHK, Millet Meclisi tarafından onaylanmış, böylece kanun haline gelmiştir.

C. İş sözleşmeleri ve İş Kanunu ile ilgili yasal mevzuat

1. İş sözleşmelerini düzenleyen yasal düzenlemeler

34. İş sözleşmelerinin yasal statüsü İş Kanununa (22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı Kanun) tabidir. Devlet Memurları Kanununun (657 sayılı Kanun) hükümleri, kamu kurumlarında çalışanlar da dahil olmak üzere çalışanlar için uygulanamaz.

35. İş Kanunu, esas olarak işveren tarafından iş sözleşmelerinin feshi için iki yöntem sağlar: geçerli nedenle fesih ve haklı nedenle fesih.

Genellikle "geçerli fesih" olarak bilinen geçerli bir nedenle fesih, İş Kanununun 17-21. maddelerine göre yürütülmektedir. Belirli resmi gerekliliklere tabidir: yazılı olarak fesih bildiriminde bulunmak, işten çıkarılma nedenlerini açık ve kesin bir dille belirtmek ve söz konusu çalışanın verilen sebeple ilgili gözlemlerini toplamak (yukarıda belirtilen yasanın Bölüm 19 (1) ve (2)). Ayrıca, geçerli fesih hallerinde işverenin işçiye kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı (kıdem ve ihbar tazminatı) vermesi gerekmektedir.

Genellikle "haklı fesih" olarak bilinen haklı bir nedenle fesih (haklı fesih), anılan yasanın 25. maddesine tabidir. Bir kişi, çalışandan gözlemlerini savunmada sunması istenmeden geçerli bir nedenle işten çıkarılamazken, işveren tarafından 25 (II) maddesinde belirtilen şartlara uygun olarak sözleşmenin feshine başvurulması bu şarta tabi değildir (bölüm Yukarıda belirtilen yasanın 19 (2) 'si). İki sözleşme fesih yöntemi arasındaki farklılıkları açıklamak için Hükümet, Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulu tarafından 12 Nisan 2017 tarihinde kabul edilen öncü bir karara atıfta bulunmuştur (E.2014 / 7-2461, K. 2017/719). Bu kararın ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

“... Haklı sebeple fesih ve geçerli sebeple fesih 4857 sayılı Kanunda ayrıca düzenlenmiştir ve iki tür fesih için kullanılan gerekçeler farklıdır ... Geçerli sebep, Madde 18'de belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun ve bu sebep, haklı bir sebep kadar ciddi olmasa da, geçerli bir sebep çalışanın davranışına, yetkinlik eksikliğine veya kurumsal gerekliliğe dayanmaktadır. Geçerli bir sebeple feshin aksine, haklı sebeple fesih, çalışan ve işveren için ayrı terimlerle düzenlenmiştir: 4857 sayılı Kanunun 24. maddesi, çalışanın [sözleşmeyi] haklı bir nedenle derhal feshetme hakkını düzenlerken, bu Kanunun 25. Bölümü işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkıyla ilgilidir. Geçerli fesih [durumunun] aksine, sözleşmelerin haklı bir nedenle feshedebileceği durumlar, yukarıda belirtilen hükümlerde ayrı ayrı listelenmiştir. Ayrıca, haklı bir sebeple işine son verilmesi durumunda işverenin kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı vermesi gerekmemekle birlikte, geçerli bir sebeple işten çıkarılma durumunda çalışan kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatına hak kazanır.”.

36. Hükümete göre, evvelki bir makama yeniden giriş yapmayı amaçlayan bir eylem, sözleşme fesih rejiminin oluşturulmasını (geçerli sebep veya haklı sebep) sağlayan bir tespit davasıdır. Dolayısıyla, kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı ile ilgili olarak ödenmesi gereken tutarlar, uygulamada İş Mahkemesi önünde ayrı yargılamalar yoluyla talep edilebilir.

2. İş Kanunu

37. İş Kanununun ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir:

Madde 1: Amaç ve Kapsam

“Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki askıya almalar (derogasyon) dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”

Madde 17: Süreli Fesih

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

...

d. İşçi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

...”

Madde 18: Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır...”

...”

Madde 19: Sözleşmenin Feshinde Usul

“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.”

Madde 20: Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır...”

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”

Madde 21: Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar

verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

...”

Madde 25: İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

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

I- Sağlık sebepleri:

...

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

a) 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.

...

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

...”

D. Yargılamanın İadesi

38. CCP'nin 375 § 1 (i) Bölümü aşağıdaki gibidir:

“1. Aşağıdaki sebeplere dayanılarak yargılamanın iadesi talep edilebilir:

(...)

i) Kararın, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlali suretiyle verildiğinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması veya karar aleyhine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine yapılan başvuru hakkında dostane çözüm ya da tek taraflı deklarasyon sonucunda düşme kararı verilmesi.

E. Anayasa Mahkemesinin İçtihadı

39. Hükümet, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen 25 Aralık 2018 tarihli Mahkeme (Mehmet Akif Günder, no. 2018/4268) kararına atıfta bulunmuştur. Bu karara neden olan dava, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Enstitüsü'nde (“TÜBİTAK”) çalışan bir araştırmacının İş Kanununun 25. maddesine göre emredilen iş sözleşmesinin feshi ile ilgilidir. Anayasa Mahkemesi kararında, itirazın açıkça dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle kabul edilemez olduğunu beyan etmiştir.

Bu kararın ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

“24. Bir işveren tarafından, çalışanıyla iş ilişkisinin sürdürülmesi için gerekli güvenin kaybedilmesi veya ciddi şekilde bozulması nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, uygulamada 'makul şüphe feshi' olarak adlandırılır (makul şüphe feshi). Bu davada, ilk derece mahkemesi, 2 Şubat 2017 tarihli kararında, temyiz eden tarafından, söz konusu duruma ilişkin ahlak ve iyi niyetle bağdaşmayan koşulların varlığının objektif olarak kanıtlanması gerekliliğine ilişkin iddiaları veya 4857 Sayılı Kanununun Madde 25 II. Maddesinde ayrıntılı olarak listelenen diğer benzer durumlar incelemiştir. İlk derece mahkemesi sözkonusu kararında, ilgili içtihatlarla göre işverenin nesnel gerçeklere ve kanıtlara güvenmesi gerekmesine rağmen, fesih geçerli olacaksa, daha esnek bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğine işaret etmiştir. Türkiye'nin FETÖ / PDY'nin 15 Temmuz 2016'daki başarısız askeri darbesinin ardından olağanüstü ve olağanüstü bir dönem geçirdiği ifade edilmişti. İlk derece mahkemesi böylelikle TÜBİTAK tarafından geliştirilen projelerin ulusal güvenlikle bağlantılı olduğu ve bunun aynı zamanda gizli askeri faaliyetleri [de kapsadığı] [tanım gereği] ve doğası gereği enstitünün güvenlik açısından [bir dereceye kadar] savunmasızlığa neden olabileceği düşünülen kişilerle çalışmaya devam etmesinin beklenemeyeceği sonucuna varmıştır. İlk derece mahkemesi [temyiz edenin davasını reddetti] ve geçerli bir fesih için koşulların yerine getirildiği sonucuna varmıştır (*geçerli fesih*). [Bunu yaparken, söz konusu enstitünün ve araştırmacının görevlerinin önemini dikkate aldı] ...

25. Hukuku yorumlamak mahkemelerin (*derece mahkemeleri*) görevidir. Mevcut davada, iş hukukuna ilişkin ihtilaflara ilişkin olarak, mahkemelerin haklı ve geçerli olarak nitelendirilebilen fesih gerekçelerini belirlemeye yönelik yorum ve değerlendirmelerinin ilgili mevzuata uygun olup olmadığını değerlendirmek Anayasa Mahkemesinin görevi değildir. Bu bağlamda, temyiz eden tarafından ileri sürülen iddialar, delillerin mahkemeler tarafından değerlendirilmesi ve yasal kuralların yorumlanması ile ilgilidir; açık bir takdir hatası (*bariz takdir hatası*) veya açıkça keyfi bir eyleme varan faktör (*açık keyfilik belirli bir husus*) tespit edilmediği için, iddialar 'hukuki çözüm kategorisine' (*kanun yolu şikayeti*) girmiştir.

26. Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında, temyiz açıkça dayanaktan yoksun olduğu için, diğer kabul edilebilirlik kriterlerini incelemeye geçilmeksizin reddedilmelidir. Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı, itirazın bu kısmının kabul edilemez olduğu ilan edilmelidir.”

40. 25 Eylül 2020 tarihinde Hükümet, Anayasa Mahkemesi tarafından 2 Temmuz 2020 tarihinde verilen üç kararı sunmuştur: Emin Arda Büyük, no. 2017/28079, Berrin Baran Eker, no. 2018/23568 ve C.A. (3), no. 2018/10286.

Emin Arda Büyük ve Berrin Baran Eker'e kararlarına yol açan dava, Adnan Menderes Üniversitesi'nde (E.A. Büyük) bir tıp sekreterinin ve Diyarbakır'daki Kayapınar belediyesinde bir çalışanın (B.B. Eker) iş sözleşmelerinin feshiyle ilgilidir. İş sözleşmelerinin feshi, işverenlerin, temyiz eden memurların 667 sayılı OHAL KHKsının 4. bölümü anlamında yasadışı bir yapıyla bağlarını sürdürdükleri yönündeki değerlendirmesine dayanmaktadır. Bu kararlarda, Anayasa Mahkemesi, davaya bakan mahkemelerin, özellikle görevden alınmanın geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığını değerlendirmekte başarısız oldukları gerekçesiyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir. Anayasa Mahkemesi, yasadışı bir yapı ile bir bağın sürdürülmesinin 667 sayılı OHAL KHKsının 4. bölümü uyarınca işten çıkarılma için geçerli gerekçeler oluşturduğunu kabul etmiştir. Ancak, olayların adli kovuşturma sırasında söz konusu mahkemeler tarafından ayrıntılı olarak incelenmesi gerektiğini düşünmüştür. Anayasa Mahkemesi, söz konusu mahkemelerin sözleşmenin geçerli

bir şekilde feshi için tüm koşulların yerine getirilip getirilmediğini değerlendirmedini teyit ederek, temyiz edenlerin mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verdi.

C.A. (3) kararı ile ilgili olarak, dava ayrıca disiplin soruşturmalarının ardından İş Kanununun 25 II. Maddesi uyarınca bir yerel yönetim çalışanın sözleşmesinin feshine ilişkindir. Davayı gören mahkemeler, temyiz edenin itirazlarını somut olgusal kanıtlara (bilhassa, temyiz sahibinin OHAL KHK'sı uyarınca feshedilmiş bir derneğin liderlerinden biri olduğu gerçeğine) dayanarak reddetmiştir. Ayrıca, temyiz eden kişi daha sonra bir terör örgütüne üye olmaktan mahkum edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararında, temyiz edenin görevden alınmasının, Sözleşme'nin 8. Maddesi uyarınca güvence altına alınan özel hayata saygı hakkına, müdahalenin haklı ve demokratik bir toplumda gerekli olduğuna yönelik bir müdahale teşkil ettiğini savunmuştur. Buna göre, söz konusu şüphenin maddi gerçeklere dayandığını ve temyiz edenin durumunun bireysel olarak incelenmesinin ardından yetkili mahkemeler tarafından iş sözleşmesinin feshinin gerekli görüldüğünü gözlemlemiştir. Ayrıca, adli kararların, mahkemeyi müdahalenin acil bir sosyal ihtiyaca karşılık geldiğine ikna etmek gibi, ilgili ve yeterli gerekçeler içerdiğini kaydetmiştir. Ayrıca, itiraz sahibinin özel sektörde bir iş başvurusunda bulunmasını engelleyen herhangi bir kısıtlamaya tabi olmadığına işaret ederek, müdahalenin orantılı olduğunu tespit etmiştir.

F. Yargıtay'ın içtihadı

41. Türk hukukunda “şüpheli fesih” kavramı, bir iş sözleşmesini feshetmek için işverenin kullanabileceği olağanüstü yöntemlerden biridir. Sözleşmenin feshine neden olan bu kavram Yargıtay tarafından İş Kanununun 25 II (e) maddesine dayanılarak geliştirilmiştir. "Şüphe nedeniyle fesih", işveren ile çalışan arasındaki iş ilişkisinin sürdürülmesi için gerekli güvenin kaybedilmesi veya ciddi şekilde bozulması nedeniyle bir işveren tarafından bir iş sözleşmesinin feshi olarak tanımlanmaktadır. Dahası, Yargıtay'a göre, bir şüphenin varlığı, iş sözleşmesinin sürdürülmesi için gerekli güveni ortadan kaldıracabilecek nesnel gerçeklere ve olaylara dayanmalıdır ve işveren, söz konusu durumla bağlantılı koşulları netleştirmek için çaba sarf etmelidir.

42. Hükümet, Yargıtay'ın 15 Temmuz 2016'daki askeri darbe girişiminden sonra verdiği “şüphe nedeniyle fesih” kavramına ilişkin birkaç kararını sunmuştur.

1. 19 Kasım 2018 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı (E.2018 / 8567, K.2018 / 13419)

43. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19 Kasım 2018 tarihinde verdiği karara yol açan dava, İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca bir iş sözleşmesinin 17 Ekim 2016 tarihinde feshedilmesine ilişkindir. İlk etapta, İş Mahkemesi 675 sayılı OHAL KHK'sının 16. bölümü uyarınca feshi iptal etme davasını inceleme yetkisini reddetmiştir. Daha sonra, Bölge Mahkemesi ilk kararını bozmuş ve fesih kararını fesih gerekçesinin bulunmaması nedeniyle iptal etmeye karar vermiştir. Bunu yaparken, bilhassa fesih bildirimiminin, feshin OHAL KHK'sına dayandığına işaret edemediğini belirtmiştir. Dava daha sonra Yargıtay'a taşınmıştır.

Davayı değerlendirdikten sonra Yargıtay, ihtilaf konusu tedbirin İş Kanununa dayalı bir "şüphe nedeniyle fesih" örneği olduğunu göz önünde bulundurarak Bölge Mahkemesinin kararını bozmaya karar vermiştir.

Yargıtay kararının ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

"Dava dosyasına göre, 17 Ekim 2016 tarihinde temyiz edenin sözleşmesi aşağıdaki gerekçelerle feshedildi: '4857 Sayılı Kanunun 18. maddesine dayanarak [sözleşmenin] feshine karar verildi'. Ancak işveren avukatı, cevabî gözlemlerinde,

OHAL bağlamında Komisyonun çıkardığı KHK ve kararları çerçevesinde sözleşmenin feshedildiğini belirtmiştir. Avukat tarafından işveren adına ileri sürülen iddialara göre, davacının [terör örgütü] FETÖ / PDY ile ilişkileri, bağlantıları ve / veya yakınlığı hakkında yeterli kanıt mevcuttu ve [bu kanıt] bu nedenle işveren sözleşmeyi feshetme hakkına sahipti. Söz konusu işverenin, FETÖ / PDY ile ilişkisi, bağlantısı veya teması olduğundan şüphelenilen bir işçiyi işe almaya devam etmesi beklenemezdi. Ayrıca, sözleşmenin sürdürülmesinin tahammül edilemez hale geldiği ve söz konusu işverenden bu tür şüphelerin [konusu olduğu] çalışanın iş sözleşmesini sürdürmesini beklemenin iyi niyet ilkelerine aykırı olacağı kabul edilmelidir. Bu nedenle, fesih, şüphe nedeniyle feshi düzenleyen koşulları karşıladığı ve geçerli bir sebebe dayandığı sürece, dava reddedilmelidir.”

2. 5 Kasım 2018 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı (E.2018 / 8846, K.2018 / 19530)

44. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 5 Kasım 2018 tarihinde verdiği karara yol açan dava, 667 sayılı OHAL KHKsı uyarınca bir iş sözleşmesinin 29 Temmuz 2016 tarihinde feshedilmesine ilişkindir. İlk aşamada İş Mahkemesi 675 sayılı OHAL KHKsının 16. bölümü uyarınca feshi iptal etme başvurusunu değerlendirme yetkisini reddetmiştir. Daha sonra Bölge Mahkemesi, ilk derece mahkemesi kararını bozmuş ve söz konusu fesih İş Kanunu hükümlerine uyulmaması nedeniyle iptal etmeye karar vermiştir. Dava daha sonra Yargıtay'a taşınmıştır.

Yargıtay, davayı değerlendirdikten sonra, Bölge Mahkemesi kararını, ihtilaf konusu tedbirin İş Kanununa göre “şüphe nedeniyle fesih” örneği olduğu gerekçesiyle bozmaya karar verdi.

Yargıtay kararının ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

“... Temyiz eden aleyhindeki cezai kovuşturma bir kesinti kararına yol açmış olsa da, avukatın [işveren adına] ileri sürdüğü iddialara göre, davacının [terör örgütü] FETÖ / PDY ile ilişkileri, bağlantıları ve / veya bağı hakkında yeterli delil mevcuttu ve [bu delil] söz konusu sözleşmenin işveren tarafından şüphe temelinde feshedilmesini haklı gösterdi. Söz konusu işverenin, FETÖ / PDY ile ilişkisi, bağlantısı veya teması olduğundan şüphelenilen bir çalışanı işe almaya devam etmesi beklenemezdi. Ayrıca, sözleşmenin sürdürülmesinin tahammül edilemez hale geldiği ve söz konusu işverenden bu tür şüphelerin [konusu olduğu] çalışanın iş sözleşmesini sürdürmesini beklemenin iyi niyet ilkelerine aykırı olacağı kabul edilmelidir ve bu nedenle işveren sözleşmeyi feshetme hakkına sahipti. Bu nedenle, fesih, şüphe nedeniyle feshi düzenleyen koşulları karşıladığı ve geçerli bir sebebe dayandığı için dava reddedilmelidir.

3. 5 Mayıs 2018 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararı (E.2018 / 1204, K.2018 / 5780)

45. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5 Mart 2018 tarihinde verdiği karara neden olan dava, elektrik dağıtım şirketi tarafından işe alınan bir çalışanın 667 sayılı OHAL KHKsının 4. (1) (e) ve (f) fıkraları uyarınca işe alınan iş sözleşmesinin, hizmet süresi tazminatı ve kıdem tazminatının ödenmesinden sonra kararlaştırıldığı şekilde 27 Eylül 2016 tarihinde feshedilmesine ilişkindir. İlk etapta İş Mahkemesi, 675 sayılı OHAL KHKsının 16. bölümü uyarınca feshin iptali için başvuruyu değerlendirme yetkisini reddetmiştir. Daha sonra Bölge Mahkemesi, ilk derece mahkemesinin kararını bozmuş ve söz konusu fesih kararını İş Kanunu hükümlerine uyulmaması nedeniyle iptal etmiştir. Dava daha sonra Yargıtay'a taşındı.

Yargıtay, davayı değerlendirdikten sonra, Bölge Mahkemesi kararını, ihtilaf konusu tedbirin İş Kanununa göre “şüphe nedeniyle fesih” örneği olduğu gerekçesiyle bozmaya karar verdi.

Yargıtay kararının ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

"Dava dosyasına göre, mevcut dava şüphe nedeniyle fesih ile ilgilidir. Bu fesih biçiminde, işverenin çalışanıyla ilgili şüpheleri, işveren ile çalışan arasında karşılıklı güvenin bozulmasına neden olur. Güvene dayalı ilişkiyi kötüleştiren bir şüphe, işverenin dayanılmaz bulunduğu bir şüphe nedeniyle iş sözleşmesini [buharlaştıran]sürdürmek için gerekli olan göreviyle uyumu çalışanın karakteriyle bağlantılı bir şüphedir. Şüphe, çalışanı işiyle uyumsuz kılan ciddi, önemli ve somut gerçeklerle haklı çıkarılır ki bu güvene dayalı ilişki olmadan yapılamaz; sonuç olarak, şüphe nedeniyle fesih, çalışanın kapasitelerine bağlı bir fesih şeklindedir.

Feshin temelini teşkil eden çalışanın hareketi nihai olarak delillendirilememiş olsa da, kabul edilmelidir ki, tanık ifadelerinde de görüldüğü gibi, şüphenin varlığı tespit edilmişti, öyle ki iş ilişkisi işveren tarafından sürdürülemezdi. Sonuç olarak, iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayandığı tespit edilememiştir (haklı neden), ancak geçerli bir nedene dayandığı kabul edilmelidir (bütün neden) ... "

III. İLGİLİ ULUSLARARASI MATERYALLER

A. Avrupa Konseyi Hukuku Yoluyla Avrupa Demokrasi Komisyonu (Venedik Komisyonu) tarafından kabul edilen 667 ila 676 sayılı OHAL KHKlarına ilişkin Görüş

46. 12 Aralık 2016 tarihinde Venedik Komisyonu, OHAL çerçevesinde çıkarılan 667-676 sayılı KHKler (OHAL Kararnamesi Hakkında Görüş) ile ilgili 109. genel kurulunda (9-10 Aralık 2016) kabul edilen görüşünü kamuoyuna açıkladı. (15 Temmuz 2016 başarısız darbesinin ardından kabul edilen 667-676 sayılı yasalar (CDLAD (2016) 037)).

47. Venedik Komisyonu, 15 Temmuz 2016 darbe teşebbüsünün olgusal bağlamını tanımlayan görüşüne göre, söz konusu OHAL KHKlarının varlık nedenlerini (raison d'être) incelemiştir. Görüşün ilgili kısımları aşağıdaki gibidir:

"67. ... Kamu görevlilerinin görevden alınmalarının, 'terör örgütleri veya Milli Güvenlik Kurulu tarafından Devletin ulusal güvenliğine karşı faaliyette bulunan yapı / birimler veya gruplara üye olduğu veya ilişkisi, bağlantısı (bağlantısı) veya teması olduğu düşünülen kişileri ilgilendirdiği' söylenmektedir. Bu geniş formüller, acil durum önlemlerinin sadece Gülençi ağa değil, ulusal güvenliğe tehdit oluşturan tüm kuruluşlara uygulanabileceğini göstermektedir.

68. Hiç şüphe yok ki, Devletin, bu tedbirleri Devletin ulusal ve uluslararası yasal yükümlülükleriyle tutarlı olduğu sürece, siyasi platformları, dini bağlantıları veya etnik yapıları ne olursa olsun, tüm terör örgütlerine karşı enerjik tedbirler almasına sadece izin verilmediği, hatta gerekli olduğu konusunda şüphe yoktur. yasal yükümlülükler ..."

48. Yukarıda belirtilen görüşten de anlaşılmaktadır ki "OHAL KHKlarının kabul edilmesinden bu yana 100.000'den fazla kamu görevlisi görevden alınmıştır Alt düzeyde alınan kararlarla kaç kamu görevlisinin görevden alındığı, diğer bir deyişle, ilgili idari birimler veya yargı organları tarafından 667 sayılı KHK uyarınca, ve sonraki KHKlara eklenen listelerde doğrudan kaçıncı bahsedildiği tam olarak net değildir."

49. Venedik Komisyonu'nun görüşüne göre, Devlet memurlarını, hakimleri, savcılarını ve kamu hizmeti çalışanlarını OHAL Yasama Kararnameleri uyarınca görevden alınmasına yönelik tedbirlerin amaçlarını incelemiştir. Görüşün ilgili kısımları şu şekildedir:

"81. ... 667sayılı KHK'nın 3. ve 4. Maddeleri, hâkimlerin ve diğer kamu görevlilerinin görevden alınmasının, ilgili yargı organları veya idari birimlerin kararları ile uygulanmasını öngörmektedir...

84. 15 Temmuz 2016 darbesine yol açan gizli anlaşmanın (conspiracy) niteliği göz önüne alındığında, Venedik Komisyonu, darbede açıkça yer alan kişilerin Devlet aygıtından hızlı bir şekilde tasfiye edilmesi gerektiğini anlamaktadır. Komploculardan bazıları yargı, savcılık, polis, ordu vb. bünyesinde hala aktifse, komplo ile mücadeleye yönelik herhangi bir eylem başarılı olmayacaktır.

85. Bununla birlikte, aynı sonuca kalıcı değil, geçici tedbirler kullanılarak da ulaşılabilir. Gülenci olduğu tahmin edilenler ihtiyati tedbir olarak görevlerinden uzaklaştırılırsa ve görevden alınmazsa, tekrarlanan bir darbe riski önemli ölçüde azaltılabilir... "

50. Ayrıca, Venedik Komisyonu, bireyler ve yasadışı yapılar arasındaki olası bağlantıların değerlendirilmesinde kullanılan kriterleri incelemiştir. Esas itibarıyla Venedik Komisyonu, bir kişi ile yasadışı bir yapı arasındaki herhangi bir bağlantıyı değerlendirmeyi ve makul ve iyi bilgilendirilmiş herhangi bir kişinin bu tür bir yapı ile ilişkisini sürdürmenin açıkça kabul edilemez olduğunun ne zaman farkına varması gerektiğini zamanında tespit etmeyi amaçlayan bu kriterlerin öngörülebilir olması gerektiğini değerlendirmiştir. Ayrıca, bu kriterlerin adli incelemesini yürütmenin, ulusal mahkemelerin görevi olduğunu değerlendirmiştir.

Görüşün ilgili kısımları şu şekildedir:

"103. Bireylerin Gülenci ağla (Gülenist network) bağlantılarını değerlendirmek için kullanılan kriterler, en azından resmi olarak kamuoyuna açıklanmadı. Venedik Komisyonu raportörlerine, işten çıkarmaların, örneğin Bank Asya'ya ve 'paralel devlet'in diğer şirketlerine parasal katkılarda bulunmak, (Fethullah) Gülen ile bağlantılı bir sendika veya derneğin yönetici veya üye olmak, ByLock mesajlaşma uygulaması ve diğer benzer şifreli mesajlaşma programlarını kullanmak gibi çeşitli kriterlerin bir kombinasyonunun değerlendirilmesine dayanarak karar verildiği bildirilmiştir. Ek olarak, işten çıkarmalar, ilgili kişiler hakkında polis veya gizli servis raporlarına, sosyal medya bağlantılarının analizine, bağışlara, ziyaret edilen web sitelerine ve hatta 'paralel devlet' yapılarına ait öğrenci yurtlarında ikamet etmelerine veya Gülen'le bağlantılı okullara çocukları göndermek gibi temellere dayandırılmaktadır. İşten veya komşulardan meslektaşlardan alınan bilgiler ve hatta Gülenci dergilere sürekli abonelik de 'işten çıkarma listelerine' isim koymak için kullanılan birçok kriter arasında bahsedilmektedir."

...

119. Disiplin sorumluluğu veya diğer benzer tedbirler öngörülebilir olmalıdır; bir kamu görevlisinin disipline edilebilmesi için statüsüne aykırı bir şey yaptığını anlaması gerekir. Bu nedenle, makul ve iyi bilgilendirilmiş bir kişinin - ve kamu görevlileri makul ve bilgili olmalıdırlar - Gülenci ağla (Gülenist network) devam eden bağlantılarının açıkça kabul edilemez olduğunu anlamış olması gereken bir anın belirlenmesi önemlidir.

120. Mevcut durumdaki bariz güçlük, Türk makamlarına göre, Gülenci ağın (Gülenist network) uzun yıllar boyunca iki yüzü olmasıdır: aynı zamanda Devlet içinde nüfuz kazanmak için şüpheli yöntemler kullanan gizli bir örgüt ve yasal olarak faaliyet gösteren dernekler ve projeler ağıydı. Türk yetkililer, Gülenci ağın (Gülenist network) 'yasal olarak ete kemiğe bürünmesi(lawful incarnation)'nin

her zaman sadece bir cephe olduğu ve (Fethullah) Gülen ile bağlantılı herhangi bir projeye işbirliği yapan veya projeye katılan herkesin gerçek amaçlarını ve organizasyon yöntemlerini bildiği çok kapsamlı bir varsayımından yola çıkıyor gibi görünmektedirler.

...

127. Güleni ağın (Gülenist network) bir bütün olarak (veya herhangi bir parçasının) uyumsuz şekilde yükümlülük ile devlet memurlarından gereken sadakatle bağdaşmayan bir 'anamlı bağlantılar' örgütü haline geldiği anı (eğer gerçekten böyle bir şey hiç olmuşsa [if ever]), nesnel gerçekler temelinde tanımlamak önemlidir. Ek olarak, bunun tüm kamu görevlileri için netleşmesi gereken anı tanımlamak da önemlidir. ... Buna karşılık, Türk mahkemeleri, Hükümetin bu noktadaki tutumunun nesnel olarak haklı olup olmadığını gözden geçirmelidir.

128. Bundan sonraki soru, bir kamu görevlisinin görevden alınabilmesi için Güleni ağ (Gülenist network) veya yönleriyle sürdürmesi gereken bağlantıların yoğunluğudur. KHKlar 'ilişki, bağlantı ya da temas', 'üyelik, bağlılık ya da bağlantı'dan vb. bahsetmektedir. Bu geniş tanımlar, Güleni ağla (Gülenist network) herhangi bir bağlantının işten çıkarmaya yol açabileceğini ima etmektedir.

129. Türk yetkililer, bu "yoğunluğun" değerlendirilmesinin her durumda mevcut olan bir dizi olgusal unsura dayandığını açıklamıştır. Bu nedenle, yalnızca 'üyelik' anlamına gelen bu tür bağlantılar cezai kovuşturmayaya yol açabilmektedir. Yetkililer, Ceza Kanununun bir suç örgütü üyeliğini ele alan 314. Maddesine atıfta bulunmaktadır. Türk makamlarına göre, bir suç örgütüne üye olmak ile 'bağlantı', 'temas', 'ilişki' vb. olması arasındaki fark, bir kişi tarafından yerine getirilen kriterlerin sayısına bağlıdır ve OHAL KHKlerini uygulayan idari birimler tarafından tanımlanmaktadır. ...

130. Venedik Komisyonu, askıya almaları (hatta işten çıkarmaları) gerekçelendirmek için gerekli bağlantının, bir kişiyi bir suç örgütünün 'üyesi' olarak tanımlamak için gerekenden daha az yoğun olabileceğini kabul etmektedir. "Üyelik", suç örgütü ile "organik bir ilişki" gerektirir. Bir kamu görevlisinin (geçici veya kalıcı) görevden alınması, suç örgütüyle daha zayıf bir bağlantı gerektirebilir.

131. Yine de, bu bağlantı anlamlı olmalıdır - yani, onun sadakatinde nesnel şüpheler uyandırmalı ve her türlü masum, tesadüfi vb. temasları dışlamalıdır. Venedik Komisyonu, KHKlerin lafzının uygun şekilde değiştirilmesini tavsiye etmektedir: görevden alma, yalnızca, kamu görevlisinin demokratik hukuk düzenine karşı sadakatine nesnel olarak ciddi şüpheler uyandıracak şekilde hareket ettiğini açıkça gösteren gerçek unsurların bir kombinasyonu temelinde verilebilir.... "

51. Karar alma süreciyle ilgili olarak, Venedik Komisyonu, bireyselleştirilmiş muhakeme eksikliğini eleştirmiş ve *ex post facto* (geriye dönük işlem yapma) hukuki incelemenin etkinliğine dikkat çekmiştir.

"140. Özetle, Venedik Komisyonu, kamu görevlilerinin işten çıkarılmasına yol açan karar alma sürecinin, işten çıkarmaların bireyselleştirilmiş gerekçeye dayanmaması anlamında yetersiz olduğu ve bu tür kararların anlamlı bir *ex post* (sonradan) yargısal incelemeyi neredeyse imkansız kıldığı sonucuna varmıştır... "

B. BM İnsan Hakları Komitesi'nin OHAL hakkında 29 (CCPR / C / 21 / Rev.1 / Add.11) sayılı Genel Yorumu

52. 24 Temmuz 2001 tarihinde, 1950. toplantısında, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yürütme Komitesi OHAL üzerine genel bir yorum kabul etti.

Bu metnin ilgili kısımları (aşağıdaki adreste mevcuttur:[https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno = CCPR% 2fC% 2f21% 2fRev.1% 2fAdd.11 & Lang = fr](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%20C%2021%20Rev.1%20Add.11&Lang=fr)) aşağıdaki gibi okunabilir:

"1. Sözleşme'nin 4. maddesi, Sözleşme kapsamındaki insan haklarının korunması sistemi için büyük önem taşımaktadır. Bir yandan, bir Taraf Devletin Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerinin bir kısmından tek taraflı olarak geçici olarak sapmasına izin verir. Öte yandan, 4. madde hem bu askıya alma (derogasyon) tedbirini hem de maddi sonuçlarını belirli bir koruma önlemi rejimine tabi tutmaktadır. Sözleşmeye tam saygının tekrar sağlanabileceği bir normallik durumunun yeniden tesis edilmesi, Sözleşmeden sapan (*derogasyon açıklayan*) bir Taraf Devletin temel amacı olmalıdır ...

2. Sözleşme hükümlerinden sapan (*deroge edilen*) tedbirler istisnai ve geçici nitelikte olmalıdır ...

...

11. ... Taraf Devletler hiçbir koşulda Sözleşmenin 4. maddesini insani hukuku veya uluslararası hukukun emredici normlarını ihlal etmede, örneğin rehin alma, toplu cezalar verme, özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma veya masumiyet karinesi dahil olmak üzere adil yargılamanın temel ilkelerinden sapma kapsamında atıfta bulunamazlar.

...

14. Sözleşmenin 2. Maddesinin 3. Fıkrası, Sözleşmeye Taraf bir Devletin Sözleşme hükümlerinin herhangi bir ihlali için çareler sağlamasını gerektirir. Bu madde, 4. maddenin 2. fıkrasında yer alan askıya alınamayan (non-derogable) hükümler listesinde bahsedilmemiştir, ancak bir bütün olarak Sözleşmenin doğasında bulunan bir anlaşma yükümlülüğünü oluşturmaktadır. Bir Taraf Devlet, OHAL sırasında ve durumun gereklilikleri nedeniyle bu tür tedbirlerin kesin olarak gerekli olduğu ölçüde, adli veya diğer hukuk yollarını yöneten prosedürlerinin pratik işleyişinde düzenlemeler getirebilse bile, Taraf Devlet Sözleşme'nin 2. maddesinin 3. fıkrası uyarınca etkili bir çözüm sağlama maksadıyla temel yükümlülüğüne uymak zorundadır.

15. 4. maddenin 2. fıkrasında açıkça askıya alınamaz (non-derogable) olarak tanınan hakların korunmasının doğasında, bunların genellikle adli garantiler dahil olmak üzere usule ilişkin garantilerle güvence altına alınması gerekir. Sözleşmenin usul güvencelerine ilişkin hükümleri, hiçbir zaman askıya alınamayan (non-derogable) hakların korunmasını engelleyecek önlemlere tabi tutulamaz. 4. maddeye, askıya alınamayan (non-derogable) haklardan askıya almaya (*derogasyon*) neden olacak şekilde başvurulamaz. ...

16. Sözleşme'nin 4. maddesinde yer alan askıya alma (*derogasyon*) ile ilgili güvenceler, bir bütün olarak Sözleşmenin doğasında bulunan yasallık ilkelerine ve hukukun üstünlüğüne dayanmaktadır. Adil yargılanma hakkının belirli unsurları, silahlı çatışma sırasında uluslararası insancıl hukuk kapsamında açıkça güvence

altına alındığından, Komite, diğer olağanüstü durumlarda bu garantilerden askıya almada (derogasyon) herhangi bir haklılık bulmamaktadır. Komite, yasallık ve hukukun üstünlüğü ilkelerinin, OHAL sırasında adil yargılamanın temel gerekliliklerine saygı gösterilmesini gerektirdiği görüşündedir. Sadece bir mahkeme bir kişiyi cezai bir suçtan yargılayabilir ve mahkum edebilir. Masumiyet karinesine saygı duyulmalıdır. Sınırlandırılmaz hakların korunması için, mahkemenin gecikmeden tutukluluğun hukuka uygunluğuna karar vermesine imkan vermek için bir mahkeme önünde dava açma hakkı, bir Taraf Devletin Sözleşmeden sapma kararı ile azaltılmamalıdır.

C. Revize Edilmiş Avrupa Sosyal Şartı

53. Türkiye açısından 2007 yılında yürürlüğe giren (revize edilmiş) Avrupa Sosyal Şartının 24. Maddesi aşağıdaki gibidir:

Madde 24 - İş aklının sona erdiği durumlarda korunma hakkı.

“Akit Taraflar, çalışanların iş aklının sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a. tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin,

kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını;

b. iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı taahhüt ederler.

Bu amaçla Akit Taraflar, iş aklının geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı taahhüt ederler.”

D. Uluslararası Çalışma Örgütü

54. Türkiye açısından 4 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe giren 1982 tarihli İstihdamın Sona Erdirilmesine İlişkin Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin (No. 158) ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir (ayrıca bkz. İstihdamın Sona Erdirilmesi Önerisi, (1982)):

Madde 4

“İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.”

Madde 8

“1. Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır...”

IV. TÜRKİYE TARAFINDAN DEROGASYON (ASKIYA ALMA) BİLDİRİMİ

55. 21 Temmuz 2016 tarihinde Avrupa Konseyi Daimi Temsilcisi, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine aşağıdaki askıya alma (derogasyon) bildirimini göndermiştir:

“Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin aşağıdaki bildirimini iletiyorum.

15 Temmuz 2016'da Türkiye Cumhuriyeti'nde demokratik yollarla seçilmiş hükümeti ve anayasal düzeni devirmek için geniş çaplı bir darbe teşebbüsü yapılmıştır. Bu alçakça girişim, Türk devleti ve birlik ve beraberlik içinde hareket eden insanlar tarafından engellenmiştir. Darbe girişimi ve sonrasında, diğer terörist eylemlerle birlikte, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 15. maddesi anlamında ulusun yaşamı için tehdit oluşturan, kamu güvenliği ve düzeni için ciddi tehlikeler oluşturmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti, ulusal mevzuat ve uluslararası yükümlülükleri doğrultusunda, kanunların öngördüğü şekilde gerekli tedbirleri almaktadır. Bu kapsamda 20 Temmuz 2016 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Anayasa (Madde 120) ve 2935 Sayılı OHAL Kanunu (Madde 3) gereğince üç aylık OHAL ilan etmiştir. / 1b). ...

Karar 21 Temmuz 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmış ve Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanmıştır. Böylece OHAL bu tarihten itibaren yürürlüğe girmiştir. Bu süreçte, alınan tedbirler, Sözleşmenin 15. Maddesinde izin verilen İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerin askıya alınmasını içerebilir.

Bu itibarla, bu mektubun Sözleşmenin 15. Maddesi bağlamında bilgi teşkil ettiğinin altını çizmek isterim. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Genel Sekreter sizi bu amaçla alınan tedbirlerden tam olarak haberdar edecektir. Hükümet, tedbirler sona erdiğinde sizi bilgilendirecektir.

...”

56. OHALin sona ermesinin ardından 8 Ağustos 2018 tarihinde askıya alma (derogasyon) bildirimini geri çekilmiştir.

KANUN

I. İLK AÇIKLAMALAR

A. Türk derogasyonu

57. Hükümet, her şeyden önce, başvuruçunun şikayetlerinin, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine 21 Temmuz 2016 tarihinde iletilen, Sözleşmenin 15. Maddesi uyarınca, aşağıdaki hususları öngören Derogasyon Bildirimi ışığında incelenmesi gerektiğine işaret etmiştir:

“1. Savaş zamanında veya ulusun hayatını tehdit eden diğer bir acil durum halinde, herhangi bir Yüksek Sözleşmeciler Taraf, bu tür önlemlerin diğeriyle çelişmemesi koşuluyla, bu Sözleşmeden doğan yükümlülüklerinden kesin olarak gerekli olduğu ölçüde uluslararası hukuk kapsamındaki yükümlülüklerini askıya almaya yönelik tedbirler alabilir.

2. Bu hüküm uyarınca, meşru savaş fiillerinden kaynaklanan ölümler dışında 2. maddeye veya 3., 4. (1. fıkra) ve 7. Maddelere derogasyon koyulmayacaktır.

3. Bu derogasyon hakkından yararlanan herhangi bir Yüksek Sözleşmeciler Taraf, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine aldığı tedbirler ve bunun nedenleri hakkında tam olarak bilgilendirecektir. Ayrıca, bu tür tedbirlerin uygulanmasının sona erdiğini ve Sözleşme hükümlerinin yeniden tam olarak uygulandığını Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirecektir.”

58. Hükümet, 15. Madde uyarınca Sözleşmeye derogasyon hakkından yararlanan Türkiye'nin bu belgenin hükümlerini ihlal etmediğini değerlendirmiştir. Bu bağlamda, askeri darbe girişiminden kaynaklanan riskler nedeniyle ulusun hayatını tehdit eden bir acil durum olduğunu ve bu olağanüstü duruma tepki olarak ulusal makamlar tarafından kabul edilen önlemleri, bahsekonu durumu kesin bir şekilde gerekli kıldığını ifade etmiştir.

59. Bu aşamada Mahkeme, Mehmet Hasan Altan (no. 13237/17, § 93, 20 Mart 2018) davasındaki kararında, askeri darbe girişiminin Sözleşmenin anlamı dahilinde bir “ulusun hayatını tehdit eden acil durum” kaydettiğini hatırlatacaktır. Mevcut davada alınan tedbirlerin, durumun gereklilikleri tarafından katı bir şekilde gerekli olup olmadığı ve uluslararası hukuk kapsamındaki diğer yükümlülüklerle tutarlı olup olmadığı konusunda, Mahkeme, başvurunun esasa ilişkin şikayetlerini incelemenin gerekli olduğunu düşünmektedir ve bunu aşağıda yapacaktır.

B. Davanın kapsamı

60. Hükümet, Mahkeme önünde davanın kapsamına ilişkin bir ön itirazda bulunmuştur. AİHS'nin birkaç maddesine dayanan başvurunun 8. madde uyarınca herhangi bir şikayette bulunmadığını değerlendirmiştir.

61. Başvurucu, bu iddiaya itiraz etmiştir.

62. Mahkeme, AİHS'nin 32. maddesinin amaçları doğrultusunda, bireysel başvuru hakkının kullanılması sırasında Mahkemeye “sevk edilen” bir davanın kapsamının, başvurunun şikayeti ile belirlendiğini ve bir şikayetin iki unsurdan oluştuğunu hatırlatır: olgusal iddialar ve yasal iddialar (bkz. Radomilja ve Diğerleri / Hırvatistan [BD], no. 37685/10 ve 22768/12, § 126, 20 Mart 2018). Jura novit curia ilkesi gereğince Mahkeme, başvurunun Sözleşme ve Protokoller kapsamında ileri sürdüğü hukuki gerekçelere bağlı değildir ve başvurunun dayandıklarından farklı Sözleşme maddeleri veya hükümleri uyarınca (bkz. SM / Hırvatistan [BD], no. 60561/14, § 218, 25 Haziran 2020 ve buradaki referanslar) hukukta şikayette bulunulacak olayların tanımlanmasına karar verme yetkisine sahiptir.

63. Bununla birlikte, şikayette bulunulan durumları gözden geçirmeye Sözleşmenin bütünlüğü ışığında veya “olayları farklı bir şekilde görmeye” yargı yetkisi varken, Mahkeme kararlarını şikayette belirtilmeyen olaylara inşa edemez, ancak ulusal hukukun ışığında başvuru tarafından sunulan olaylarla sınırlıdır. Yine de bu, bir başvurunun Sözleşme işlemleri sırasında ilk görüşlerini açıklamasını veya detaylandırmasını engellemez. Mahkeme, yalnızca asıl başvuruyu değil, aynı zamanda, herhangi bir ilk ihmalleri veya belirsizlikleri ortadan kaldırarak, ikincisini tamamlamayı amaçlayan ek belgeleri de dikkate almalıdır. Aynı şekilde, Mahkeme bu olayları resen açıklayabilir (bkz. Radomilja ve Diğerleri, yukarıda anılan, §§ 121-122 ve 126).

64. Mevcut davada Mahkeme, iç hukuktaki yargılamaları özetledikten sonra önündeki ilk başvurusunda, başvurunun terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddiasıyla görevden alındığına işaret ettiğini not eder. Başvurucu, işten çıkarılmasının çalıştığı enstitünün genel sekreterinin öznel bir değerlendirmesine dayandığını iddia etmiştir. İftira nedeniyle, yani hiçbir dayanağı olmayan bir suçlamayla görevden alındığını açıklamıştır. Devlet memurluğuna tekrar girmediğini ve bu durumun hem mevcut durumu hem de geleceği üzerinde etkisi olduğunu ifade etmiştir. Şikayetler bölümünde, başvuru yalnızca Sözleşme'nin 6, 7, 13, 15, 17 ve 18. maddelerinin değil, aynı zamanda 3. maddesinin de ihlal edildiğinden şikâyetçi olmuştur. Bu noktada, bir terör örgütüyle bağlantıları iddiası nedeniyle Sözleşmenin 3. maddesine aykırı muamele teşkil edecek şekilde görevden alınmasının emredildiğini ileri sürmüştür. Başvurucu, yukarıda belirtilen gerekçeyle karşılaştırılan ve her şeyden önce savunmada

gözlemlerini kendisine sormadan emrin verildiği bu işten çıkarılma nedeniyle, artık "terörist" ve "hain" olarak etiketlendiğini iddia etmiştir.

65. Mahkeme, 15 Ocak 2019 tarihinde, başvuruçunun şikayetlerinin, ilgili oldukları ölçüde, Sözleşmenin 6, 7, 8 ve 15. Maddeleri uyarınca Hükümete iletilildiğini hatırlatmaktadır. Özellikle taraflar, diğer hususların yanısıra, işten çıkarılmanın 3. Madde ışığında açıklanan iddia edilen sonuçlarını dikkate alarak, davanın olaylarının Sözleşme'nin 8. maddesinin ihlaline yol açıp açmadığını belirtmeye davet edilmişlerdir. Başvuruçucu, Hükümetin görüşlerine cevaben görüşlerinde, işten çıkarılmasının sonuçlarını vurgulamış ve ilgili şikayetin 8. Madde kapsamında ileri sürüldüğünü belirtmiştir.

66. Yukarıdaki mülahazaları dikkate alan Mahkeme, başvuruçunun açıkça Sözleşmenin 3. maddesine dayandığını ve bu hükme dayalı iddialar ortaya koyduğunu not eder. Şikayeti şüphesiz, jura novit curia ilkesi gereği ve içtihadı ışığında (bkz. Mutatis mutandis, SM / Hırvatistan, yukarıda anılan, § 224), Mahkemenin, Sözleşmenin 8. maddesi kapsamında nitelendirip nitelendiremeyeceğini araştırabileceği bir konuyu gündeme getirmiştir. Bu bulgu, Mahkeme'nin sözkonusu hüküm kapsamında güvence altına alınan korumanın uygulanabilirliği ve gerçek kapsamına ilişkin değerlendirmesine açıkça hanel getirmemektedir.

67. Sonuç olarak Mahkeme, Hükümet tarafından ileri sürülen davanın kapsamına ilişkin itirazı reddeder. Hukuki nitelendirme ile ilgili olarak, önündeki davanın "kapsamının", Sözleşmenin 3. ve 8. Maddeleri kapsamında karakterize edilen hukuki konularla ilgili olduğuna karar vermektedir.

II. SÖZLEŞME'NİN 6. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

68. Başvuruçucu, ne işten çıkarma usulü ve ilgili idari yargılamaların ne de müteakip yargılamaların, silahların eşitliği ve çekişmeli yargılama ilkeleri dahil olmak üzere adil yargılamanın teminatlarına uygun olmadığını ileri sürmüştür. İşten çıkarılmasına asgari usul güvencelerinin eşlik etmediğinden, yani önceden bir soruşturma yürüttüğünden ve başvuruçudan savunma sunumu talep ettiğinden şikayetçi olmuştur. Ayrıca, yerel mahkemelerin sadece 667 Sayılı KHK hükümlerine atıfta buldukları ve görevden alma kararını haklı gösterebilecek hiçbir gerekçe veya kriter ortaya koymadığı göz önüne alındığında, müteakip adli işlemlerin bu eksiklikleri gidermediğini ileri sürmüştür.

Sözleşme'nin 6 § 2 maddesi uyarınca, başvuruçucu, masumiyet karinesinin ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur.

AIHS'nin 6 § 3 (a) ve (b) maddesi uyarınca, kendisine yöneltilen suçlamaların niteliği ve nedeni hakkında kendisine bilgi verilmediğinden ve savunmasını hazırlamak için gerekli zamana ve olanaklara sahip olmadığından şikayetçi olmuştur.

Sözleşme'nin 6 §§ 1, 2 ve 3 (a) ve (b) maddelerinin ilgili kısımları şu şekildedir:

"1. Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir...

2. Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar masum sayılır.

3. Bir suç ile itham edilen herkes aşağıdaki asgari haklara sahiptir:

- a) Kendisine karşı yöneltilen suçlamanın niteliği ve sebebinden en kısa sürede, anladığı bir dilde ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek;
- b) Savunmasını hazırlamak için gerekli zaman ve kolaylıklara sahip olmak;
- ...”

A. Kabul edilebilirlik konusunda

69. Hükümet, kabul edilemezlikle ilgili iki itirazda bulunmuştur: biri iç hukuk yollarının tüketilmemesiyle ilgili, diğeri konu bakımından uyumsuzlukla ilgilidir.

1. İç hukuk yollarının tüketilmesi

70. Hükümet, başvuruçunun İş Kanunu anlamında sözleşmenin geçerli feshi nedeniyle kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı için başvuruda bulunabileceğini ileri sürmüştür.

71. Başvuruçucu, bu itiraz hakkında herhangi bir görüş bildirmemiştir.

72. Mahkeme, 14 Ağustos 2016 tarihli İş Mahkemesine yaptığı temyiz başvurusunda, başvuruçunun yalnızca sözleşmesini feshetme kararının iptali için değil, aynı zamanda kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı talebinde bulunduğunu kaydetmekte ve görevden alınmasının herhangi bir geçerli gerekçeye dayanmadığını ileri sürmüştür. Hukuk mahkemeleri talebini incelemiş ve reddetmiştir. Ayrıca, davayı karara bağlayan nihai ulusal makam olan Anayasa Mahkemesi, başvuruçunun esasa ilişkin şikayetini değerlendirmiş ve böyle bir ihlal bulamamıştır.

73. Mahkeme, Türk yargı sisteminde Anayasa Mahkemesinin düzeyine ve yetkisine saygı gösterilmesi gerektiğini ve bu mahkemenin söz konusu şikayete ilişkin gerekçeleri ışığında, yukarıda belirtilen tazminatın geçerli olduğu gerekçesiyle İş Kanunu hükümlerine bağlı olarak feshin, başarı şansı olmadığını ve gerçekte halen olmadığını değerlendirmektedir (benzer etkiye bakınız, Pressos Compania Naviera SA ve Diğerleri / Belçika, 20 Kasım 1995, § 27, Seri A no. 332 ve Carson ve Diğerleri / Birleşik Krallık [BD], no. 42184/05, § 58, ECHR 2010).

74. Mahkeme, bu nedenle, Hükümetin bu konudaki itirazının reddedilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

2. Sözleşmenin 6. Maddesinin Uygulanabilirliği

(a) Tarafların görüşleri

(i) Hükümet

75. Hükümet, Sözleşmenin 6. maddesinin her iki boyutu için de uygulanabilirliğine ilişkin bir ön itirazda bulunmuştur.

76. Hükümet, her şeyden önce, Sözleşmenin 6. maddesinin cezai kısmının, aşağıda belirtilen nedenlerle, konu bakımından uygulanamaz olduğunu ileri sürmüştür.

77. Mevcut davanın arınma (lustration) yargılamaları ile ilgili davalarla karşılaştırılmayacağını iddia etmişlerdir. Hükümet, şunları vurgulamaya devam etmiştir: hem Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra Doğu Avrupa ülkelerinde hem de yeniden birleşme sürecinde Almanya'da, demokratikleşme sürecini tamamlamak ve ülkeyi aynı hizaya getirmek amacıyla temel haklarla ve olası tehlikeleri bertaraf ederek; ayrıca bu politikalar yukarıda anılan ülkelerde demokratik geçişten sonra demokrasi ilkelerinin uygulanmasını sağlamak için arındırma politikaları uygulanmıştır; eski, demokratik olmayan rejime sadık olan kamu görevlilerini arındırmaya maruz bırakmak, bu tür politikaların merkezinde yer almıştır; bu

çerçeve, uygulanan ana kriter, eski rejimin iktidarda olduğu dönemde istihbarat servisleriyle gizli bir şekilde işbirliği yapmış olmasıydı. Hükümet, bir siyasi rejimin kapatılmasından sonra meydana gelen aklanma prosedürlerine ilişkin olarak, Mahkemenin, uygulanan tedbirlerin yönleri arasında cezai bir çağrışımın olduğu durumlarda, 6. maddenin cezai kısmının uygulanabilir olduğuna karar verdiğini eklemiştir (davalı Hükümet, burada, Matyjek / Polonya (k.k.), no. 38184/03, §§ 53 ve 54, AİHM 2006-VII). Hükümet ayrıca bu tür yargılamaların kamu haklarından mahrum bırakma ile bağlantılı olduğunu ifade etmiştir.

Mevcut davayla ilgili olarak, Hükümet, Türkiye'de uygulanan sürecin arındırma vakalarında kullanılanlardan farklı olduğunu iddia etmiştir. Türkiye'deki en hassas Devlet kurumlarına sızan FETÖ / PDY üyelerinin sadece demokratik sistem için potansiyel bir tehdit oluşturmadığını, aynı zamanda şu anda iktidardakileri devirmeye çalışarak temsil ettikleri demokratik Devlete muazzam tehdidi de gösterdiklerini açıklamışlardır; sonuç olarak, başarısız askeri darbenin ardından, söz konusu örgütle bağlantısı veya ilişkisi olduğu veya bağlantılı olduğu düşünülen kişilerin hızla kamu hizmetinden çıkarılabilmesini sağlamak için 667 sayılı KHK çıkarılmıştır.

78. Hükümet, yukarıda anılan Matyjek davasına atıfta bulunarak, Engel ve Diğerleri / Hollanda (8 Haziran 1976, Seri A no. 22) kararında belirtilen kriterlere uygun olarak Mahkemenin Sözleşmenin 6. maddesinin cezai yönü bir arındırma usulüne uygulanmıştır. Aşağıdakileri ifade etmişlerdir: Mahkeme özellikle arındırma usulünün iç hukukta “cezai” olarak nitelendirilmemesine rağmen, güçlü suç çağrışımına sahip özelliklere sahip olduğunu değerlendirmiştir (bkz. Yukarıda anılan Matyjek, § 51); Öngörülen cezaların (belirli siyasi veya hukuki mesleklerde uzun süre faaliyette bulunma yasağı) niteliği ve ciddiyeti ile bağlantılı olarak ele alındığında suçun niteliğinin, başvuru aleyhindeki suçlamaların Sözleşmenin 6. maddesi anlamında bir suç isnadına eşdeğer olduğu sonucuna varmıştır. (ibid., § 58).

79. Mevcut davaya dönerek, Hükümet, yukarıda anılan Matyjek davasından farklı olduğunu ileri sürmüştür. Her şeyden önce, itiraz edilen işten çıkarmanın bir “suç isnadına” dayanmadığını ve işverenin sözleşmeleri feshetme hakkı kapsamına girdiğini değerlendirmişlerdir. Gerekçelerini şu şekilde sürdürmüşlerdir: Başvurucunun iş sözleşmesini fesheden Ankara Kalkınma Ajansı yönetim kurulu, bir savcı yetkisine sahip olmayan idari bir organdır; dahası, davayı inceleyen mahkeme, bir ceza mahkemesi olmayan İş Mahkemesi idi; iş mahkemeleri, işverenler ile çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkları İş Kanunu hükümlerine göre belirlemiştir; iş hukukunda ve medeni usul kurallarında belirtilen prosedürleri uygulamışlardır; başvuru yasal statüsü İş Kanunu ve Medeni Usul Kanunu ile düzenlenmiştir ve söz konusu hükümlerde belirtilen garantilerden yararlanmış; ayrıca, KHK'nın ihtilaf konusu hükmünde ceza mevzuatına herhangi bir atıf yapılmamıştır. Sonuç olarak, Hükümetin görüşüne göre, ilk Engel kriteri karşılanmamıştır (iç hukuka göre hukuki nitelendirme), zira başvuru açısından uygulanan tedbir iç hukukta ceza olarak nitelendirilmemiştir.

80. Hükümet ayrıca, ikinci Engel kriterinin (suçun asli niteliği) de yerine getirilmediğini öne sürmüştür. Burada bir kez daha yukarıda değinilen Matyjek'e atıfta bulunarak, ikinci durumda arındırma yargılamalarının arındırma beyanının doğruluğunu tespit etmeyi amaçladığını, arındırma mahkemesi olarak hareket eden mahkemenin şahsın arındırma yargılamasına konu olan kişinin yanlış bir beyanname sunarak yasayı ihlal edip etmediğini ve eğer durum böyle olduğunu tespit ederse, yasanın öngördüğü cezaları vereceğini ifade etmiştir. Hükümet, kararında, Mahkeme'nin ihtilaf konusu suçun tamamen cezai niteliklerden yoksun olmadığına hükmettiğine işaret etmiştir.

Mevcut davanın olaylarına dönüldüğünde, Hükümet, başvurucunun kanunen böyle bir beyanda bulunmasının talep edilmediğini ve iş sözleşmesinin, işine son verildiği tarihte terör örgütüyle bağlantısı olduğu gerekçesiyle feshedildiğini belirtmiştir. İkinci kriterin de karşılanmadığı sonucuna varmışlardır.

81. Üçüncü Engel kriteri (söz konusu cezanın niteliği ve ağırlık derecesi) ile ilgili olarak, Hükümet, mevcut davada başvurucunun, (yukarıda anılan) Milletvekili olarak koltuğunu kaybeden ve arındırma beyanında nihai karara göre yalan söylediğinin tespiti sonucunda on yıl süreyle uygun olmadığı ilan edilen Matyjek'teki başvurucudan farklı bir durumda olduğunu iddia etmiştir. Bunu şu şekilde gerekçelendirmişlerdir: Mevcut davada sözleşmenin geçerli bir şekilde feshini haklı çıkaran gerekçeler 4857 sayılı Kanunda belirtilmiştir; şüpheye dayalı olarak işten çıkarılmasının geçerli bir sebeple fesih kapsamına girdiği iç içtihadta da tespit edilmiştir; Mevcut davada, iş sözleşmesinin ihtilafli feshi, başvurucunun işverenin FETÖ / PDY örgütü ile bağlantılara ilişkin kendisine karşı barındırdığı bir şüpheye dayanmaktadır. Hükümet, kamu hizmetine yeniden girme yasağının olmadığını, başvurucunun kamu hizmetinde bir görev için başvurabileceğini ve kıdem tazminatı ve geçerli fesih için hizmet süresi tazminatı için başvuruda bulunabileceğini eklemiştir. Ayrıca, ihtilaf konusu tedbirin başvurucunun polis sicili üzerinde hiçbir etkisi olmadığını belirtmişlerdir (bu bağlamda Dogmoch - Almanya (k.k.), no. 26315/03, 18 Eylül 2006 davasına atıfta bulunmuşlardır). Bu nedenle Hükümet, üçüncü kriterin de yerine getirilmediğini değerlendirmiştir.

82. Ayrıca Hükümet, Sözleşmenin 6. maddesinin hukuksal kısmının mevcut davaya uygulanamayacağı kanaatinde.

83. Sonuç olarak Hükümet, mevcut davada Sözleşmenin 6. maddesinin her iki kısmının da uygulanamaz olduğunu ileri sürmüştür.

(ii) Başvurucu

84. Sözleşmenin 6 §§ 1, 2 ve 3 (a) ve (b) maddelerinin ihlal edildiğinden şikayetçi olan başvurucu, bu hükmün uygulanabilirliğine ilişkin bir görüş belirtmemiştir.

(iii) Davaya Müdahil Sivil toplum kuruluşları

85. Müdahil olan sivil toplum kuruluşları, Sözleşmenin 6. maddesinin cezai kısmının söz konusu anlaşmazlığa uygulanabileceğini ileri sürmüştür. Mahkeme içtihadına göre, 6 § 1 maddesi anlamında bir "suçlama", "bir kişiye ceza gerektiren bir suç işlediğine dair bir iddianın yetkili makam tarafından verilen resmi bildirim" olarak tanımlanabileceğini belirtmişlerdir (Bkz. Eckle / Almanya, 15 Temmuz 1982, § 73, Seri A no. 51); Mahkeme, 6 § 1 maddesindeki "cezai suçlama" kavramının özerk bir kavram olduğunu sık sık teyit etme fırsatı bulmuştur (bkz. Blokhin / Rusya [BD], no. 47152/06, § 73, 23 Mart 2016); Mahkemenin yerleşik içtihadına göre, bir "cezai suçlamanın" varlığı, genellikle "Engel kriterleri" olarak bilinen Engel ve Diğerleri'nde (yukarıda anılan, § 82) belirtilen üç kriter temelinde değerlendirilmelidir.

86. Müdahil taraflar, Sidabras ve Džiautas / Litvanya (kk), (no. 55480/00 ve 59330/00, 1 Temmuz 2003) davasında, Mahkeme, 6. maddenin cezai kısmının, on yıl boyunca belirli faaliyetlerde bulunmaktan men edilen kamu görevlilerinin (bu durumda, eski KGB çalışanları) işten çıkarılmasına ilişkin şikayete uygulanmadığını tespit etmiştir. Bu sonuca varmak için Mahkemenin, diğerlerinin yanısıra, eski bir KGB üyesi olmanın (yasama organı tarafından bir suç örgütü olarak kabul edilen) Litvanya Ceza Kanununa göre cezai bir suç olmadığını kaydettiğini açıklamışlardır; Mahkeme bu nedenle, ihtilaf konusu tedbirin ceza hukukundan ziyade Litvanya iş hukuku kapsamına girdiğini değerlendirmiştir; ayrıca, itiraz konusu tedbirin amacının, bir yabancı gizli servisin eski çalışanlarının kamu kurumlarında ve

Devletin ulusal güvenliği açısından hayati önem taşıyan diğer faaliyet alanlarında çalışmasını engellemek olduğunu gözlemlemiştir; Mahkeme, bu amaçla, söz konusu tedbirin ceza hukuku alanının dışında kaldığı sonucuna varmıştır.

87. Müdahil olan sivil toplum kuruluşları, Türk kamu görevlilerinin ve kamu sektörü çalışanlarının 15 Temmuz 2016'dan sonra toplu işten çıkarılmasına ilişkin bilgi vermişlerdir. Bu kişilerin, terör örgütlerine üye veya bağlantılı veya bağlantılı oldukları gerekçesiyle işten çıkarıldıklarını; şimdi, bir suç örgütü üyeliği, Ceza Kanununun (PC) 220 ve 314. maddeleri uyarınca cezalandırılacak bir suç teşkil ediyordu; diğer davranış türleri, yani bu tür örgütlere "bağlı olma" ve "bağlantılı olma" olayları da, "bilerek ve kasıtlı olarak yardım eden ve bir suç örgütüne yardım edilmesi cezalandırılır" ve "terör örgütü propagandasını" yasaklayan Terörle Mücadele Kanununun 7. bölümü uyarınca suç teşkil ediyordu; ayrıca, Türk hukukunda, 15 Temmuz 2016'dan sonra yapılan ihraçlar, Anayasa Mahkemesi tarafından kendine özgü tedbirler olarak değerlendirilmişti, zira Danıştay'ın yaklaşımını benimseyen bu mahkemeye göre, bunlar cezai veya idari olarak nitelendirilebilen tedbirler yerine "olağanüstü" tedbirlerdi.

88. İlgili kişilere yöneltilen suçlamaların niteliği ile ilgili olarak, müdahil olan sivil toplum kuruluşları, niteliklerinin aşağıdaki üç faktör ışığında incelenmesi gerektiğini açıkladılar: birincisi, Türkiye'deki kamu sektörü çalışanları sadece geçmişteki davranışları nedeniyle değil, aynı zamanda bir terör örgütü tarafından somutlaştırılan mevcut bir tehlike ile bağlantıların var olduğu iddiasıyla işten çıkarılmamıştı; ikinci olarak, böyle bir örgütle bağlantıya sahip olmak veya üye olmak ulusal mevzuata göre ciddi bir suç oluşturmuştur; Avrupa Konseyi üye Devletleri, terör suçlarını ve bu tür suçlarla bağlantılı diğer eylemleri ağır cezalandırmayı gerektiren ciddi suçlar olarak değerlendirmişlerdir; üçüncüsü, söz konusu tedbir yalnızca "güven ve sadakat bağı" talep edilen hâkimler ve savcılar veya ordu subayları gibi sınırlı bir kamu görevlileri grubunu değil, aynı zamanda tüm kamu sektörü çalışanlarını (öğretmenler, sağlık profesyoneller, vb.) ilgilendirmiştir,

89. Yaptırımın niteliği ve ciddiyeti ile ilgili olarak, müdahil olan sivil toplum kuruluşları, Türkiye'de OHAL döneminde kamu sektörü çalışanları açısından alınan tedbirlerin "Sovyet sonrası arındırma vakalarından" farklı olduğunu belirtmişlerdir. Her şeyden önce, Türkiye'de kamu sektöründeki işten çıkarmaların zaman içinde sınırsız olduğunu, Yasama Kararnamelerinde "görevlerinden alınanların artık kamu hizmetine alınamayacağını ve artık kamu görevine atanamayacağını" ve işten çıkarmanın kamu hizmetine yeniden girme konusunda tam ve kesin bir yasak teşkil ettiğini belirttiler. Venedik Komisyonu Görüşüne atıfta bulunarak (bkz. Yukarıdaki paragraf 46 ve devamı), ayrıca bu önlemlerin kamu sektöründe veya bir özel güvenlik şirketinde yaşam boyu çalışma yasağı, unvan kaybı, onursal ayrımlar veya rütbelerin kaybı, pasaportun iptali, resmi konaklama yerinden neredeyse anında tahliye vb. gibi "istihdam kaybının çok ötesinde yasal etkilere" sahip olduğuna işaret ettiler. Sonuç olarak, bu önlemlerin kalıcı niteliğinin, amaçlarının tamamen önleyici olmaktan çok cezalandırıcı ve caydırıcılığı işaret ettiğini ileri sürmüşlerdir.

90. Ayrıca, müdahil olan sivil toplum kuruluşları, ilgili kişilerin işten çıkarılmasının öncesinde herhangi bir disiplin veya cezai kovuşturma yapılmadığını, bunun da ilgili kişilerin kendilerini savunamayacakları ve işten çıkarmalara kişiselleştirilmiş kararların eşlik etmediği anlamına geldiğini ileri sürmüşlerdir. Müdahalede bulunan üçüncü taraflar ayrıca, kamu sektörü çalışanlarının işten çıkarılmasına ilişkin usullere, ceza yargılaması çerçevesinde sağlananlara eşdeğer usul güvencelerinin eşlik etmediğini ileri sürmüştür.

91. Müdahil olan sivil toplum kuruluşları, OHAL süresince adil yargılanma hakkının, masumiyet karinesinin ve etkili bir hukuk yolu hakkının önemini vurgulayan ilgili uluslararası materyallere de atıfta bulunmuştur.

92. Son olarak, masumiyet karinesine ilişkin olarak, işten çıkarılma gerekçeleri ile cezai bir suçun işlenmesini karakterize eden gerçekler arasında ayırım yapan uygun yasal gerekçenin yokluğunda, fiili (de facto) bulguyla bir çalışanın işten çıkarılmasına yönelik bir adli kararın çalışanın hareketinin cezai bir suç teşkil etmiş olması masumiyet karinesini pekala ihlal edebilir.

(b) Mahkemenin değerlendirmesi

93. Mahkeme, Hükümete göre, 6 § 1 maddesinin ne medeni ne de cezai kısmının mevcut davaya uygulanabilir olduğunu kaydeder. Her şeyden önce, söz konusu hükmün medeni kanunu bakımından söz konusu yargılamalara uygulanabilirliğini değerlendirecek ve daha sonra cezai kısmının uygulanabilirliğini değerlendirmeye devam edecektir.

(i) Sözleşme'nin 6 § 1 maddesinin medeni kanunun uygulanabilirliği

94. Mahkeme, Sözleşme'nin 6 § 1 maddesinin "medeni" hukuk boyutunun uygulanabilmesi için, en azından tartışılabilir gerekçelerle, bu hakkın Sözleşme kapsamında korunup korunmadığına bakılmaksızın iç hukuk kapsamında tanındığının söylenebileceği bir "hak" konusunda bir anlaşmazlık (Fransızca metinde "itiraz") olması gerektiğini hatırlatır. Anlaşmazlık gerçek ve ciddi olmalıdır; sadece bir hakkın fiili varlığı ile değil, aynı zamanda kapsamı ve kullanım şekli ile de ilgili olabilir; ve son olarak, yargılamanın sonucu, söz konusu hak için doğrudan belirleyici olmalıdır, yalnızca zayıf bağlantılar veya uzak neticeler 6 § 1 maddesini uygulamaya koymak için yeterli değildir (bkz. diğer birçok karar arasında Boulois / Lüksemburg [BD] , no. 37575/04, § 90, AİHM 2012; Bochan / Ukrayna (no. 2) [GC], no. 22251/08, § 42, ECHR 2015; Lupeni Greek Catholic Parish ve Diğerleri / Romanya [BD] , no. 76943/11, § 71, 29 Kasım 2016; ve Regner / Çek Cumhuriyeti [GC] , no. 35289/11, § 99, 19 Eylül 2017).

95. Mevcut davada Mahkeme, iç hukukta tanınan bir hak konusunda şüphe götürmez bir "anlaşmazlık" olduğunu, anlaşmazlığın gerçek ve ciddi olduğunu veya yargılamanın sonucunun ilgili hak için doğrudan belirleyici olduğunu kaydeder. Ayrıca, doğası gereği medeni olan bir hakla ilgili uyumsuzluğun, bir işveren ile bir çalışan arasında, ikincisinin istihdamının sonlandırılma şekline ilişkin bir anlaşmazlık olduğunu gözlemler (bkz. Mutatis mutandis, Frydlander / Fransa [BD] , no. 30979/96, § 27, ECHR 2000-VII).

96. Mevcut davanın, bir kalkınma ajansı için çalışan bir çalışanın işten çıkarılmasıyla ilgili olduğu göz önüne alındığında, söz konusu hakkın doğası gereği Sözleşmenin 6 § 1 maddesinin amaçları doğrultusunda medeni olup olmadığı görülecektir.

97. Mahkeme, başvuruçunun işverenin, kesinlikle bir kamu kurumu olmayan bir kamu hukuku tüzel kişiliği olduğunu kaydeder. Öte yandan, Hükümetin de işaret ettiği gibi, söz konusu kurum, kamu hizmetiyle ilgili alanlarda faaliyetler yürüten özel bir mevzuat kapsamında kurulmuş bir organdır. Ancak Mahkeme, başvuruçunun ilgili iç hukuk anlamında bir "devlet memuru" olmadığını ve bir işçi olarak iş sözleşmesinin iş hukuku kurallarına tabi olduğunu gözlemlemektedir.

98. Mahkeme, bir çalışan ile bir işveren arasında akdedilen bir iş sözleşmesine dayanan, olağan hukuk kapsamındaki bir istihdam ilişkisinin, her iki taraf için de yukarıda belirtilen görevleri yerine getirmek için sözleşme yapmak ve öngörülen maaşı ödemek olan medeni yükümlülükler doğurduğunu vurgulamaktadır. Devlet de dahil olmak üzere bir kamu hukuku kurumu ile bir çalışan arasındaki istihdam ilişkisi, yürürlükteki yerel hükümlere göre, özel kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen iş kanunu hükümlerine veya medeni hukuku düzenleyen belirli bir kurallar bütününe dayanabilir. Özel sektörde geçerli olan iş hukuku kurallarını kamu hizmeti için geçerli olan belirli belirli kurullarla birleştiren karma sistemler de vardır (bkz. Regner, yukarıda anılan, § 106).

99. Sonuç olarak, başvurucunun işten çıkarılmasına ilişkin yargılamalar açıkça medeni haklarından biriyle ilgilidir, zira istihdam uyumsuzlukları, özellikle özel sektörde istihdamı sona erdiren tedbirlerle ilgili olanlar, Sözleşmenin 6 § 1 maddesi anlamında medeni haklarla ilgilidir (bkz. Regner, yukarıda anılan, § 121).

100. Durum böyleyken, başvurucunun bir kamu görevlisininkine eşdeğer veya benzer görevleri yerine getiren bir sözleşmeli işçi olarak görülmesi gerektiği varsayılsa bile, Mahkeme, içtihadına göre, Devlet ile memurları arasındaki uyumsuzlukların, aşağıdaki kümülatif koşulların her ikisinin de yerine getirildiği durumlar haricinde, ilke olarak 6. maddenin kapsamına girdiğini yinelemektedir: birincisi, Devlet, söz konusu görev veya personel kategorisi için bir mahkemeye erişimi açıkça ulusal hukukunda yasaklamış olmalıdır ve ikinci olarak hariç bırakma, Devletin çıkarına nesnel gerekçelerle gerekçelendirilmelidir (bkz. Vilho Eskelinen ve Diğerleri / Finlandiya [BD], no. 63235/00, § 62, ECHR 2007-IV).

101. Mevcut davada, bu iki koşuldan birincisinin yerine getirilmediği açıktır. Nitekim, Türk kanunları, kalkınma ajansı çalışanlarının iş sözleşmelerinin feshine karşı iş mahkemelerine başvurularına izin vermektedir. Başvurucu için bu hukuk yolu mevcuttu ve kendisi bundan yararlandı. 6. maddenin medeni kanunun mevcut davaya uygulanabilir olduğu sonucuna varılmaktadır.

(ii) Sözleşme'nin 6. maddesinin cezai kısmının uygulanabilirliği

102. Başvurucunun AİHS'nin 6 §§ 2 ve 3. Maddesi uyarınca birkaç şikayette bulunduğu göz önüne alındığında, Mahkeme ayrıca 6. Maddenin cezai yönündeki söz konusu yargılamalar için de geçerli olup olmadığını değerlendirecektir.

103. Mahkeme, 6. maddedeki "cezai suçlama" kavramının özerk olduğunu tekrar teyit etmektedir. Yerleşik içtihadına göre, herhangi bir "cezai suçlamanın" varlığı, genel olarak "Engel kriteri" olarak bilinen üç kriter temelinde değerlendirilmelidir (bkz. Engel ve Diğerleri, yukarıda anılan, § 82). Birinci kriter, suçun iç hukukta hukuki nitelendirilmesi, ikincisi suçun fiili niteliği ve üçüncüsü ilgili kişi tarafından verilen cezanın ağırlık derecesidir. İkinci ve üçüncü kriterler alternatiftir ve kümülatif olması gerekmez. Bununla birlikte, bu, her bir kriterin ayrı analizinin bir suç isnadının varlığına ilişkin net bir sonuca varmayı mümkün kılmadığı kümülatif bir yaklaşımı dışlamaz. Bir suçun hapisle cezalandırılmaması gerçeği, Mahkemenin birçok kez vurguladığı gibi, Sözleşmenin 6. maddesinin cezai kısmının uygulanabilirliği açısından tek başına belirleyici değildir, cezanın görece ciddiyetsizliğinden dolayı, söz konusu suç, doğası gereği suç niteliği taşıyan bir suçu mahrum bırakamaz (bkz. Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portekiz [BD], no. 55391/13 ve diğer 2, § 122, 6 Kasım 2018 ve oradaki referanslar).

104. Mahkeme, Türkiye'de 667 sayılı KHK uyarınca tesis edilen işten çıkarma usulünün soyut bir analizini yürütmenin gerekli olmadığını düşünmektedir. Görevi, Engel ve Diğerleri kararında (alıntılanan, §§ 82-3) belirtilen kriterler ışığında, başvurucunun özel davasıyla ilgili olması bakımından, mevcut davadaki işten çıkarma usulünün, Sözleşmenin 6. maddesi anlamında bir "cezai suçlama" ile ilgili yargılamalara eşdeğer olarak görülüp görülemeyeceğini değerlendirmektir.

105. Birinci Engel kriteri - iç hukukta suçun hukuki nitelendirilmesi - ile ilgili olarak, Mahkeme, başvurucunun iş sözleşmesinin 667 Sayılı KHK'nın 4 (1) (g) maddesi uyarınca feshedildiğini daha baştan gözlemlemektedir. İşten çıkarma prosedürü, başvurucunun işvereni tarafından iş mahkemelerinin adli gözetimi altında yürütülmüştür ve davanın belirlenmesine ne kovuşturma makamları ne de ceza mahkemeleri katılmıştır (bkz. mutatis mutandis, Ramos Nunes de Carvalho e Sá, yukarıda anılan, § 124). Nitekim, başvurucu İş Mahkemesi önünde işten çıkarılmasına itiraz edebilmiştir (bkz. Matyjek, yukarıda anılan karar, § 50 (bu durumda

arındırma yargılamasının organizasyonu ve yürütülmesi, Polonya ceza yargılaması modeline dayanmaktadır ve Ceza Muhakemeleri Kanununun kuralları doğrudan söz konusu yargılamalara uygulanmıştır)). Burada, söz konusu prosedürün ceza hukukundan ziyade iş hukuku kapsamına girdiği tartışmasızdır (bkz. Sidabras ve Džiautas, yukarıda belirtilen karar ve Rainys ve Gasparavičius / Litvanya (k.k.), no. 70665/01 ve 74345/01, AİHM 2004).

106. İkinci kriter - suçun fiili niteliği - ile ilgili olarak Mahkeme, iş sözleşmesinin feshine izin veren KHK'nın nüfusun geniş bir kesimini değil, belirli bir kişi kategorisini, yani kamu görevlilerini, hakimleri, savcılarını ve kamu hizmeti çalışanlarını hedef aldığını gözlemlemektedir.. Söz konusu prosedür sui generis olup, Türkiye'de OHAL ilanının ardından kabul edilmiştir. Elbette 667 sayılı KHK'nın 4 (1) (g) maddesinin ifadesi - yani bir terör örgütü veya ulusal güvenliği tehdit eden başka bir örgüt üyeliği veya üyeliği - ile Ceza Kanunundaki belirli cezai suçların tanımları arasında benzerlikler vardır. Bununla birlikte, bu gerçek tek başına, söz konusu işten çıkarma işlemlerinin bir "cezai suçlama" ile ilgili yargılamalarla karşılaştırılabilir olduğu sonucuna varmak için yetersizdir. Her şeyden önce, bu yargılamaların baskı ile ilgili yargılamalar kategorisine ait olmadığına şüphe yoktur (bkz. Matyjek, yukarıda belirtilen karar (bu durumda arındırma yargılamaları ile ceza alanı arasında yakın bir bağlantı vardı)) . Aslında, başvuru, yerel yargılamaların hiçbir noktasında cezai bir suçla itham edilmemiştir. Yukarıda belirtilen KHK hükümleri uyarınca, ilk bakışta, söz konusu nokta, işveren tarafından başvurucağının varsayılan bağlantıları veya bir suç yapı ile olan ilişkisi hakkında ileri sürülen bir "değerlendirme" olmuştur. Bu değerlendirme, işverenin iş sözleşmesini feshetmesine neden olmuştur. Her halükarda, Mahkeme içtihadına göre, idare hukuku kapsamında disiplin cezasına tabi bir davanın aynı zamanda ceza gerektiren suç teşkil eden asli unsurları da içermesi, söz konusu kişinin yerel mahkemelere "bir suçla suçlanıyor" olduğunun iddia edildiğini düşünmek için yeterli gerekçe değildir. (bkz., değişmesi gerekenler değiştirildi (mutatis mutandis), Moullet / Fransa (k.k.), no. 27521/04, 13 Eylül 2007, bir memur aleyhine yapılan disiplin soruşturmasına ilişkin; ayrıca bkz. Vagenas / Yunanistan (dec.), no. 53372/07, 23 Ağustos 2011).

107. Üçüncü kriter - söz konusu yaptırımın ağırlık derecesi - ile ilgili olarak Mahkeme, başvurucağının iş sözleşmesinin feshinin söz konusu tedbirin esas ve acil sonucu olduğunu kaydeder. Hükümetin itiraz ettiği 667 sayılı KHK'nın 4 (2) maddesinin uygulanmasının sonuçlarından biri olan kamu hizmetine yeniden girme yasağının cezalandırıcı bir boyutu olabileceği açıktır; ancak mevcut davada yaptırımın ciddiyeti kendi başına suç ceza alanına sokmamaktadır. İş sözleşmesinin feshi, normal bir iş anlaşmazlığında uygulanan ve yasal bir ceza ile karıştırılmayacak bir önlemdir (bkz. Mutatis mutandis, Vagenas, yukarıda anılan karar).

108. Ayrıca Mahkeme, mevcut davaya benzer durumlarda hiçbir zaman ceza hukuku çağrışımına değinmediğini yineler. Bu nedenle, silahlı kuvvetler mensuplarının zorunlu emekliliğinin Sözleşmenin 6 § 1 maddesi bağlamında cezai bir yaptırım olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna varmıştır (bkz. Tepeli ve Diğerleri / Türkiye (k.k.), no. 31876/96 , 11 Eylül 2001 ve Suküt / Türkiye (k.k.), no. 59773/00, 11 Eylül 2007). Mahkeme ayrıca, bir icra memurunun çok sayıda kabahat işlediği gerekçesiyle görevden alınmasına ilişkin yargılamaların "başvurucağuya karşı bir suç isnadına karar verilmesini içermediğine" açıkça karar vermiştir (bkz. Bayer / Almanya, no. 8453/04, § 37, 16 Temmuz 2009).

109. Yukarıdaki mülahazaları göz önünde bulundurarak, Mahkeme, mevcut davanın olaylarının, başvurucağının iş sözleşmesinin feshine ilişkin yargılamaların, Sözleşmenin 6. maddesi anlamında bir suç isnadına ilişkin bir karar ile ilgili olduğunu tespit etmek için herhangi bir neden ortaya koymadığı kanaatindedir.. Sonuç olarak, bu hüküm cezai yönü itibarıyla uygulanamaz.

4. Sonuç

110. Nihayetinde Mahkeme, Sözleşmenin 6 § 1 maddesinin hukuksal kısmının mevcut dava için geçerli olduğu kanaatindedir. Mahkeme ayrıca, davanın olaylarının, söz konusu yargılamanın, Sözleşmenin 6. maddesi anlamında bir suç isnadına ilişkin bir kararla ilgili olduğunu düşünmek için hiçbir neden ortaya koymadığına karar vermektedir. Bu nedenle, 6. maddenin birinci fıkrasının hem medeni haklarla ilgili anlaşmazlıklar hem de cezai suçlamalar için geçerli olmasına rağmen, ikinci ve üçüncü fıkraların yalnızca “sanık kişileri” koruduğunu hatırlatan Mahkeme, başvurusunun Madde 6 §§ 2 (masumiyet karinesi) ve 3 (a) ve (b) (sanığın aleyhine yapılan suçlamalar hakkında ayrıntılı bilgi ve savunmalarını hazırlaması için yeterli zaman ve kolaylıklara sahip olma hakları) kapsamındaki şikayetlerinin konu bakımından Sözleşme hükümleri ile Madde 35 § 3 (a) kapsamında bağdaşmadığı ve Madde 35 § 4 uyarınca reddedilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

111. Ayrıca, yukarıda belirtilen Sözleşmenin 6 § 1 maddesi kapsamındaki şikayetlerin, Sözleşmenin 35 § 3 (a) maddesi anlamında açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve başka herhangi bir gerekçeyle kabul edilemez olmadığını kaydederek, Mahkeme bunların kabul edilebilir olduğuna karar vermektedir.

B. Esaslar

1. Tarafların görüşleri

(a) Başvurucu

112. Başvurucu, ne işten çıkarılmasına ilişkin idari yargılamaların ne de sonraki adli yargılamaların adil yargılamanın garantilerine ve özellikle de silahların eşitliği ve çekişmeli yargılama ilkelerine uyulduğu yönündeki iddialarını yinelemiştir. İşten çıkarılmasına asgari usul garantilerinin eşlik etmediğinden, yani önceden bir soruşturma yürüttüğünden ve başvurucudan savunma sunumu talep ettiğinden şikayetçi olmuştur. Ayrıca, yerel mahkemelerin sadece 667 Sayılı KHK hükümlerine atıfta buldukları ve işten çıkarma kararını haklı gösterebilecek hiçbir gerekçe veya kriterler ortaya koymadığı göz önüne alındığında, müteakip adli işlemlerin bu eksiklikleri gidermediğini ileri sürmüştür. Ayrıca, işten çıkarılmasının kendisi ile bir terör örgütü arasındaki bağlantıların var olduğu iddiasına dayandığını, ancak itiraz konusu tedbirin temelini oluşturan kriterler ve deliller hakkında kendisine hiçbir zaman bildirimde bulunulmadığını ve hiçbir aşamada çekişmeli yargılamalardan yararlanmadığını ileri sürmüştür.

(b) Hükümet

113. Hükümet, 667 Sayılı KHK uyarınca iş sözleşmesinin feshinin acil bir tedbir olarak Ankara Kalkınma Ajansı yönetim kurulu tarafından belirlendiğini ileri sürerek başvurusunun iddialarına itiraz etmiştir. Bilhassa 4857 sayılı Kanununun 18. maddesine uygun olarak, ihtilaf konusu tedbirin geçerli gerekçelere dayandığının, yargı kararlarından anlaşıldığını iddia etmişlerdir.

114. Fesih kararından sonra meydana gelen adli işlemleri vurgulayan Hükümet, aşağıdaki açıklamalarda bulunmuştur: başvuru, İş Mahkemesine temyiz başvurusunda bulunmuştur; ilgili yargılamalar sırasında, silahların eşitliği ilkelerinden ve çekişmeli yargılamalardan tam olarak yararlanmıştır; iddialarını ileri sürmüş, kamuya açık duruşmaya katılmış, olgulara ve hukuki hususlara itiraz etmiş ve yetkili mahkemeler önünde örnek adli kararlar sunmuştur; davasını Yargıtay önüne getirmeden önce, Bölge Mahkemesinde ilk derece kararına itiraz edebilmişti; ayrıca, Anayasa Mahkemesine bireysel itirazda bulunmuş, iddialarını ve itirazlarını bir kez daha sunmuştur; ayrıca, yetkililerin başvurusunun davasını tespit etmek

için çağrıda buldukları ve Anayasa Mahkemesinin konunun tüm yönlerini belirleme yetkisine sahip bağımsız mahkemeler olduğu tartışılmazdı.

115. Hükümet ayrıca, normal koşullarda bile, İş Kanununun 25 II. Maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlarda, işverenlerin, işçiden savunma amaçlı gözlemlerini istemeden iş sözleşmelerini derhal feshedebileceğini belirtmiştir. Mevcut davada, başvuruçunun iş sözleşmesinin 667 sayılı KHK hükümleri uyarınca OHAL sırasında feshedildiğini teyit etmişlerdir. Söz konusu belgenin herhangi bir özel usul sağlamadığını ve işten çıkarılmış çalışanların hakkının uygun hukuk yollarından yararlanmak için yine de saklı tutulduğunu eklemiştir.

116. Hükümet, normal şartlar altında, İş Kanununun 18. Maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin, çalışandan savunma konusundaki gözlemlerini istemeden feshedilemeyeceğini kabul etmiştir. Bununla birlikte, mevcut davada başvuruçunun iş sözleşmesini feshetme kararının, söz konusu sözleşmenin bir acil durum tedbiri çerçevesinde feshedilmiş olması nedeniyle, Sözleşmenin 15. maddesi kapsamına girdiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, Hükümet, her şeyden önce, başvuruçunun gözlemlerini elde edememenin, OHAL koşulları altında durumun talepleriyle uyumlu bir acil durum tedbiri olduğunu, gerekli olduğunu ve uluslararası hukuk kapsamındaki yükümlülüklerle açıkça bağdaşmayan bir durumunun olmadığını değerlendirmiştir. İş sözleşmesi feshedildikten sonra, başvuruçuya göre, yarar sağladığı çekişmeli yargılama sırasında usul kurallarının ihlalinin giderilebileceğini eklemiştir.

117. Dahası, Hükümet, yerel mahkemeler tarafından sağlanan gerekçeye atıfta bulunarak, bu mahkemelerin fesih gerekçelerine ilişkin yeterli açıklama yaptığını ileri sürmüştür. Başvuruçuyla ilgili cezai soruşturmanın 25 Ekim 2016 tarihinde İş Mahkemesinin kararını vermesiyle devam ettiğini iddia etmişlerdir. Aslında böyle bir durum, Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple feshedilmesi için yeterli kabul edilirdi.

118. Hükümet, İş Mahkemesinin gerekçeli bir karar verdiğini, yasadışı bir örgütle bağlantısı olduğundan şüphelenilen kişilerin kamu hizmeti kurumlarında çalıştırılmaması gerektiğine karar verdiğini ve dava konusu işten çıkarmanın geçerli bir adil bir sebepten ziyade bir sebebe dayandığını düşündüğünü ekledi. Ayrıca, Bölge Mahkemesinin bir temyiz mahkemesi olarak duruşma ve karar verme yetkisini usulüne uygun olarak gerekçelendirdiğini ve başvuruçunun temyiz başvurusunu reddetme gerekçelerini belirttiğini ileri sürmüştür. Son olarak Hükümet, Anayasa Mahkemesinin kararının da yeterince gerekçelendirildiğini belirtmiştir.

(c) Müdahil Sivil Toplum Kuruluşları

119. Müdahil sivil toplum kuruluşları bu şikayetler hakkında görüş bildirmemişlerdir.

2. Mahkemenin değerlendirmesi

120. Mahkeme, başlangıçta, başvuruçunun ne işten çıkarma prosedürünün ilgili idari işlemlerle birlikte ne de müteakip adli işlemlerin Sözleşmenin 6 § 1 maddesinde belirtilen teminatlara uygun olduğunu ileri sürdüğünü gözlemlemektedir. Sonuç olarak, bu iki yargılama dizisi mevcut davanın amaçları açısından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

(a) İş sözleşmesinin feshine ilişkin işlemler

121. Başvuruçunun iş sözleşmesinin feshine ilişkin usule ilişkin olarak Mahkeme, öncelikle Hükümete göre, ihtilaf konusu feshin 667 Sayılı KHK uyarınca kabul edilen bir acil durum tedbiri olduğunu ve buna göre davalı Hükümete göre, söz konusu tedbirin 4857 sayılı Kanunun 18. maddesi anlamında "geçerli bir nedene" dayandığı yargı kararlarından kaynaklanmıştır.

122. Bununla birlikte, Mahkeme, başvuruçunun iş sözleşmesinin, geçerli bir sebeple feshi düzenleyen İş Kanunu hükümlerine göre değil, 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) bölümüne atıfta bulunan işverenin kararı ile feshedildiğini kaydeder. Açıktır ki, fesih, İş Kanununun 17-21. Maddelerinde belirtilen sıradan bir işten çıkarma prosedürü veya olağan bir disiplin prosedürü altında gerçekleştirilmemiştir; ne de İş Kanununun 25 II. Maddesi anlamında “şüphe nedeniyle fesih” olmamıştır. İş Kanununun 17-21. Maddelerinde belirtildiği gibi geçerli bir sebeple fesih, belirli resmi gerekliliklere tabidir: işten çıkarılma nedenini açık ve kesin bir şekilde belirten yazılı bir fesih bildirimini düzenlenmeli ve ilgili çalışan belirtilen gerekçeye ilişkin görüşlerini sunmalıdır (Madde 19 §§ 1 ve 2). Ayrıca, geçerli bir sebeple fesih durumunda işverenin işçiye kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı vermesi gerekmektedir. Gerçek şu ki, mevcut davada bu usule ilişkin gerekliliklere uyulmamıştır.

123. Mahkeme, Hükümet'in, görünüşe göre, 667 sayılı OHAL KHKsının, 15 Temmuz 2016'daki askeri darbe girişiminin ardından kabul edilen bir hüküm olduğu için, söz konusu ihlallerin Sözleşmenin 15. maddesi uyarınca haklı gösterilmiş olduğunu kayda almaktadır.

124. Mahkeme, başvuruçunun şikâyet ettiği durumun, yani başvuruçunun Ankara Kalkınma Ajansı tarafından işinin sona erdirilmesinin, OHAL sırasında alınan istisna tedbirlerinin doğrudan bir sonucu olduğundan şüphe edilemeyeceğini not eder. Nitekim, bu süre zarfında Cumhurbaşkanının başkanlık ettiği ve Anayasa'nın 121. maddesine uygun olarak hareket eden Bakanlar Kurulu, otuz yedi adet KHK (667'den 703'e kadar) kabul etti. Bu metinler arasında 667 sayılı KHK sadece memurların görevden alınmasına yetki vermekle kalmamış, aynı zamanda başvuruçunun işvereni gibi kamu kurumlarının devlet memurlarının basitleştirilmiş usulle işten çıkarılmasını da talep etmiştir. Çekişmeli yargulamalar, başvuruçunun iş sözleşmesinin feshiyle sonuçlanan karar alma sürecinin hiçbir parçasını teşkil etmedi. Aynı şekilde, söz konusu KHK, belirli usul garantileri için hiçbir hüküm getirmemiştir. İşverenin, çalışanın 667 Sayılı KHK'da tanımlanan yasadışı yapılara üye olduğunu veya bunlara bağlı olduğunu veya bunlarla bağlantılı olduğunu, hatta üstünkörü bireyselleştirilmiş muhakeme sağlamadan değerlendirmesi için yeterli olmuştur.

125. Bu bağlamda, Mahkeme, askeri darbe girişimine açıkça karışmış olan memurların veya diğer kamu hizmeti çalışanlarının derhal işten çıkarılması için basitleştirilmiş bir usul sağlamak amacıyla 667 Sayılı KHK'nın çıkarılmasını kabul etmeye hazırdır. Venedik Komisyonu'nun haklı olarak belirttiği gibi, “komploculardan bazıları yargı, savcılık, polis teşkilatı, ordu vb.” faal olsaydı [a] komployla mücadeleyi amaçlayan eylem başarılı olamazdı. (bkz. yukarıdaki 49. paragraf, 84. paragraf). OHAL'in çok özel koşulları ışığında böyle bir prosedür haklı görülebilir.

126. Özellikle Mahkeme, yukarıda belirtilen işten çıkarma usulünün şu veya bu şekilde Madde 6 § 1 ile çelişkili olduğu düşünülse bile, başvuruçunun için iddia ettiği medeni hakkın tespitini sağlayan Yeterli yargı yetkisine sahip olan ve 6 § 1 maddesinin gerektirdiği güvenceyi kendisi sağlayan bağımsız bir yargı organı tarafından değerlendirilebilecek bir çözüm yolu varsa, hiçbir sorunun ortaya çıkmayacağını vurgulamaktadır (bkz. mutatis mutandis, British-American Tobacco Company Ltd / Hollanda, 20 Kasım 1995, § 78, Seri A no. 331; ayrıca bkz. Oerlemans / Hollanda, 27 Kasım 1991, §§ 53-58, Seri A no. 219). Önemli olan, böyle bir hukuk yolunun var olmasıdır ve buna yeterli garantiler eşlik etmektedir (bkz., Mutatis mutandis, Air Canada / Birleşik Krallık, 5 Mayıs 1995, § 62, Seri A no. 316-A). Tam yargı yetkisine sahip bir yargı organının özellikleri, aşağıdaki organın kararını olgular ve hukukla ilgili konularda her açıdan bozma yetkisini içerir. Böyle bir organ, önündeki ihtilafla ilgili tüm olay ve hukuk sorunlarını inceleme yetkisine sahip olmalıdır (bkz. Cevrol / Fransa, no. 49636/99, § 77, ECHR 2003-III; ayrıca bkz. Mutatis mutandis, A. Menarini Diagnostics Srl / İtalya, no. 43509/08, § 59, 27 Eylül 2011).

127. Bu bağlamda, Mahkeme, Hükümet tarafından ileri sürülen iddiaların, OHAL sırasında tesis edilen basitleştirilmiş usulle ilgili olduğu ölçüde, kabul edilebilir görülebileceğini düşünmektedir. Bu sonuca varmak için Mahkeme, söz konusu KHK'nın, başvuru da dahil olmak üzere ilgili kişilerin iş sözleşmelerinin feshinden sonra yerel mahkemeler tarafından yapılacak adli incelemeye herhangi bir sınırlama getirmemesine önem vermektedir. İkincisi, ihtilaf konusu fesih kararına İş Mahkemesi önünde itiraz edebilmiş, Bölge Mahkemesine itiraz edebilmiş ve hukuken temyiz başvurusunda bulunmuş ve ayrıca Anayasa Mahkemesine bireysel itirazda bulunmuştur. Ayrıca, başvuru, bu mahkemelerin bağımsızlığı ve tarafsızlığının sorgulanmasına yol açabilecek herhangi bir iddia öne sürmemiştir (bkz. Mutatis mutandis, yukarıda anılan A. Menarini Diagnostics S.r.l., § 60).

128. Mahkeme, başvuru esasen söz konusu adli incelemenin eksiksizliğine itiraz ettiğini gözlemlemektedir. Bu bağlamda, yerel mahkemelerin yalnızca 667 Sayılı KHK'nın lafzına atıfta bulunduğunu ve işten çıkarma kararını haklı gösterecek herhangi bir gerekçe veya herhangi bir kriter sunmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca, işten çıkarılmasının kendisi ile terör örgütü arasındaki bağlantıların varlığına dayandığını, ancak itiraz konusu tedbirin dayandırıldığı kriterler ve kanıtlardan hiçbir zaman haberdar edilmediğini ve hiçbir aşamada çekişmeli yargılamadan yararlanmadığını ileri sürmüştür.

129. Sonuç olarak, Mahkeme, mevcut davada ortaya çıkan en önemli sorunun, başvuru esasen, bir terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddia edilen bağlantıların varlığı nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesine neden olan nedenlerin farkında olup olmadığının en etkili bir adli incelemeyle yeterince dengelenip dengelenmediği görüşündedir. Bilakis, başvuru esasen, davayı belirlemek ve ihtilaf konusu kararı iptal etmek için tam yetkiye sahip bir mahkemeye erişiminin olduğu taraflar arasında tartışılmazdır.

(b) Hukuki inceleme

(i) İlgili ilkeler

130. Mahkeme, Ramos Nunes de Carvalho e Sá kararında (yukarıda anılan, §§ 176-186) özetlenen, adli incelemenin kapsamına ilişkin içtihadından kaynaklanan ilkelere atıfta bulunmaktadır.

131. Başvuru esasen, şikayetleri ve davanın koşullarını göz önünde bulunduran Mahkeme, yerel mahkemelerin olayları değerlendirip değerlendirmedikleri ve kanunu doğru bir şekilde uygulayıp uygulamadıkları ya da bulgularının esas hakkında hüküm vermemesi gerektiğini not eder.

Mahkeme önündeki mesele, başvuru esasen, yerel mahkemeler önündeki yargılamalar sırasında beyanlarının gerçek bir değerlendirmesinden (bkz. Obermeier / Avusturya, 28 Haziran 1990, § 68, Seri A no. 179) dolayısıyla "yeterli gözden geçirme"den Sözleşme'nin 6. maddesine uygun olarak (bkz. Le Compte, Van Leuven ve De Meyere / Belçika, 23 Haziran 1981, §§ 51 ve 54, Seri A no. 43; ayrıca bkz. gerekli değişiklikler yapılarak, Denisov v. Ukrayna [BD], no. 76639/11, § 67, 25 Eylül 2018) yararlanıp yararlanmadığıdır. Bu hüküm, prensip olarak, mahkemenin önündeki anlaşmazlıkla ilgili tüm olay ve hukuki sorunları inceleme yetkisine sahip olduğu bir hukuk yolu gerektirir (bkz. Terra Woningen BV / Hollanda, 17 Aralık 1996, § 52, Raporlar ve Kararlar 1996-VI). Bu, özellikle, mahkemenin, hiçbirini incelemeyi reddetmeden, davacının esasa ilişkin gerekçelerinin her birini nokta nokta inceleme yetkisine sahip olması ve reddedilmesi için açık nedenler sunması gerektiği anlamına gelir. Olaylara gelince, mahkeme, davacının davasında esas teşkil edenleri inceleyebilmelidir (bkz. Diğer kararların yanı sıra, Bryan / Birleşik Krallık, 22 Kasım 1995, §§ 44-45, Seri A no. 335 A, ve Aleksandar Sabev / Bulgaristan, no. 43503/08, § 51, 19 Temmuz 2018; ayrıca bkz. Mutatis mutandis, Donadze / Gürcistan, no. 74644/01, § 131, 7 Mart 2006).

132. Belirli bir davada yerel mahkemeler tarafından gerçekleştirilen incelemenin kapsamının yeterli olup olmadığını değerlendirirken Mahkeme, söz konusu yargı organının yetkilerini ve aşağıdaki gibi faktörleri dikkate alması gerektiğine karar vermiştir: (a) Temyiz edilen kararın konusu ve özellikle mesleki bilgi veya deneyim gerektiren özel bir konuyla ilgili olup olmadığı ve idari takdir yetkisinin kullanılmasını içerip içermediği ve eğer öyleyse, ne ölçüde; (b) söz konusu kararın alınma şekli, özellikle idari makam önündeki yargılamalarda mevcut olan usule ilişkin teminatlar; ve (c) istenen ve fiili itiraz gerekçeleri dahil olmak üzere anlaşmazlığın içeriği (bkz. Ramos Nunes de Carvalho e Sá, yukarıda anılan, § 179 ve buradaki referanslar). Yapılan incelemenin yeterli olup olmadığı, bu nedenle, belirli bir davanın koşullarına bağlı olacaktır: Bu nedenle, Mahkeme kendisini, önündeki davada ortaya atılan soruyu incelemek ve bu özel durumda, inceleme derecesinin yeterliyse davanın kapsamını belirlemekle mümkün olduğunca sınırlandırmalıdır. (bkz. SA Patronale hypothécaire / Belçika, no. 14139/09, § 38, 17 Temmuz 2018).

133. Bu bağlamda, Sözleşmenin “teorik veya asılsız hakları değil, pratik ve etkili hakları garanti altına almak” için tasarlandığı ve bu olasılığın herhangi bir özünden ve dolayısıyla herhangi bir başarı olasılığından yoksun olması durumunda, iç hukukta bir iş hukuku getirme hakkının öne sürülmesinin kendi kendine mahkemeye erişim hakkının etkinliğini garanti etmediği unutulmamalıdır (bkz. KMC / Macaristan, no. 19554/11, § 33, 10 Temmuz 2012).

134. Dahası, Sözleşmenin 6. maddesi mahkemeleri kararlarının gerekçelerini belirtmek zorunda bırakmaktadır, ancak davacı tarafından ileri sürülen her iddiaya ayrıntılı bir cevap vermeyi gerektirdiği anlaşılabilir. Bu yükümlülük, bir davacının, yargılamanın sonucunu belirleyen savunmalara belirli ve açık bir yanıt almayı bekleyebileceğini varsaymaktadır (bkz. Diğer birçok kararın yanı sıra, Ruiz Torija / İspanya, 9 Aralık 1994, §§ 29-30, Seri A no. 303-A). Ayrıca, silahların eşitliği ilkesi kapsamında, daha geniş adil yargılama kavramının özelliklerinden biri olarak, tarafların her birine, kendisini rakibi karşısında dezavantajlı duruma düşürmeyen koşullar altında davasını sunmak için makul bir fırsat verilmesi gerektiği de hatırlanmalıdır. (bkz. diğer kararlar arasında, APEH Üldözötteinek Szövetség ve Diğerleri / Macaristan, no. 32367/96, § 39, ECHR 2000-X).

135. Mahkeme ayrıca, yerel mahkemelerin yerini almanın kendi görevi olmadığını hatırlatır. Ulusal mevzuatın yorumlanmasına ilişkin sorunları çözmek öncelikle ulusal makamların, özellikle de mahkemelerin görevidir (bkz. Diğer kararların yanı sıra, Nejdet Şahin ve Perihan Şahin / Türkiye [BD], no. 13279/05, § 49, 20 Ekim 2011). Mahkeme, ulusal mahkemelerin kararlarına karşı yapılan temyiz davalarına bakma yetkisine sahip değildir ve görevi, Sözleşme tarafından korunan hak ve özgürlükleri ihlal etmedikçe ve bu kapsamda ulusal bir mahkeme tarafından işlendiği iddia edilen gerçek veya hukuk hatalarını ele alma görevi de değildir (bkz., diğer birçok makamin yanı sıra, Garcia Ruiz / İspanya [BD], no. 30544/96, § 28, ECHR 1999-I). Normalde, ulusal mahkemeler tarafından verilen delil maddelerine veya görüşülmek üzere önlerinde bulunan bulgulara veya değerlendirmelere verilen ağırlık gibi konular Mahkemenin incelemesine uygun değildir. Mahkeme, dördüncü derece mahkemesi olarak hareket etmemelidir ve bu nedenle, bulguları keyfi veya açıkça mantıksız görülmedikçe (yukarıda anılan Bochan (no. 2), 6 § 1 maddesi uyarınca ulusal mahkemelerin kararını sorgulamayacaktır. § 61, ve López Ribalda ve Diğerleri / İspanya [BD], no. 1874/13 ve 8567/13, § 149, 17 Ekim 2019). Mahkemenin Sözleşmenin 6. maddesiyle bağlantılı olarak tek görevi, yerel mahkemelerin söz konusu maddede belirtilen belirli usulî güvenceleri gözlemlediklerini veya yargılamanın bütünündeki muhakeme usulünün başvurucaya adil bir duruşma sağlamadığını iddia eden başvuruları incelemektir. (bkz., diğer birçok kararın yanı sıra, Donadze / Gürcistan, no. 74644/01, §§ 30-31, 7 Mart 2006; ayrıca bkz. Centro Europa 7 Srl ve Di Stefano / İtalya [BD], no. 38433 / 09, § 197, AİHM 2012)

(ii) Bu ilkelerin mevcut davaya uygulanması

136. Mahkeme, başvurucunun yerel mahkemeler tarafından yürütülen adli incelemenin yetersiz kapsamı olarak gördüklerinin farklı yönlerine ilişkin şikayetlerinin ortak bir incelemesini yapmayı gerekli görmektedir, zira bu şikayetler çok yakından bağlantılıdır. Mevcut davada yürütülen adli incelemenin Sözleşme organlarının içtihadı açısından yeterli olup olmadığını belirlemek için Mahkeme, aşağıdaki kriterler ışığında bu incelemeyi değerlendirmelidir: (a) Davanın kapsamı; (b) adli işlemlerin özellikleri; ve (c) başvurucunun şikayetlerinin incelenmesi ve yerel mahkemelerin gerekçeleri.

(α) Davanın kapsamı

137. Mevcut davada Mahkeme, başvurucunun itirazının önemli yasal ve olgusal konularla ilgili olduğunu not eder. Her şeyden önce, başvurucu, iş sözleşmesinin feshine, özellikle söz konusu tedbirin iç hukuka - yani İş Kanununa - aykırı olduğunu iddia ederek, onun görüşüne göre herhangi bir geçerli sebeple dayanak oluşturmadığı için İş Mahkemesi önünde itiraz etmiştir. Sözleşmenin feshedildiği yasal rejim meselesi, şüphesiz sorunun çözümüne önemli bir katkı sağlamaktadır.

İkinci olarak, başvurucu, işverenin yasadışı bir yapıyla bağlantısı olduğuna dair değerlendirmesine ilişkin herhangi bir açıklama bulunmadığını ve sözleşmesinin feshini haklı çıkarmak için bu değerlendirmede belirtilen gerekçelerden hiçbir aşamada haberdar edilmediğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla, başvurucunun argümanları sadece hukuka değil, aynı zamanda olgusal sorulara da odaklanmıştır.

138. Mahkeme ayrıca, Hükümet'in, başvurucunun işverenin takdir yetkisi kullandığını (Mahkemenin) huzuruna sunmadığını gözlemlemektedir. Mahkeme ayrıca, yukarıda belirtildiği gibi (bkz. 124. paragraf), başvurucunun iş sözleşmesinin feshine ilişkin karar verme sürecinin çok üstünkörü olduğunu ve herhangi bir usul güvencesinden yoksun olduğunu yinelemelidir. İşverenin, çalışanın 667 sayılı OHAL KHK'sı ile tanımlanan yasadışı yapılara üye olduğunu veya bunlara bağlı olduğunu veya bunlarla bağlantılı olduğunu, en kısa bireysel gerekçeye bile sahip olmadan değerlendirmesi yeterli olmuştur. Sonuç olarak, başvurucunun iş sözleşmesinin feshi, tamamen işverenin, (başvurucunun) yasadışı bir yapı ile olduğu iddia edilen bağlantılara ilişkin değerlendirmesine dayanmaktadır.

139. Mahkeme, iş sözleşmesinin feshine ilişkin yargılamalar sırasında hiçbir usuli garantiden faydalanmamış olan başvurucuya bırakılan tek seçeneğin, yerel mahkemelerden işverenin bakış açısını haklı çıkarabilecek olgusal veya diğer kanıtları istemesi olduğunu kaydeder. Bu, başvurucunun söz konusu delillerin doğruluk olasılığına, doğruluğuna ve güvenilirliğine itiraz edebileceği tek kanaldı. Buna göre, ilgili davacının, yani başvurucunun, işverenin kararının etkili bir yargı denetimini yapabilmesi için önündeki dava ile ilgili tüm bu olgusal ve hukuki soruları incelemek mahkemelerin göreviydi. Mahkemenin görüşüne göre, davanın temel sorunu budur.

(β) Adli işlemlerin özellikleri

140. Mahkeme, yukarıda belirtildiği gibi (bkz. Paragraf 129), başvurucunun davayı dinlemek ve karara bağlamak ve işverenin kararlarını iptal etmek için tam yargı yetkisine sahip bir mahkemeye erişim hakkına sahip olduğunun taraflar arasında ihtilafsız olduğunu gözlemlemektedir. Ayrıca, ilk derece mahkemesinde başvurucunun davasını gören mahkeme önündeki yargılama sırasında, bu mahkeme dava dosyasını eklemeye karar vermiş, başvurucunun çağırdığı tanıkları dinlemiş ve açık bir duruşma yapmıştır. Ayrıca, başvurucunun, işveren tarafından yerel mahkemelere sağlanan kesin delillere erişmesi engellenmemiştir (bkz. Regner, yukarıda anılan, § 73). Yukarıdakilerin ışığında, Mahkeme, başvurucunun adli incelemenin etkinliğine ilişkin iddialarını daha sonra incelemesine hâlel

getirmeksizin, yargı sürecinin çekişmeli yargılamaların ve silahların eşitliğinin gereklerini yeterince karşıladığını kabul etmeye hazırdır.

(γ) Başvurucunun şikayetlerinin incelenmesi ve adli kararların gerekçeleri

141. Mahkeme, yukarıda belirtildiği gibi, yerel mahkemelerin hukuki ve olgusal meseleleri dinlemeye ve karara bağlamaya çağrıldığını gözlemler. Bu mahkemeler, sözleşmenin ihtilafli feshine ilişkin hukuki temele ve işverenin başvurucunun yasadışı bir yapı ile bağlantısı olduğuna dair değerlendirmesini haklı kılacak her türlü faktör hakkında karar vermek zorunda kaldı.

142. Mahkeme, 25 Ekim 2016 tarihli kararında, İş Mahkemesinin, iş sözleşmesinin feshinin, 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) maddesine dayalı olarak geçerli bir fesih olarak değerlendirilmesi gerektiği gerekçesiyle başvurucunun itirazını reddettiğini kaydeder. Bunu yaparken, mahkeme yalnızca yetkili organın söz konusu tedbir hakkında 667 sayılı KHK hükmü uyarınca karar verdiğini kaydetmiştir. Başvurucu tarafından yapılan temyiz başvurusuna karar veren Bölge Mahkemesi, kendi adına, OHAL KHKsının 4. bölümündeki ifadeyi yeniden düzenleyen ilk derece kararını onamıştır. Yargıtay daha sonra Bölge Mahkemesinin kararını özet kararla onamıştır.

143. Mahkeme, başvurucunun davasının yerel mahkemelerce karara bağlanan davasının, İş Kanununun 25 II. Maddesi anlamında "haklı gerekçeli" bir fesih ile ilgili olmadığını gözlemlemektedir. Ayrıca, yerel mahkemeler "iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığına" karar vermiş olsalar da, bunun 667 Sayılı KHK'nın 4 (1) (g) maddesine dayandığına da işaret etmişlerdir.

144. Bu bağlamda Mahkeme, 15 Temmuz 2016 başarısız askeri darbesinin ardından çalışanların işten çıkarılmasına ilişkin yerel mahkemeler tarafından verilen adli kararları bilhassa not eder (bkz. Yukarıdaki 39-45. Paragraflar). Bu kararlar, o olayın ardından çeşitli adli uygulamaların ortaya çıktığını göstermektedir. Bazı durumlarda yerel mahkemeler, haklı bir sebeple feshi düzenleyen İş Kanununun 25 II. Maddesine açıkça atıfta bulunmuş veya söz konusu işten çıkarmaları gerekçelendirmek için "şüphe nedeniyle fesih" kavramına başvurmuştur (bkz. Yukarıdaki 38-43. Paragraflar) . Ancak mevcut davada Hükümet, başvurucunun iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25 II. Maddesi uyarınca feshedildiğini iddia etmemiştir.

145. Mahkeme ayrıca, Hükümetin, ihtilaf konusu tedbirin İş Kanununun 18. Maddesi uyarınca "geçerli bir nedene" dayandığı yönündeki tutumunu da not eder. Bu hüküm, "geçerli bir neden", "çalışanın yeteneklerine veya davranışına ... veya şirketin veya işin gerekliliklerine" dayanması gerektiğini belirtmektedir (bkz. Yukarıdaki 37. paragraf). Bu gerekçelerin hiçbirinin yerel mahkemeler tarafından dile getirilmediğine dikkat edilmelidir; bu nedenler, yerel yargılamalar sırasında dolaylı olarak bile bu hükme atıfta bulunmamıştır. Söz konusu feshin, bahsekonu geçerli neden hakkında daha fazla bilgi vermeden, OHAL KHKsı hükümlerine dayandığını açıklamakla yetinmişlerdir.

146. Nitekim Mahkeme, mevcut davada verilen adli kararlardan, yerel mahkemelerin sadece işten çıkarmaya yetkili organ tarafından karar verilip verilmediğini ve söz konusu kararın hukuki bir temelini olup olmadığını değerlendirdiğini gözlemlemektedir. Ne "geçerli bir sebeple" feshin yasal rejimi ne de işverenin bu tür işten çıkarılma gerekçelerini haklı gösterebilecek herhangi bir gerçeğe sahip olup olmadığı, yani yasadışı bir yapı ile bağlantıların varlığı iddiası hiçbir zaman yerel mahkemelerce gerçekten tartışılmamıştır.

147. Daha spesifik olarak, Mahkeme, farklı yargılama makamları önündeki yargılamaların hiçbir aşamasında, yerel mahkemelerin, başvurucunun sözleşmesinin feshinin yasadışı bir yapı ile varsayılan bağlantılar nedeniyle icra edilmesinin, (başvurucunun) davranışı veya

herhangi bir kanıt veya bilgiyle haklı çıkarılıp çıkarılmadığı sorusunu hesaba katmadığını/değerlendirmedini not eder. Dahası, ilk derece mahkemelerinin ihraçlara dair kararlarında, başvurunun argümanlarının dikkatlice değerlendirildiği anlaşılmamaktadır. Gerçekten de, yalnızca işverenin değerlendirmesine dayanarak ve bu değerlendirmenin olgusal dayanaklarını aramaktan veya doğrulamaktan kaçınarak ve davayı belirlemede çok önemli olabilecek herhangi bir faktörü kendileri değerlendirmekten kaçınarak, bu mahkemeler yalnızca iş sözleşmesini feshetmeye karar veren organın gerekli yargı yetkisine ve ihtilaf konusu feshin yasal bir temeli olup olmadığını değerlendirmişlerdir. Sonuç olarak, itiraz konusu kararlardan, başvurunun öne sürdüğü iddiaların gerçekten dinlendiği, yani ilk derece mahkemeleri tarafından layıkıyla incelendiği anlaşılmamıştır.

148. Anayasa Mahkemesi ile ilgili olarak Mahkeme, başvurunun anayasal haklarının, bilhassa da adil yargılanma hakkının korunmasına dayanarak bu mahkemeye bireysel itirazda bulunduğunu gözlemlemektedir (bkz. Yukarıdaki 29. paragraf). Hiç şüphe yok ki, söz konusu yargılamalar çerçevesinde, Anayasa Mahkemesi, mevcut davaya benzer davalardaki son iki kararında gösterildiği gibi, ulusal düzeyde adil yargılanma hakkının korunmasında ve yukarıda belirtilen ihlallerin giderilmesinde temel bir rol oynayabilirdi (yukarıdaki 40. paragraf). Ancak, özet bir kabul edilemezlik kararı vererek, (AYM) söz konusu hukuki ve olgusal konulara ilişkin herhangi bir analiz yapamamıştır.

149. Yukarıdaki mülahazaları göz önünde bulundurarak, Mahkeme, mevcut davada, verilen adli kararlardaki sonuçların, yerel mahkemelerin, başvurunun iddialarını derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde incelediklerini, başvuru tarafından sunulan delillere ilişkin gerekçelendirme ve başvurunun itirazlarını reddetmelerini geçerli bir şekilde gerekçelendirmeyi yaptıklarının görünmediğini düşünmektedir. Şikayetçi tarafından ileri sürülen her argümana ayrıntılı bir cevap gerektirmeksizin (bkz., Ruiz Torija, yukarıda anılan, § 29), bu yükümlülük, yargı işlemlerinin taraflarının, sonuç için belirleyici olan argümanlara özel ve açık bir cevap almayı bekleyebileceklerini varsaymaktadır (bkz. Moreira Ferreira / Portekiz (no. 2) [GC], no. 19867/12, § 84, 11 Temmuz 2017). Yukarıda belirtilen mevcut davadaki eksiklikler, başvuru rakibine kıyasla belirgin bir dezavantaja sokmuştur. Hükümetin görüşleri herhangi bir belgeyle kanıtlanamazdır ve Mahkemeyi başka bir sonuca varmaya ikna edecek unsurlar içermemektedir. Esas itibarıyla, itiraz edilen adli kararları kelimesi kelimesine tekrarlamaktadırlar ve bu nedenle Mahkemeyi (AİHM) ikna etmemektedirler.

(δ) Sonuç

150. Yukarıdaki mülahazaların ışığında, Mahkeme, başvuru ile idari makamlar arasındaki anlaşmazlığı belirlemek için yerel mahkemelerin teorik olarak tam yetkiye sahip olmasına karşın, önündeki anlaşmazlıkla ilgili tüm olgulara ve hukuka ilişkin soruları 6 § 1 maddesinin gerektirdiği şekilde inceleme yetkisinden kendilerini mahrum bıraktıklarını kaydeder. (bkz. mutatis mutandis, yukarıda anılan Terra Woningen BV, § 54; ID / Bulgaristan, no. 43578/98, § 50, 28 Nisan 2005; ve Fazliyski v Bulgaristan, no. 40908/05, § 59, 16 Nisan 2013).

151. Mahkeme, bu nedenle, başvurunun yerel mahkemeler tarafından gerçekten dinlenmediği ve dolayısıyla Sözleşmenin 6 § 1 maddesi anlamında adil yargılanma hakkını güvence altına almadığı sonucuna varmıştır. Mevcut davada bu sonuca varırken, bilhassa ulusal mahkemelerin başvurunun iddialarını derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde incelememesini ve başvurunun itirazlarının reddedilmesi için gerekçeler sunmamasını dikkate almaktadır.

152. Sözleşmenin 15. Maddesi ile ilgili olarak, Mahkeme, başvurunun iş sözleşmesinin feshine ilişkin yargılamalara ilişkin yukarıda belirtilen sonuçlara (bkz. Paragraf 125) atıfta bulunmaktadır. Bu bağlamda, 667 Sayılı KHK kapsamında kurulan davalar gibi yargılamalar,

OHALin çok özel koşulları ışığında haklı olarak kabul edilmiş olsa da, mevcut başvurucu da dahil olmak üzere ilgili kişilerin iş sözleşmelerinin sona ermesinin ardından yerel mahkemeler tarafından yapılacak adli incelemeye söz konusu KHKnın hiçbir kısıtlama getirmediği vurgulanmalıdır.

153. Ayrıca Mahkemenin görüşüne göre, OHAL çerçevesinde bile, hukukun üstünlüğünün temel ilkesi geçerli olmalıdır. Bir Devlet, Sözleşmeyi uygulayıcı kurumlar tarafından kısıtlama veya denetim olmaksızın, mahkemelerin yargı yetkisinden bir dizi hukuk davası çıkarabilseydi veya büyük gruplar veya kategorilerdeki şahıslara hukuki sorumluluktan bağışıklık kazandırabilseydi, bu durum Demokratik bir toplumda hukukun üstünlüğü ile veya 6 § 1 maddesinin altında yatan temel ilkeyle - yani medeni hukuk davalarının etkili bir adli inceleme için bir hâkime sunulabilmesi gerekir - uyumlu olmazdı (bkz., mutatis mutandis, Fayed / Birleşik Krallık, 21 Eylül 1994, § 65, Seri A no. 294-B). Sonuç olarak, mevcut davada söz konusu olan gibi acil bir KHKnin, adli denetim imkânı dışında herhangi bir açık veya açık ifade içermediği durumlarda, bu kişilerin Sözleşme hakları açısından sonuçlarının ciddiyeti göz önüne alındığında, Uygulanması için alınan önlemlere bakıldığında, her zaman, herhangi bir keyfiliğin önlenmesi için davalı Devlet mahkemelerine yeterli incelemeyi yapma yetkisi verdiği anlaşılmalıdır (bkz. mutatis mutandis, Al-Dulimi ve Montana Management Inc. / İsviçre [GC], no. 5809/08, § 146, 21 Haziran 2016).

Bu koşullarda, adil yargılamanın gereklerine uyulmaması Türk derogasyonu ile haklı gösterilemez.

Dolayısıyla, Sözleşme'nin 6 § 1 maddesi ihlal edilmiştir.

III. SÖZLEŞME'NİN 8. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

154. Başvurucu, AİHS'nin 3. maddesine aykırı muamele anlamına geldiği için bir terör örgütüyle bağlantısı olduğu gerekçesiyle işten çıkarılmasından şikayetçi olmuştur: işten çıkarılması nedeniyle artık bir "terörist" ve "hain" olarak etiketlendiğini ifade etmiştir.

Mevcut içtihat ve başvurucunun şikayetinin niteliği ışığında, Mahkeme, mevcut davada dile getirilen sorunların Sözleşmenin 8. maddesi kapsamında incelenmeye daha uygun olduğu kanaatinde. Buna göre, bir davanın olaylarına hukukta verilecek nitelendirmenin uzmanı olan Mahkeme mevcut davayı, ki ilgili olduğu kadarıyla aşağıdaki gibidir, Sözleşmenin 8. maddesi uyarınca inceleyecektir (bkz. Örneğin, SM / Hırvatistan, § 243) :

“1. Herkes özel ... hayatına, ... 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.”

A. Kabul edilebilirlik

1. İç hukuk yollarının tüketilmesi

(a) Tarafların görüşleri

155. Hükümet, başvurucunun mevcut iç hukuk yollarını tüketmediğini ileri sürmüştür. Her şeyden önce, Anayasa Mahkemesine yaptığı bireysel başvurusunda, AİHS'nin 8. maddesi uyarınca şikayetini geçerli bir şekilde dile getirmediğini ileri sürmüştür.

156. İkinci olarak, iş sözleşmesinin feshinin 4857 sayılı Kanununun 18. maddesi anlamında geçerli bir sebebe dayandığının yargı kararlarından kaynaklandığını iddia etmişlerdir. Sonuç olarak, Hükümete göre, başvuru, Kıdem tazminatı ve hizmet süresi tazminatı için yeniden başvurmuşlardır.

157. Başvurucu, bu iddialara ilişkin bir görüş belirtmemiştir.

158. Müdahil sivil toplum kuruluşları bu konuda bir görüş belirtmemişlerdir.

(b) Mahkemenin Değerlendirilmesi

159. Mahkeme, yerleşik içtihadına göre, tüketme kuralının amacının, bir Sözleşmeci Devlete, kendisine karşı iddia edilen belirli Sözleşme ihlalini ele alma ve böylece önleme veya düzeltme fırsatı vermek olduğunu yinelemektedir. Mahkemenin içtihadına göre, şikayetin "en azından özü itibarıyla" ileri sürülmesi koşuluyla, Sözleşmenin yerel yargılamalarda açıkça ileri sürülmesinin her zaman gerekli olmadığı doğrudur. Bu, ulusal mahkemelere iddia edilen ihlali telafi etme fırsatı vermek için, başvurunun iç hukuk temelinde aynı veya benzer etkiye sahip hukuki iddialarda bulunması gerektiği anlamına gelir. Bununla birlikte, Mahkemenin içtihadının da ortaya koyduğu üzere, bir Sözleşmeci Devlete iddia edilen ihlali önleme veya telafi etme fırsatını gerçekten vermek için, şikayetin esasen evvelce yerel makamlar huzurunda sunulup sunulmadığını belirlemek amacıyla, yalnızca olayların değil, başvurunun hukuki iddialarının da dikkate alınması gerekmektedir (bkz. Radomilja ve Diğerleri, yukarıda anılan, § 117). Esasında, olası bir Sözleşme argümanını görmezden gelen bir başvuru, ihtilafı bir tedbire itiraz etmek için ulusal makamlar önünde başka bir gerekçeye güvenir, ancak daha sonra Mahkeme önünde Sözleşme argümanına dayanarak başvuruda bulunabilirse, bu Sözleşme mekanizmasının ikincil niteliğine aykırı olacaktır (bkz. Vučković ve Diğerleri / Sırbistan (ön itiraz) [BD], no. 17153/11 ve 29 Diğerleri, § 75, 25 Mart 2014).

160. Birkaç davada Mahkeme, başvurunun anayasal temyiz başvurusunun kabuledilemez olarak beyan edilmiş olmasına rağmen, iç hukuk yollarının Sözleşmenin 35 § 1 maddesi kapsamında tüketildiğine karar vermiştir: şikayetin özünün Anayasa Mahkemesi nezdinde yeterince ileri sürüldüğünü değerlendirmiştir. (bkz. diğer kararlar arasında, Gäfgen / Almanya [BD], no. 22978/05, § 144, ECHR 2010; ayrıca bkz. Uhl / Almanya (k.k.), no. 64387/01, 6 Mayıs 2004; Storck / Almanya (k.k.), no. 61603/00, 26 Ekim 2004; ve Schwarzenberger / Almanya, no. 75737/01, § 31, 10 Ağustos 2006). Bununla birlikte, diğer davalarda, iç hukuk yollarının tüketilmediğine karar vermiştir, örneğin, başvurunun usul hatası yaptığı için bir temyiz kabuledilemez olarak ilan edilmesi durumu (bkz. Jalloh / Almanya (k.k.), no. 54810/00), 26 Ekim 2004).

161. Mevcut davaya dönüldüğünde, Mahkeme, kendisine sunulan itirazın birinci kısmına ilişkin olarak, Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel itirazın davanın koşullarında etkili bir hukuk yolu olduğunun taraflar arasında ihtilafsız olduğunu ancak, Hükümetin görüşüne göre, başvurunun, bu mahkemeye temyiz başvurusunda bulunurken, AİHS'nin 8. maddesi uyarınca şikayetini geçerli bir şekilde dile getirmediğini kayıt altına almaktadır.

162. Mahkeme, başvurunun iş sözleşmesinin feshi konusunda şikayette bulunduğunu ve terör örgütüyle bağlantısı olduğu gerekçesiyle görevini kaybettiğinden beri "terörist" ve "hain" olarak damgalandığını ileri sürdüğünü gözlemler. Ayrıca, yerel mahkemeler önünde açıkça Sözleşmenin 8. maddesine veya özel hayata saygı hakkını güvence altına alan anayasal hükme atıfta bulunmadığını belirtmektedir. Bununla birlikte, yerel mahkemelere yapılan temyizlerde, yasadışı bir yapıyla bağlantısı olan bir kişi olarak etiketlendiğinden şikayet ettiğini (bkz. Yukarıdaki 20, 24, 26 ve 28. paragraflar) ve görevden alınmasının itibarına zarar verme ihtimali olduğunu belirtmektedir (bkz. yukarıdaki 24. paragraf). Başvurucu, ihtilaf

konusu işten çıkarmaya karşı Anayasa Mahkemesine 21 Ağustos 2017 tarihinde yaptığı bireysel temyiz başvurusunda, karşılaştığı durumun OHAL çerçevesini aşan ve kendisinin ve ailesinin hayatını kalıcı olarak etkilediğini belirtmiştir. Bu bağlamda, AIHS'nin 6 § 2 maddesine atıfta bulunarak masumiyet karinesinin ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur. Özellikle Anayasanın 48. (çalışma hakkı) ve 70. (kamu hizmetine girme hakkı ve kamu hizmetine girerken ayrımcılık yasağı) maddelerine atıfta bulunarak bireysel temyiz başvurusunda, memurluk hizmetine yeniden girmesinin tamamen ve kesinlikle yasaklandığını ve bu nedenle çalışma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Darbe girişiminin ardından işten çıkarılması nedeniyle yeni iş bulma girişimlerinde olumsuz ayrımcılığa maruz kaldığını eklemiştir. Yalnızca çalışma hakkının değil, aynı zamanda kendisinin ve ailesinin de yaşama hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüş ve haklarının ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur. Bu bağlamda, “terörist” ve “hain” olarak damgalandığını ve bu durumun toplumda yaşamına devam etmesini imkansız kıldığını açıklamıştır (bkz. Yukarıdaki 28. paragraf).

163. Mahkeme, Anayasa Mahkemesinin yine de başvurunun bireysel itirazını kabuledilemez ilan ettiğini kaydetmektedir: Mahkeme başvurunun adil yargılanma hakkı ve çalışma hakkı kapsamında yaptığı şikayetleri değerlendirmiş ve birincisini açıkça temelden yoksun olarak, ikincisini ise konu bakımından uyumsuz olarak ilan etmiştir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, kararında, başvurunun işten çıkarılmasının özel hayatı açısından sonuçlarına ilişkin iddialarını belirlememiştir - ancak bu tedbirin zarar verici sonuçlarını, sadece çalışma hakkı ve masumiyet karinesi ilkesi ışığında da olsa ayrıntılı olarak betimlemiştir.

164. Mahkeme, 8. Madde ile ilgili olarak, bir kişinin özel hayatının, bir kişinin evinin veya özel binasının dışında alınan tedbirlerle ilgili olup olmadığının değerlendirilmesiyle ilgili bir dizi unsurun olduğunu açıkça vurgulamaktadır (bk. López Ribalda ve Diğerleri / İspanya [GC], no. 1874/13 ve 8567/13, § 89, 17 Ekim 2019). Bununla birlikte, somut davada, başvurunun, özel hayatına saygı gösterilmesi hakkına açıkça dayanmaksızın, iç hukuktan yararlanarak 8. Madde kapsamında güvence altına alınan hakkın ihlal edildiğine ilişkin şikayetlerle eşdeğer iddialar ileri sürdüğü kanaatindedir. Aslında, ihtilafli gerçekler (yasadışı bir yapı ile bağlantılı olduğu iddiasına dayanılarak reddedilme kararı) ve başvurunun yerel mahkemeler önünde dile getirdiği olaylara ilişkin şikayet (itibar hakkı), başvurunun Mahkemeye sunduğu şikayet ile yakından bağlantılıdır. (bk. bu bağlamda, Portu Juanenea ve Sarasola Yarzabal / İspanya, no. 1653/13, § 62, 13 Şubat 2018). Dolayısıyla, başvuru, özünde özel hayatına saygı hakkının ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur.

Bu koşullar altında Mahkeme, başvurunun özel hayatına saygı hakkının ihlali ile ilgili şikayetin özünü Anayasa Mahkemesi nezdinde ileri sürdüğünü ve böylece mahkemeye bu konuları ele alma ve bunlardan kaçınma veya Sözleşmenin 35. maddesinin amacı uyarınca iddia edilen ihlallerin giderilmesi için bir fırsat verdiği kanaatindedir (bkz. Marić / Hırvatistan, no. 50132/12, § 53, 12 Haziran 2014).

165. Hükümetin kıdem tazminatı başvurusu ve hizmet süresi tazminatı başvurusuna ilişkin ikinci itirazına ilişkin olarak, Mahkeme, şikayetin 6. madde uyarınca kabul edilebilirliğine ilişkin incelemesi çerçevesinde benzer bir itirazı reddettiğini yineler (bkz. yukarıdaki 74. paragraf). Bu bulgudan ayrılmak için hiçbir sebep göremez. Sonuç olarak Mahkeme, mevcut davada İş Kanunu uyarınca bir tazminat başvurusunun herhangi bir makul başarı ihtimali olacağına ikna olmamıştır.

166. Hükümet tarafından iç hukuk yollarının tüketilmediğine ilişkin itiraz bu nedenle reddedilmelidir.

2. Sözleşmenin 8. Maddesinin Uygulanabilirliği

(a) Tarafların görüşleri

(i) Hükümet

167. Hükümet, Sözleşmenin 8. maddesinin aşağıdaki nedenlerle konu bakımından uygulanamaz olduğu kanaatindedir.

168. Öncelikle, başvurucunun Mahkeme veya Anayasa Mahkemesi nezdinde, ihtilaf konusu tedbirin özel hayatı için ciddi sonuçları olduğunu gösteren herhangi bir özel kişisel durumdan bahsetmediğini iddia etmişlerdir. İhtilaf konusu feshin, esas olarak başvurucu ile işvereni arasında akdedilen iş sözleşmesi üzerinde etkileri ve sonuçları olduğunu teyit etmişlerdir. İkinci olarak, mevcut davanın başvurucuya uygulanan yaptırımlarla ilgili olmadığını iddia etmişlerdir. Onlara göre, söz konusu mesele, özel hukuk hükümlerinin uygulandığı, özgür iradeye dayalı bir sözleşme ilişkisiydi. Başka bir deyişle, sözleşme ilişkisinin sonuçlarının somutlaşması meselesiydi. Sonuç olarak Hükümet, Denisov'da (yukarıda anılan) belirtilen kriterler göz önüne alındığında, başvurucunun iş sözleşmesinin feshinin çok sınırlı sonuçları olduğunu ve özel hayatı üzerinde hiçbir etkisi olmadığını değerlendirmiştir. Daha spesifik olarak, ihtilaf konusu feshin başvurucunun sosyal ilişkileri üzerinde hiçbir etkisi olmamıştır: başka bir iş aramaya devam edebilir ve tazminat için başvuruda bulunabilirdi.

169. Hükümet ayrıca şu şekilde savunma yapmıştır: Şikayet edilen olumsuz yansımalar yalnızca başvurucunun hukuka aykırı davranışının öngörülebilir sonuçlarıysa, söz konusu olumsuz etkilerin özel hayatını ihlal ettiğini iddia etmek için Sözleşmenin 8. maddesine güvenemezdi. Sonuç olarak, Hükümet'in görüşüne göre, başvurucu, eylemleri ceza hukukunda bir suç oluşturmasa bile, kendi özgür iradesi ile terör örgütleriyle bağlantılı faaliyetlere karıştığı için Sözleşmenin 8. maddesi uyarınca sağlanan korumadan yararlanmaya uygun değildi. Bu nedenle Hükümet, AIHM'yi, başvurucunun şikayetini, konu bakımından Sözleşme'nin 8. maddesiyle uyumsuz olduğu gerekçesiyle reddetmeye davet etmiştir.

(ii) Başvurucu

170. Başvurucu, Hükümetin iddiasına itiraz etmiştir. 667 Sayılı KHK uyarınca terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddiasıyla görevden alındığına işaret etmiştir. Sözleşmesinin feshinin sebebinin, Hükümetin gözlemleri olduğunu eklemiştir. Terör örgütüne üye olma suçlamasıyla aleyhine herhangi bir cezai kovuşturma açılmadan ceza soruşturmasının kapandığını belirtirken, özellikle toplumda kendisini "terörist" olarak damgaladığından ve bu nedenle lekelendiğinden ötürü büyük üzüntü duydu ve bu durumu doğruladı. Lisansüstü diplomalarına rağmen sözleşmesinin sona ermesinden bu yana işsiz olduğunu ve işten çıkarılmasının 667 Sayılı KHKya dayandırılması nedeniyle hiçbir işverenin kendisine bir görev teklif etmeye cesaret edemediğini belirtti.

(iii) Müdahil olan sivil toplum kuruluşları

171. Müdahil olan sivil toplum kuruluşları bu konuda görüş bildirmemişlerdir.

(b) Mahkemenin değerlendirmesi

(i) İlgili ilkeler

172. Mahkeme, somut davanın, başvurucunun şikâyet ettiği olayların Sözleşmenin 8. maddesi kapsamına girip girmediği sorusunu gündeme getirdiğini kaydeder.

173. Değerlendirmesinin bu aşamasında, genel istihdam hakkının veya sabit süreli sözleşmenin yenilenmesinin 8. maddeden türetilmeyeceğini yinelemenin yararlı olduğunu düşünmektedir (bk. Fernández Martínez / İspanya [BD], no. 56030 / 07, § 109, AIHM 2014). Bununla birlikte, Mahkeme daha önce 8. maddenin istihdam alanına uygulanabilirliği sorununu ele alma fırsatı bulmuştur. Bu bağlamda, "özel hayat" kavramının kapsamlı bir

tanıma duyarlı olmayan geniş bir kavram olduğunu yinelemektedir (bkz. Diğer kararların yanı sıra, Schüth / Almanya, no. 1620/03, § 53, ECHR 2010). "Özel hayat" kavramını, bireyin kendi kişisel hayatını istediği gibi yaşayabileceği bir "iç çember" ile sınırlamak ve bu çemberin içinde olmayan dış dünyayı tamamen dışlamak çok kısıtlayıcı olacaktır (bkz. Niemietz v Almanya, 16 Aralık 1992, § 29, Seri A no. 251-B).

174. AİHM'nin içtihadına göre, "özel hayat" kavramının mesleki faaliyetleri dışlamak için neden alınması gerektiğine dair hiçbir ilke sebebi yoktur (bkz. ve Oleksandr Volkov / Ukrayna, no. 21722/11, § 165-167, ECHR 2013). Bir bireyin profesyonel yaşamı üzerindeki kısıtlamalar, başkalarıyla ilişkiler geliştirerek sosyal kimliğini inşa etme biçimine yansımaları olan 8. Madde kapsamına girebilir. Dahası, profesyonel yaşam, özellikle terimin tam anlamıyla özel hayatla ilgili faktörler belirli bir mesleğe yönelik yeterlilik kriterleri olarak görülüyorsa, genellikle özel hayatla karmaşık bir şekilde bağlantılıdır (bkz. Özpınar / Türkiye, no. 20999/04, §§ 43-48, 19 Ekim 2010). Bu nedenle profesyonel yaşam, bir kişi ile diğerleri arasındaki, kamusal bağlamda bile "özel hayatın" kapsamına girebilecek etkileşim alanının bir parçasıdır (bkz. Yukarıda anılan Fernández Martínez, § 110 ve oradaki referanslar).

175. 8. Madde ile ilgili istihdamla ilgili senaryolar dahilinde, Mahkeme farklı türden davaları ele almıştır. Özellikle sivil hayata dönen askerler (bkz. Smith ve Grady / Birleşik Krallık, no. 33985/96 ve 33986/96, AİHM 1999-VI), yargıçlar ve savcıların görevden alınma (bkz. yukarıda anılan Özpınar, yukarıda anılan Oleksandr Volkov ve Kulykov ve Diğerleri / Ukrayna, no. 5114/09 ve 17 diğerleri, 19 Ocak 2017) ve kamu hizmeti içindeki nakil davalarına (bkz. Sodan / Türkiye, no. 18650/05, 2 Şubat 2016) değinmiştir. Diğer durumlarda, kamu hizmetinde istihdama erişimin kısıtlanması (bkz. Naidin / Romanya, no. 38162/07, 21 Ekim 2014), kamu sektörü dışında bir işin kaybedilmesi (bkz. / Almanya, no. 425/03, 23 Eylül 2010; yukarıda anılan Schüth; yukarıda anılan Fernández Martínez; Şahin Kuş / Türkiye, no. 33160/04, 7 Haziran 2016; ve Bărbulescu / Romanya [BD], 61496/08, 5 Eylül 2017) ve özel sektördeki belirli işlere erişimin kısıtlanması (bkz. Sidabras ve Džiautas, yukarıda anılan karar; Campagnano / İtalya, no. 77955/01, ECHR 2006 IV; ve Bigaeva, yukarıda anılan) konusunda hüküm verme fırsatı bulmuştur.

176. Yukarıda belirtilen kategoriye giren davalarda Mahkeme, "özel hayat" kavramını iki farklı yaklaşım temelinde uygular: (a) "özel hayat" konusunun anlaşmazlığın nedeni olarak belirlenmesi (gerekçe- temelli yaklaşım) ve (b) "özel hayat" konusunu, ihtilaf konusu tedbirin sonuçlarından çıkarmak (sonuç temelli yaklaşım) (bkz. yukarıda anılan Denisov, § 102). Herhangi bir gerekçeye dayalı yaklaşımın 8. maddenin uygulanabilirliğini haklı göstermediği durumlarda, şikayetin "özel hayat" kapsamına girdiği sonucuna varmak için, ihtilaf konusu tedbirin özel hayatın yukarıda belirtilen yönleri üzerindeki etkilerinin analizi gereklidir. Bununla birlikte, bu bölünme, Mahkemenin her iki yaklaşımı bir arada kullanmayı uygun bulabileceği davaları, ihtilaf konusu tedbirin altında yatan nedenlerde özel hayat konusu olup olmadığını inceleyerek ve buna ek olarak, sözkonusu tedbirin sonuçlarını analiz ederek dışlamamaktadır (bkz. yukarıda anılan Fernández Martínez, §§ 110-112). Mahkeme, yalnızca bu sonuçların çok ciddi olduğu ve özel hayatını çok önemli ölçüde etkilediği durumlarda 8. maddenin uygulanabilir olduğunu kabul edecektir (bkz. Yukarıda anılan Denisov, § 116).

177. Mahkeme ayrıca, itibarın korunması hakkının, özel hayata saygı hakkının bir parçası olarak Sözleşmenin 8. maddesiyle korunan bir hak olduğunu yinelemektedir (bkz. Axel Springer AG / Almanya [BD], no. 39954 / 08, § 83, 7 Şubat 2012 ve Polanco Torres ve Movilla Polanco / İspanya, no. 34147/06, § 40, 21 Eylül 2010). Bununla birlikte, 8. Madde'nin uygulanabilmesi için, bir kişinin itibarına yönelik bir saldırı, belirli bir ciddiyet düzeyine ulaşmalı ve özel hayata saygı hakkından kişisel olarak yararlanmaya halel getirecek şekilde olmalıdır.

178. Bununla birlikte, örneğin cezai bir suçun işlenmesi gibi kişinin kendi eylemlerinin öngörülebilir sonucu olan itibar kaybından şikayet etmek için 8. maddeye güvenilemeyeceğini vurgulamak önemlidir (bkz. Sidabras ve Džiautas, yukarıda anılan karar, § 49, ve yukarıda anılan Axel Springer AG, § 83). Bu genişletilmiş ilke, yalnızca cezai suçları değil, aynı zamanda “özel hayat” üzerinde öngörülebilir olumsuz etkileri olan bir yasal sorumluluk ölçüsü gerektiren diğer suistimalleri de kapsamalıdır.

(ii) Bu ilkelerin mevcut davaya uygulanması

179. Mevcut davada Mahkeme, memur olmayan başvurucunun yine de bir kalkınma ajansı, yani bir kamu hukuku tüzel kişiliği tarafından kalıcı bir iş sözleşmesi temelinde işe alındığını ve ücret aldığını kaydeder. Yukarıda anılan Denisov kararında belirtilen kriterler ışığında Mahkeme, bu nedenle mevcut istihdamla ilgili anlaşmazlıkta özel hayat sorununun nasıl ortaya çıkabileceğini - işin feshinin nedenlerinden herhangi biri nedeniyle veya sözleşme veya bu tür bir feshin başvuru sahibinin özel hayatı açısından sonuçları- tespit etmeye çalışacaktır.

180. Mahkeme, başlangıçta, ihtilaf konusu feshi haklı çıkarmak için işveren tarafından açıkça belirtilen gerekçelerin, başvurucunun işteki performansı ile ilgili olmadığını gözlemlemektedir. Mahkemenin görüşüne göre, 667 sayılı KHK'nın 4. bölümüne (yasadışı bir yapı ile bağlantıların sürdürülmesi) dayanan işten çıkarılma gerekçeleri, ilgili kişinin özel hayatını etkileyecek şekildeydi; ki bu böyle bir tedbirin başvurucunun kendi eylemlerinin öngörülebilir sonucu olduğu gösterilemediği sürece, Sözleşmenin 8. maddesini mevcut davaya uygulanabilir kılmak için yeterli ciddiyet düzeyi anlamını taşımaktadır (bkz. yukarıda anılan Denisov, § 98).

Başvurucuya göre, söz konusu terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddiasına ilişkin olarak aleyhine ceza davası açılmamıştır. Nitekim, dava dosyasından, 30 Temmuz 2016 tarihinde - yani işverenin başvurucunun iş sözleşmesini feshetme kararı vermesinden sonra - savcılığın, başvuru da dahil olmak üzere 95 kişi hakkında silahlı terör örgütü üyeliğinden ceza soruşturması başlattığı anlaşılmaktadır. Mahkeme, tarafların bu cezai soruşturma hakkında çok az bilgi verdiklerini, sadece aynı makam tarafından 5 Eylül 2018 tarihinde verilen devam etmeme kararının bir nüshasını sunarak söz konusu soruşturmayı kapattığını vurgulamaktadır. Şüpheleri cezai takibat başlatmak için gerekçelendiren yeterli kanıt olmadığı ortaya çıkmaktadır (bkz. Yukarıdaki 31. paragraf).

181. Mahkeme, cezai soruşturmanın sonucuna bakılmaksızın, işverenin yerel mahkemelere başvurucunun yasadışı bir yapı ile olduğu iddia edilen bağlantılarını kanıtlayabilecek bilgi veya olgusal kanıtlar verebileceğini ve böylece aynı zamanda çalışanı ile güven ilişkisinin bozulmasının nedenlerini de açıklayabileceğini kabul etmeye hazırdır. . Nitekim, Hükümet gibi Mahkeme de, hem uygulama koşulları hem de usul rejimi açısından özerk olan ihtilaf konusu işten çıkarma usulünün ceza yargılamasının doğrudan bir sonucu olmadığını gözlemlemektedir (bkz. Mutatis mutandis, Moullet, yukarıda belirtilen karar). Bu bağlamda, "askıya almaları (veya hatta işten çıkarmaları) haklı çıkarmak için gereken bağlantının, bir kişiyi bir suç örgütünün 'üyesi' olarak tanımlamak için gerekli olandan daha az yoğun olabileceğini düşünen Venedik Komisyonunun bulgularına ağırlık vermektedir. ”(Bkz. Yukarıdaki 50. paragraf, 130. paragraf).

182. Bununla birlikte, AİHM, yerel mahkemeler nezdindeki adli işlemlerden, yerel mahkemelerin hiçbir aşamada cezai soruşturmaya atıfta bulunmadığını ve dahası, dava dosyasının, ki neticede kapatılmıştır, yerel mahkemeler nezdinde başvurunun işten çıkarılmasına ilişkin sözkonusu soruşturma veya işlemlerin ulusal makamların işten çıkarılmanın temelini teşkil edebilecek bilgi veya olgusal kanıt elde etmelerini temin ettiğine işaret edecek hiçbir şey taşımadığını kaydeder.

183. Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında, Mahkeme, söz konusu iş sözleşmesinin feshinin, başvurucunun kendi eylemlerinin öngörülebilir sonucu olduğuna dair kesinlikle hiçbir kanıt bulunmadığı sonucuna varmıştır.

184. Ayrıca, söz konusu tedbirin özel hayata saygı hakkı üzerindeki yansımalarına ilişkin olarak Mahkeme, başvurucunun ileri sürdüğü kanıtlara ve doğrulanmış iddialara göre tedbirin (i) "yakın çevresi", (ii) başkalarıyla ilişki kurma ve geliştirme fırsatları veya (iii) itibarı gibi "özel hayatını" oluşturan yönler için ciddi olumsuz sonuçları olduğunu vurgulamaktadır (bkz. yukarıda anılan Denisov, § 120).

185. Başvurucunun "yakın çevresi" için ihtilaf konusu işten çıkarılmasının sonuçlarına ilişkin olarak Mahkeme, bu iddianın başvurucunun ve ailesinin maddi refahının kötüleşmesiyle ilgili olarak görülmesi gerektiğini yineler. Bu bağlamda, başvurucunun işini, yani geçim kaynağını kaybettiğini belirtmek yeterlidir.

186. Başvurucunun başkalarıyla ilişki kurma ve sürdürme kabiliyetine ilişkin olarak Mahkeme, Hükümete göre söz konusu feshin esas olarak başvurucu ile işvereni arasında akdedilen iş sözleşmesi üzerinde etkileri ve sonuçları olduğunu gözlemlemektedir. 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (2) maddesine göre, "birinci fıkraya uyarınca görevlerinden alınan kişiler artık kamu hizmetine alnamayacak ve bu tür görevler doğrudan veya dolaylı olarak verilemeyecektir". Bu bağlamda, Mahkeme, Hükümetin, başvurucunun kamu veya özel sektörde bir görev için başvurmasını engelleyecek hiçbir şey olmadığı iddiasını ilgiyle not eder. Bununla birlikte, Bölge Mahkemesi tarafından verilen kararda alıntılanan 667 sayılı KHK'nın 4 (2) numaralı bölümü ışığında (bkz. Yukarıdaki 50. paragraf), Mahkeme, başvurucunun kendisini toplumda "terörist" olarak damgalanmış ve bu nedenle lekelenmiş bulunduğu ilişkin iddiasına ağırlık vermelidir. Bu bağlamda, başvurucu özellikle, lisansüstü niteliklerine rağmen, sözleşmesinin sona ermesinden bu yana işsiz olduğunu ve işverenlerin, fesih 667 sayılı KHKya dayandırıldığı için kendisine iş teklif etmeye cesaret edemediğini ifade etmiştir. Sonuç olarak, gerçekten de, başvurucunun istihdam ilişkileri de dahil olmak üzere ilişkileri kurma ve sürdürme becerisi üzerinde yansımalar olmuştur.

187. Son olarak, ihtilaf konusu tedbirin başvurucunun itibarını ciddi şekilde azaltma ve sosyal ilişkileri üzerinde ciddi bir etki yaratma gibi itibarını ihlal edip etmediğine ilişkin olarak, Mahkeme sadece kabul edilen işten çıkarılma gerekçelerine ilişkin bulgularına, yani yasadışı bir yapı ile bağlantıların varlığına, atıfta bulunmaktadır. Böyle bir değerlendirmenin, şüphesiz, başvurucunun mesleki ve sosyal itibarı açısından çok ciddi sonuçları olmuştur.

188. Dolayısıyla, davanın nesnel olguları ışığında işten çıkarılma gerekçelerinin birleşik etkisinin analiz edilmesi ve Mahkeme huzurunda sunulan delillere dayanarak görevden alınmanın maddi ve manevi olmayan sonuçlarının değerlendirilmesi, sözkonusu tedbirin başvurucunun özel hayatı üzerinde ciddi olumsuz etkileri olduğu ve 8. Madde kapsamında gündeme getirilecek bir sorunun ciddiyet eşliğini aştığı sonucuna varmıştır. Bu hüküm bu nedenle mevcut dava için geçerlidir.

3. Diğer kabul edilemezlik nedenleri

189. Mahkeme, bu şikayetin açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve Sözleşmenin 35. maddesi anlamında başka hiçbir gerekçeyle kabuledilemez olmadığını belirterek, başvurunun kabuledilebilir olduğunu beyan etmiştir.

B. Esaslar

1. Tarafların sunumu

(a) Başvurucu

190. Başvurucu, bildirimde açıkça belirtilen 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) bölümüne dayanılarak terör örgütüyle bağlantılı olduğu iddiasıyla - ki bu iş sözleşmesinin feshi bildiriminde açıkça belirtilen hükümdür - görevden alındığını belirtmiştir. Ayrıca, sonradan yayınlanan yönergelere göre, bu hüküm uyarınca işten çıkarılmış olan bazı çalışanların durumları yeniden değerlendirildikten sonra görevlerine iade edildiğini belirtmiştir. Böyle bir tedbir için kendi taleplerinin başarısız olduğunu eklemiştir. Ayrıca, davasıyla ilgili yargı kararlarının, iş sözleşmesinin feshinin münhasıran söz konusu KHK hükümlerine dayandığını açıkça belirttiğini belirtmiştir.

191. Ayrıca, sözleşmesinin feshinin de aynı gerekçelere dayandığına dair Hükümetin gözlemlerinden kaynaklandığını iddia etmiştir. Bir "terörist" olarak aşağılayıcı şekilde nitelendirilmesine ilişkin iddialarını yinelemiştir.

Hükümet tarafından bahsedilen "22 - diğer nedenler" ile ilgili olarak, söz konusu zamanda durumunu tanımlayacak bir kodun bulunmadığını ve ancak daha sonra, 2 Ağustos 2016 tarihinde, "Terör örgütleri ile bağlantısı olduğu gerekçesiyle görevden alınmaları belirtmek" için "36" kodunun ortaya konduğunu ifade etmiştir.

(b) Hükümet

192. Hükümet, başvurunun özel hayatına saygı hakkına herhangi bir müdahale olmadığı yönündeki görüşünü yinelemiştir.

Alternatif olarak, Mahkeme tarafından bir müdahalenin varlığının kabul edilmesi halinde, söz konusu müdahalenin kanunla öngörüldüğünü -yani 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) ve İş Kanunu madde 18 - ve ikincisinin öngörülebilir ve erişilebilir olduğunu ileri sürmüştür. Bir kişinin terör örgütüne bağlı olması durumunda, işverenin güvenini kaybedeceğini ve bunun sonucunda iş sözleşmesinin feshedileceğini öngörebilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Hükümet ayrıca, söz konusu müdahalenin, ulusal güvenlik, kamu güvenliği ve düzensizliğin ve suçun önlenmesi gibi çeşitli meşru amaçlara hizmet ettiğini ve özellikle 15 Temmuz 2016'daki askeri darbe girişiminin hemen ardından gelen duruma atıfta bulunduğunu ileri sürmüştür. Bu bağlamda, anayasal düzeni, hukukun üstünlüğünü, demokrasiyi ve temel hak ve özgürlükleri korumak amacıyla 667 sayılı KHK'nın çıkarıldığını ve OHAL çerçevesinde sağlanan istisnai tedbirlerin diğerlerinin yanı sıra, gelecekte herhangi bir darbe girişiminin önlenmesinin ve terörle etkin bir şekilde mücadele edilmesinin amaçlandığının açıklamışlardır.

193. Müdahalenin gerekliliğine ilişkin olarak Hükümet, başvurunun işten çıkarılmasının, askeri darbe girişiminin ardından Türkiye'nin karşı karşıya olduğu terör tehdidi nedeniyle kargaşayı önlemek ve kamu güvenliğini korumak için OHAL sırasında alınan bir önlem olduğunu ileri sürmüştür. 4857 Sayılı Kanunun 18 inci maddesi anlamında işten çıkarmanın geçerli bir gerekçeye dayandığının yargı kararları ile de tespit edildiğini eklemiştir. Özellikle Hükümet, AİHM'i, Sözleşmenin 15. maddesi uyarınca, 21 Temmuz 2016 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterine sunduğu derogasyon bildirimini, söz konusu sorunun iddia edilen müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olduğu ve izlenen meşru amaçlarla orantılı olduğunun Avrupa denetiminde dikkate almaya davet etti.

194. Hükümet, OHAL süresince terör örgütleriyle bağlantılı kişilere karşı olağanüstü tedbirler alındığını ileri sürmüştür. Bu tedbirlere, özellikle etkili idari ve adli temyizleri içeren yeterli garantilerin eşlik ettiğini belirtmişlerdir. Mevcut davada, gerçeğin aşağıdakiler tarafından doğrulandığını eklemiştir: işten çıkarılmasının ardından, başvurunun İş Mahkemesine

dava açtığını ve daha sonra olgulara ve hukuki hususlara itiraz ettiğini ve ilk derece mahkemesinin kararına itiraz ettiğini eklemiştir. ; daha sonra Anayasa Mahkemesine bireysel itirazda bulunmuştur; sonuç olarak, başvuru, karar verme sürecinde keyfiliğe karşı usuli güvencelerden ve etkili adli incelemeden yararlanmış, tüm itirazlarını ileri sürmüş ve üç düzeyli yargı önünde delil sunabilmiş ve ayrıca, Anayasa Mahkemesine bireysel temyiz başvurusunda bulunma hakkından yararlanmış.

195. Hükümet, başvuru, iş sözleşmesinin, 667 sayılı KHKda belirtilen usule uygun olarak, herhangi bir ön soruşturma yapılmadan veya ilgili kişinin görüşlerini savunma amacıyla sunma imkânı olmaksızın feshedilmiş olmasına rağmen, İş Kanununu aynı prosedürü, haklı bir sebeple fesih hallerinde, bu Kanunun 25 II maddesinde düzenlenmiştir. Diğer bir deyişle, normal koşullarda bile bir iş sözleşmesi, işveren tarafından tek taraflı bildirimle, bazı durumlarda ilgili kişiler savunma amacıyla herhangi bir görüş bildirmeden ve ön soruşturma yapılmadan feshedilebilirdi. Bu tür durumlarda adli makamlar, söz konusu fesih kararını değerlendirmekle sorumludur.

196. Hükümet, normal koşullarda, 4857 Sayılı Kanunun 18. Maddesinin savunmaya yönelik gözlemlerin sunulmasını gerektirdiğini kabul etmiştir. Ancak, somut davada başvuru, iş sözleşmesinin 667 sayılı OHAL KHKsında belirtilen bir usul çerçevesinde feshedildiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, Sözleşmenin 15. maddesi gereğince, bu gereksinimin değerlendirilmesinde ödenmesi gereken bu ödeneğin verilmesi gerektiği kanaatindedirler. Bu bağlamda, savunmada gözlemlerinin bulunmadığı durumlarda başvuru, görevden alınmasının OHALin gerektirdiği ve gerekli bir tedbir olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca, bu eylemin uluslararası hukukun yükümlülükleriyle açık bir şekilde bağdaşmaz olmadığına karar vermişlerdir.

197. Ayrıca Hükümet, AIHM'in dikkatini, başvuru, iş sözleşmesi feshedildiğinde terörist olarak tanımlanmadığına ve iş akdinin feshi bildirimiminin bu konuda tek bir kelime içermediğine çekmiştir. Ulusal sigorta bürosuna gönderilen iş akdinin feshi beyanında "22 - diğer nedenler" kodunun işten çıkarılma gerekçesi olarak dahil edildiği ve dolayısıyla başvuru, itibarının korunduğunun belirtilmesi gerektiği kanaatindedirler. Diğer bir deyişle, Hükümete göre, başvuru, şeref ve itibarına zarar veren herhangi bir suçtan suçlu bulunmamıştır. Ayrıca, başvuru, iş sözleşmesinin feshedilmesinde çok tarafsız bir dil kullanıldığını ve iş akdinin feshi bildiriminde suçlayıcı ifadelerin kullanılmadığını ileri sürmüştür.

198. Hükümet ayrıca, başvuru, iş sözleşmesinin 4857 Sayılı Kanun kapsamında olduğunu ve işten çıkarılmasının bu kanuna uygun olarak yapıldığını ileri sürmüştür. Sonuç olarak, başvuru, özel ya da kamu sektöründeki bir işe alınmasını engelleyecek hiçbir şey yoktu. Askeri darbe girişiminin ardından olağanüstü durumda gerekli olan bir önlem olarak başvuru, işten çıkarılmasına karar verilmiş olsa da, bu durumun geçici olduğunu belirtmişlerdir.

(c) Müdahil olan sivil toplum kuruluşları

199. Müdahil olan sivil toplum kuruluşları bu şikayet hakkında görüş belirtmemişlerdir.

2. Mahkemenin değerlendirmesi

(a) Davanın Devletin negatif veya pozitif yükümlülükleri açısından değerlendirilmesi gerekip gerekmediği

200. Mevcut davada Mahkeme, başvuru, iş sözleşmesinin itiraz ettiği tedbirin, yani iş sözleşmesinin feshinin bir Devlet makamı tarafından değil, yerel bir kalkınma ajansı tarafından kabul edildiğini gözlemlemektedir. Türk hukukunda bir kamu hukuku tüzel kişiliği statüsüne sahip

olmasına rağmen, bu kurumun kamu yetkilerini kullandığı iddia edilmemiştir. Ayrıca, başvurunun iş sözleşmesi İş Kanununa tabidir.

Hal böyle olunca Mahkeme, söz konusu kurum tarafından kabul edilen tedbirin, işverenlerin çalışanlarının sözleşmelerini, eğer işverenlerin çalışanlarının yasadışı yapı bağlantılı olduğunu düşünürlerse sözleşmelerini feshetmelerini gerektiren 667 sayılı OHAL KHK'sı hükmüne dayandığını kaydeder. Sonuç olarak, ihtilaf konusu işten çıkarma, söz konusu iş sözleşmesini düzenleyen yasal çerçeveyi çok aşan söz konusu yasama kararnamesinden kaynaklanan bir yükümlülük olarak kabul edilebilir (bkz. Mutatis mutandis, yukarıda anılan Fernández Martínez, § 115). Ayrıca, şikâyet edilen olayların, başvurucuya Sözleşmenin 8. maddesinde belirtilen bir haktan yararlanma konusunda (yetkililere ait) bir başarısızlıktan kaynaklanması durumunda yetkililerin sorumluluğunun devreye gireceği vurgulanmalıdır (bkz. Bărbulescu, yukarıda anılan , § 110).

201. Bu koşullarda, Mahkeme, başvurunun yasadışı bir yapı ile olduğu varsayılan bağlantılara dayanan işten çıkarılmasının, başvurunun özel hayatına saygı hakkına bir müdahale olarak değerlendirilebileceği görüşündedir (bkz., Gerekli değişikliklerle, Vogt / Almanya, 26 Eylül 1995, § 44, Seri A no. 323 ve yukarıda anılan Oleksandr Volkov, § 165 ve oradaki referanslar).

202. Başvurunun işten çıkarılmasının, Devletin Sözleşme kapsamındaki pozitif yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelebileceği konusunda, Mahkeme, Sözleşme tarafından garanti altına alınan haklara herhangi bir müdahaleden kaçınma yönündeki ,Devletin birincil olumsuz taahhüdün yanısıra, bu tür haklarda "doğasında pozitif yükümlülükler olabilir" (bkz. Mouvement raëlien suisse / İsviçre [BD], no. 16354/06, § 50, AİHM 2012). Devletin 8. Madde kapsamındaki pozitif ve negatif yükümlülükleri arasındaki sınırlar kesin bir tanıma uygun olmasa da, uygulanabilir ilkeler yine de benzerdir (bkz. Yukarıda anılan Fernández Martínez, § 114). İtiraz edilen görevden alma gerçekten bir müdahale teşkil ettiğinden, bu müdahale ancak 8. maddenin 2. fıkrasında belirtilen şartların yerine getirilmesi durumunda haklı çıkar.

(b) Müdahalenin gerekçesi

203. Müdahalenin Sözleşmenin ihlali niteliğinde olup olmadığını belirlemek için Mahkeme, Sözleşmenin 8 § 2 maddesinin gereklerini yerine getirip getirmediğini, yani "yasaya uygun" olup olmadığını, bu hüküm kapsamındaki meşru bir amacı olup olmadığı ve "demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığı" araştırmalıdır.

(i) Müdahalenin yasallığı

204. Hükümet, bir müdahale olduğunu varsaysa bile, yasayla, yani 667 sayılı OHAL KHK'sının 4 (1) (g) ve İş Kanununun 18. Maddesi tarafından öngörüldüğünü ileri sürmüştür. Bu hükümlerin öngörülebilir ve erişilebilir olduğunu belirtmişlerdir. Bireyler bir terör örgütüne katıldıklarında, işverenlerinin güvenini kaybedeceklerini öngörebilmeli ve bu da iş sözleşmelerinin feshine yol açacaktır.

205. Başvurucu, bu konuda bir görüş belirtmemiştir.

206. Mahkeme, Sözleşmenin 8 § 2 maddesi anlamında "hukuka uygun" ifadesinin, sadece ihtilaf konusu tedbirin iç hukukta bir temele sahip olmasını gerektirmediğini, aynı zamanda söz konusu yasanın, ilgili kişi için erişilebilir olmasını, ayrıca kendisi için sonuçlarını öngörebilmesi ve hukukun üstünlüğü ile uyumlu olmasının gerektiği bağlamında, hukukun niteliğine de atıfta bulunduğunu hatırlatır. Mevcut davada önceki koşulun karşılanıp karşılanmadığı sorusu tartışmasızdır. Nitekim, ihtilaf konusu müdahalenin - yani başvurunun işten çıkarılmasının - hukukta bir temeli olduğu, yani 667 sayılı OHAL

KHKsının 4 (1) (g) maddesine hiç kimse itiraz etmemiştir. Hükümet tarafından belirtildiği üzere, İş Kanunu, Mahkeme sadece bu hükmün yerel mahkemeler tarafından verilen kararlarda belirtilmediğine işaret edecektir.

Söz konusu yasal dayanağın erişilebilirlik ve öngörülebilirlik gereksinimlerini de karşılayıp karşılamadığının görülmesi beklenmektedir. Mahkeme, iç mevzuatın gerektirdiği kesinlik düzeyinin - tabii ki her olasılığa imkan vermeyen - söz konusu belgenin içeriğine, kapsayacak şekilde tasarlandığı alana ve bu belgelerin sayısına ve kime hitap ettiğinin statüsüne önemli ölçüde bağlı olduğunu yinelemektedir. Dahası, bir yasal hükmün birden fazla yapım kapasitesine sahip olması gerçeği, "kanunla öngörülen" kavramında ima edilen gerekliliği karşılamadığı anlamına gelmez. Son olarak, iç hukuku yorumlama ve uygulama görevi öncelikle ulusal makamlara düşmektedir (bkz. Yukarıda anılan Vogt, § 48).

207. Mevcut davada Mahkeme, başlangıçta 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) bölümündeki ifadesinin genel karakterini, Yasadışı bir yapıya "ait" ve "bağlı veya bağlantılı" gibi terimlerle kaydetmiştir. Ayrıca, Hükümetin söz konusu hükümde belirtilen kavramların tanımına ilişkin herhangi bir kriter belirtmediği de belirtilmelidir. Ayrıca Mahkeme, Venedik Komisyonunun, bir kişinin yasadışı bir yapı ile bağlarını değerlendirmek için kullanılan kriterlerin öngörülebilirliğine ilişkin değerlendirmelerini dikkate almaktadır (bkz. Yukarıdaki 50. paragraf).

Bununla birlikte Mahkeme, kamu hizmeti çalışanlarının davranışlarına ilişkin kurallar söz konusu olduğunda, yasal kesinliğin değerlendirilmesinde makul bir yaklaşım olması gerektiği görüşündedir, zira bu tür suçların maddi unsurunun genel dilde yazılması nesnel bir gerekliliktir. Aksi takdirde, tüzük konuyu kapsamlı bir şekilde ele alamayabilir ve uygulamada ortaya çıkan sayısız yeni duruma göre sürekli gözden geçirme ve güncelleme gerektirecektir. Belirli davranışların bir listesine dayalı olan ancak genel ve sayılamayan bir uygulamayı hedefleyen bir yasadaki bir suçun tanımının, yasanın öngörülebilirliği konusunu düzgün bir şekilde ele almak için bir garanti sağlamadığı sonucu çıkar. Yasal düzenlemenin kalitesini ve keyfiliğe karşı yasal korumanın yeterliliğini etkileyen diğer faktörler belirlenmeli ve incelenmelidir (bkz. Mutatis mutandis, yukarıda anılan Oleksandr Volkov, § 178).

208. Bu bağlamda, Mahkeme, söz konusu hukuki hükümle ilgili belirli ve tutarlı yorumlama uygulamalarının varlığını, hükmün etkileri bakımından öngörülebilir olduğu sonucuna götüren bir faktör oluşturduğunu yinelemektedir (ibid., § 179). Genel hukuk hükümlerinin tam anlamını tutarlı bir şekilde yorumlamak ve her türlü yorumlama şüphesini ortadan kaldırmak yargı organlarının görevidir (ibid., § 179).

209. Mahkeme, OHAL hükmü olan 667 sayılı KHK'nın 4 (1) (g) bölümü uyarınca mevcut davada alınan tedbirin adli incelemeye tabi olduğunu kaydeder (bkz. ters etki için, Oleksandr Volkov, yukarıda anılan, § 184). Ayrıca, bu davanın söz konusu hükmün uygulanmasına ilişkin türünün ilk örneği olduğu da unutulmamalıdır (bkz. Satakunnan Markkinapörssi Oy ve Satamedia Oy / Finlandiya [BD], no. 931/13, § 150, 27 Haziran 2017). Sonuç olarak, yasal hükümlerin öngörülebilirliğini sağlamadaki yorumlama rolleri dikkate alındığında, keyfi müdahaleye karşı yasal koruma sağlamak yerel mahkemelerin göreviydi.

OHALin özel koşullarını ve yerel mahkemelerin yukarıda belirtilen 4 (1) (g) maddesine uygun olarak alınan tedbirleri gözden geçirme konusunda tam yetkiye sahip olduğu gerçeğini göz önünde bulundurarak, Mahkeme şu varsayım ile ilerlemeye hazırdır: ihtilaf konusu müdahale kanunla düzenlenmiştir.

(ii) Meşru bir amacın varlığı

210. Taraflar, esas itibarıyla, başvuruçunun özel hayatına saygı hakkına yapılan müdahalenin, Sözleşmenin 8 § 2 maddesi, yani ulusal güvenliğin korunması ve düzensizliğin ve suçun önlenmesi amacıyla çeşitli meşru amaçlara hizmet ettiğine itiraz etmemişlerdir.

iii) Demokratik bir toplumda müdahalenin gerekliliği

(α) İlgili ilkeler

211. Mahkeme, AİHS'nin 8. maddesinin esasen bireyleri özel hayatlarına ve aile hayatlarına, evlerine ve yazışmalarına saygı gösterme haklarının kullanılmasında bir kamu makamının keyfi müdahalesine karşı korumayı amaçladığını hatırlatır (bkz. Libert / Fransa , no. 588/13, §§ 40-42, 22 Şubat 2018). Bu, Mahkeme tarafından 8. maddenin temel amacı olarak tanımlanan klasik bir negatif yükümlülüktür (bkz. Kroon ve Diğerleri / Hollanda, 27 Ekim 1994, § 31, Seri A no. 297-C).

212. Mahkemenin, ihtilaf konusu tedbirlerin "demokratik bir toplumda gerekli" olup olmadığına karar verirken, bir bütün olarak davanın ışığında, bunları gerekçelendirmek için ileri sürülen gerekçelerin ilgili ve yeterli olup olmadığını ve tedbirlerin güdülen meşru amaçlarla orantılı olup olmadığını dikkate alması gerektiği belirtilmelidir. (bkz. Z / Finlandiya, 25 Şubat 1997, § 94, Raporlar 1997-I).

213. Bu bağlamda Mahkeme, ilke olarak Devletlerin kamu hizmetinde istihdam koşullarının düzenlenmesinde meşru menfaati olduğunu yinelemektedir. Demokratik bir Devlet, devlet memurlarının üzerine kurulduğu anayasal ilkelere sadık kalmasını isteme hakkına sahiptir (bkz. Yukarıda anılan Vogt, § 59 ve Sidabras ve Džiautas, yukarıda anılan karar, § 52).

214. Bireyin yararlanabileceği usul güvenceleri, davalı Devletin düzenleyici çerçeveyi düzeltirken takdir yetkisi içinde kalıp kalmadığını belirlemede özellikle önemli olacaktır. Mahkeme özellikle, müdahale tedbirlerine yol açan karar alma sürecinin adil olup olmadığını ve 8. Madde ile bireyin güvence altına alınan menfaatlerine gereken saygıyı sağlayıp sağlamadığını incelemelidir (bkz. Connors / Birleşik Krallık, no. § 83, 27 Mayıs 2004; Buckley / Birleşik Krallık, 25 Eylül 1996, § 76, Raporlar 1996-IV; ve Chapman / Birleşik Krallık [BD], no. 27238/95, § 92, ECHR 2001-I)

215. Son olarak Mahkeme, müdahalenin gerekliliğine ilişkin ilk değerlendirmeyi yapmanın ulusal makamların görevi olduğunu kabul etmektedir, ancak müdahale için belirtilen nedenlerin ilgili ve yeterli olup olmadığına dair nihai değerlendirme bu Mahkeme için bir değerlendirme olacaktır. Sınırlandırılan faaliyetlerin niteliğine ve kısıtlamaların izlediği amaçlara göre değişen bu değerlendirme bağlamında Sözleşmeciler Devletlere bir takdir payı bırakılmıştır (bkz. Smith ve Grady, yukarıda anılan, § 88).

(β) Bu ilkelerin uygulanması

216. Mahkeme, her şeyden önce, denetiminin iki noktayı ilgilendireceğini gözlemler. İlk olarak, başvuruçunun işten çıkarılmasına yol açan karar alma sürecinin, keyfi eyleme karşı tedbirlerle çevrili olup olmadığını tespit edecektir. İkinci olarak, başvuruçunun usul güvencelerinden yararlanıp yararlanmadığını ve özellikle de yeterli adli incelemeye erişiminin olup olmadığını ve yetkililerin özenle ve derhal hareket edip etmediğini inceleyecektir. Bu bağlamda, Mahkeme, Sözleşmenin 6. maddesi kapsamındaki bulgularını analiz ederken dikkate alacaktır (bkz. Yukarıdaki 150 ve 151. paragraflar)

217. İlk hususla ilgili olarak Mahkeme, başlangıçta, başvuruçunun iş sözleşmesinin feshinden önceki karar verme sürecinin çok üstünlüğü olduğunu gözlemler. Ankara Kalkınma Ajansında çalışanların durumunun değerlendirilmesine yönelik 26 Temmuz 2016 tarihinde yapılan toplantı sonrasında, 667 sayılı OHAL KHK'sının 4 (1) (g) bölümü uyarınca, ulusal güvenliği tehdit eden yapılara üyelikleri veya bu tür yapılarla bağlantıların veya bağlantıların varlığı

nedeniyle, başvuru dahil altı çalışanın iş sözleşmesinin feshine karar verilmiştir. Mahkeme, yalnızca böyle bir onaylamanın muğlaklığını ve belirsizliğini not edebilir ve Ajansın yönetim kurulu tarafından alınan kararın, yasadışı bir yapıya ait veya bağlantılı veya bağlantılı olduğu düşünülen işine son verilen çalışanların işten çıkarılmasını sağlayan 667 sayılı OHAL KHKsının 4 (1) (g) maddesinin lafzına atıfla temellendirildiği sonucuna varabilir.

218. Mahkeme, daha sonra, başvuru sahibinin, başvuru sahibinin yasadışı bir yapıyla bağlantısı olduğu yönündeki değerlendirmeyi potansiyel olarak haklı çıkaracak faaliyetlerinin niteliğini belirtmediğini gözlemlemektedir. Yerel mahkemeler önündeki yargılamalar sırasında, böyle bir yapıyla bağlantıların var olduğu iddiasına ilişkin açıkça somut bir suçlama yapılmamıştır.

219. Bu bağlamda Mahkeme, Hükümetin söz konusu örgütün alışılmadık bir doğasının olduğunu - Türk makamları, 15 Temmuz 2016'daki askeri darbe girişimini önceden planladığını ve hukuka uygunluk kisvesi altında etkili Devlet kurumlarına ve yargı sistemine kapsamlı bir şekilde sızdığını düşünmektedir- ve örgütün ulusal güvenliğe tehdit oluşturduğunu öne sürdüğünü not eder. Ayrıca, Hükümetin gözlemlerinden, başvuru sahibinin terör örgütleriyle bağlantılı faaliyetlere gönüllü olarak katıldığı gerekçesiyle görevden alındığı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, yerel mahkemelerin kararlarından, başvuru sahibinin işverenin değerlendirmesinin, başvuru ile FETÖ / PDY örgütü arasındaki bağlantıların var olduğu iddiasıyla ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Kısaca, başvuru, ulusal makamların 15 Temmuz 2016'daki askeri darbe girişimini kışkırttığını düşündüğü yasadışı gizli bir yapıyla bağlantısı olduğu gerekçesiyle görevden alınmıştır.

220. Mahkeme, mevcut davanın çok özel bağlamının, olayların yüksek düzeyde incelenmesini gerektirdiği görüşündedir. Bu bağlamda, 15 Temmuz 2016 askeri darbe girişiminin ardından Türkiye'nin karşılaştığı zorlukları dikkate almaya hazırdır (bkz. Alparslan Altan / Türkiye, no. 12778/17, § 137, 16 Nisan 2019). Bu zorluklar şüphesiz, Mahkemenin mevcut davada Sözleşmenin 8. maddesini yorumlarken ve uygularken tam olarak dikkate alması gereken bağlamsal bir faktördür (ibid., § 147).

221. Mahkeme, kalkınma ajansları tarafından yerine getirilen görevler göz önüne alındığında, devlet memurlarının sadakat yükümlülüğüne ilişkin mülhazaların mevcut davaya gerekli değişiklikler yapılarak uygulanabileceği konusunda Hükümetle hemfikirdir (bkz. Yukarıdaki paragraf 5). Bu noktada, Sözleşmenin 6. maddesi uyarınca başvuru sahibinin iş sözleşmesini feshetmek için kullanılan prosedüre ilişkin bulgularına atıfta bulunmaktadır (bkz. Yukarıdaki 121-127. Paragraflar). Bu hususlar burada bir destekleyici analizi uygulamaktadır.

222. Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Mahkeme, 6. madde kapsamındaki bulgularına uygun olarak, 667 sayılı KHK uyarınca oluşturulan basitleştirilmiş usulün memurların ve diğer kamu hizmeti çalışanlarının işten çıkarılmasının düşünülebileceğini kabul edebilir. OHAL sırasında alınan tedbirlerin yargı denetimine tabi olduğu göz önüne alındığında, 15 Temmuz 2016 başarısız askeri darbesinin ardından durumun çok özel koşulları ışığında gerekçelendirilmiştir. Sonuç olarak, yukarıda belirtilen durumlar ışığında söz konusu prosedür için başka bir değerlendirmeye gerek olmadığı düşünülmektedir.

223. İkinci boyut, yani ihtilaf konusu tedbirin adli incelemesinin tamlığı ile ilgili olarak, Mahkeme, ulusal güvenlik gerekçesiyle bir tedbire tabi olan herhangi bir kişinin keyfi eyleme karşı güvenceye sahip olması gerektiği ilkesini yineler (bkz. Al Nashif v Bulgaristan, no. 50963/99, §§ 123-124, 20 Haziran 2002; ayrıca bkz., Diğer birçok kararın yanı sıra, Lupsa / Romanya, no. 10337/04, § 38, ECHR 2006-VII).

224. Mahkeme, askeri hatlar üzerinde örgütlenmiş yapılara üyeliğin veya üyeleri arasında katı, indirgenemez bir dayanışma biçimi tesis etmesini ya da "Avrupa kamu düzeninin" temel

bir unsuru olan demokrasi kurallarına aykırı bir ideolojinin, ulusal güvenlik ve düzensizliğin önlenmesi karşısında, bu tür organların üyelerinin kamu görevlerini bırakmaya çağrıldıkları durumlarda bir sorun ortaya çıkarabileceğini kabul etmeye hazırdır (bkz. gerekli değişiklikler yapılarak, Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani / İtalya (no. 2), no. 26740/02, § 55, 31 Mayıs 2007).

225. Sonuç olarak, Mahkemenin görüşüne göre, kamu yetkilileri veya kamu hizmeti alanında faaliyet gösteren diğer organlar tarafından neyin ulusal güvenlik için bir tehdit oluşturduğuna ilişkin değerlendirmesi doğal olarak önemli olacaktır. Bununla birlikte, yerel mahkemeler, bu kavramın başvurulmasının gerçeklerde makul bir temele sahip olmadığı veya keyfi bir yoruma işaret ettiği durumlarda tepki verebilmelidir (bkz. Mutatis mutandis, yukarıda anılan Al Nashif, § 124).

226. Mahkeme, mevcut davada, başvurunun işten çıkarılmasının gerekçelerini oluşturan yerel makamların değerlendirmelerine ilişkin gerçek bir hüküm verme konumunda olmadığını gözlemlemektedir. Nitekim, söz konusu tedbir başvuru ile yasadışı bir yapı arasında olduğu iddia edilen bağlantıya dayansa da, Hükümet yalnızca yerel mahkemeler tarafından verilen adli kararlara atıfta bulunmuştur. Daha önce bahsedildiği gibi (bkz. Paragraf 183), bu kararlar, başvurunun işverenin değerlendirilmesini haklı çıkarmak ve başvurucuya yöneltilen suçlamaların tam mahiyetini belirlemek için kullanılan kriterlere ışık tutmamıştır. Yerel mahkemeler, işverenin değerlendirmesinin, ihtilaf konusu tedbiri kapsamlı bir şekilde değerlendirmeden ve başvurunun özel hayatına saygı hakkı üzerindeki büyük yansımalarına rağmen, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden olduğunu kabul etmiştir.

227. Mahkemenin görüşüne göre, ulusal güvenliğin söz konusu olduğu durumlarda bile, demokratik bir toplumda hukuka uygunluk ve hukukun üstünlüğü kavramları, temel insan haklarını etkileyen tedbirlerin, kararın nedenlerini ve ilgili kanıtları gözden geçirmeye yetkili bağımsız bir organ önünde bir tür çekişmeli yargılamaya tabi olmasını gerektirir. Yetkililerin dayandırdığı bir ulusal güvenlik endişesine etkin bir şekilde itiraz etmek imkansız olsaydı, polis veya diğer devlet yetkilileri, Sözleşme ile korunan haklara keyfi olarak tecavüz edebilirler (bkz., Mutatis mutandis, Liu / Rusya (no. 2) , no. 29157/09, §§ 85-87, 26 Temmuz 2011 ve Al-Nashif, yukarıda anılan, §§ 123-124).

228. Bu koşullar altında, yerel mahkemeler, başvurunun iş sözleşmesinin feshedilmesinin gerçek nedenlerini belirleyememiştir (özellikle bkz. Yukarıda 53-54. Paragraflarda atıfta bulunulan ilgili uluslararası iş hukuku standartları). Sonuç olarak, mevcut davada ihtilaf konusu tedbirin hukuki incelemesi yetersizdir.

229. Yukarıdaki tüm mülahazaları göz önünde bulunduran Mahkeme, başvurunun, Sözleşmenin 8. maddesinin gerektirdiği keyfi müdahaleye karşı asgari düzeyde korumadan yararlanmadığını tespit etmiştir. Buna ek olarak, 6. Madde kapsamındaki incelemesinde belirtilen nedenlerle (yukarıdaki 152-153. Paragraflar), ihtilaf konusu tedbirin OHALin özel koşulları tarafından kesinlikle gerekli olduğunun söylenemeyeceği kanaatindedir.

Buna göre, Sözleşme'nin 8. maddesi ihlal edilmiştir.

IV. SÖZLEŞMENİN İHLAL EDİLEN DİĞER İDDİALARI

230. Sözleşmenin 7. maddesi uyarınca, başvuru, görevlendirildikleri sırada suç teşkil etmeyen eylemlerden dolayı görevden alındığını iddia etmiştir.

Sözleşmenin 13. maddesine dayanarak, (şikayetçi) işten çıkarılma emrine itiraz etmek ve ikincisi için gerçek sebep (ler) i tespit etmek için etkili bir hukuk yolunun bulunmadığından şikayetçi olmuştur. Ayrıca, aynı gerçeklere dayanarak Sözleşmenin 17. ve 18. maddelerinin ihlal edildiğinden şikayetçi olmuştur.

231. AİHS'nin 7. maddesi uyarınca yapılan şikayete ilişkin olarak Mahkeme, öncelikle başvuruçunun bu hükme güvenip güvenemeyeceği sorusunu ele almayı gerekli görmektedir. Bu bağlamda, mevcut davanın olaylarının, başvuruçunun iş sözleşmesinin feshine ilişkin yargulamaların Sözleşmenin 6. maddesinin anlamı içerisindeki bir suç isnadına ilişkin bir kararla ilgili olduğunu tespit etmek için herhangi bir gerekçe göstermediğini halihazırda tespit ettiğini (bkz. Yukarıdaki paragraf 109) tekrarlar. Bu bulgu, gerekli değişiklikler yapılarak Sözleşmenin 7. maddesi kapsamındaki şikayete uygulanır. Sonuç olarak Mahkeme, başvuruçunun herhangi bir cezai suçla itham edilmediği için Sözleşmenin 7. maddesine güvenemeyeceği sonucuna varmıştır.

232. Şikayetin, Madde 35 § 3 (a) açısından Sözleşme hükümleri ile konu bakımından bağdaşmadığı ve Madde 35 § 4 uyarınca reddedilmesi gerektiği sonucuna varmaktadır.

233. AİHS'nin 13. maddesi uyarınca yapılan şikayete ilişkin olarak, tarafların bu şikayete ilişkin görüşlerini inceledikten sonra Mahkeme, başvuruçunun kabuledilebilir olduğunu beyan etmiştir. Başvuruçunun, işten çıkarılma kararına itiraz etmek ve ikincisinin gerçek neden (ler) ini tespit etmek için etkili bir hukuk yolunun bulunmadığından şikayetçi olduğunu gözlemler. İlk olarak, şikayetin, başvuruçunun 6. maddenin 1. fıkrası kapsamındaki şikayeti kapsamına girdiğine dikkat çeker. Her halükarda, Mahkeme, 6. maddenin 13. maddeye ilişkin rolünün bir özel yasa (lex specialis) olduğunu ve 13. maddenin gerekliliklerinin 6. maddenin daha katı gerekliliklerince özümsemiş olduğunu yineler. (bkz. örneğin, Baka / Macaristan [BD], no. 20261/12, § 181, 23 Haziran 2016). AİHM, Sözleşmenin 6 § 1 maddesi kapsamındaki sonuçları göz önünde bulundurarak (bkz. Yukarıdaki 151. paragraf), 13. madde kapsamındaki şikayetin ayrı bir meseleye yol açmadığı kanaatindedir (bkz., Örneğin, yukarıda anılan Oleksandr Volkov, § 189; ayrıca bkz. Mutatis mutandis, Kamasinski - Avusturya, 19 Aralık 1989, § 110, Seri A no. 168). Sonuç olarak Mahkeme, AİHS'nin 13. maddesi uyarınca şikayetin esasını ayrı ayrı değerlendirmeye gerek olmadığını tespit etmiştir.

234. AİHS'nin 17. ve 18. Maddeleri kapsamındaki şikayetlerle ilgili olarak, elinde bulunan tüm delilleri dikkate alarak ve iddiaları inceleme yetkisine sahip olduğu ölçüde, Mahkeme, Sözleşme veya Protokolleri tarafından güvence altına alınan hak ve özgürlüklerin ihlalini bulmamıştır. Bu şikayetlerin açıkça dayanaktan yoksun olduğu ve Sözleşmenin 35 §§ 3 ve 4. maddesi uyarınca reddedilmesi gerektiği sonucuna varmaktadır.

V. SÖZLEŞMENİN 41. MADDESİNİN UYGULANMASI

235. Sözleşme'nin 41. maddesi şöyledir:

"Mahkeme işbu Sözleşme ve Protokollerinin ihlal edildiğine karar verirse ve ilgili Yüksek Sözleşmeciler tarafından iç hukuku bu ihlali ancak kısmen telafi edebiliyorsa, Mahkeme, gerektiği takdirde, hakkaniyete uygun surette, zarar gören tarafın tatminine hükmeder."

A. Zararlar

236. Başvuruçunun, yerel mahkemelerin işten çıkarılmasını hukuka aykırı bulması ve sonuç olarak işvereni için çalışmaya devam etmesi halinde alacağı geliri kaybetmesi nedeniyle uğrayacağı maddi zarar için tam tazminat talep etmiştir. Bu başlık altında 417.495 Türk Lirası (TRY) (yaklaşık 50.914 Euro (EUR)) talep etmiştir. Bu meblağın, brüt maaşı olan 10.705 TL'nin, işsiz olduğunu söylediği dönem olan otuz dokuz ayla çarpıldığını ifade etmiştir. Başvuruçunun ayrıca, uğradığı manevi tazminat olarak 200.000 TL (yaklaşık 24.390 Euro) talep etmiştir.

237. Hükümet bu iddialara itiraz etmiştir. Talep edilen meblağların tamamen spekülasyon olduğunu ve başvurucunun işten çıkarılması ile iddia edilen zarar arasında nedensel bir bağlantı olmadığını değerlendirmişlerdir. Ayrıca, maddi tazminata ilişkin olarak, başvurucunun aylık net maaşının Ocak 2016'da 5.813,85 TL (yaklaşık 1.970 Avro), Şubat 2016'da 5.859,26 TL, Mart 2016'da 5.859 TL, Nisan 2016'da 6.097,45 TL ve Haziran 2016'da 6.097,45 TL olduğunu belirtmişlerdir.

238. Ayrıca Hükümet, İş Kanunu ve Yargıtay içtihatlarına göre, başvurucunun görevde iade talebinin yerel mahkemeler tarafından kabul edilmesi halinde, görevine geri döneceğini ve işsizlik süresine göre en fazla dört aylık maaşına karşılık gelen bir miktar tazminat alacağını ileri sürmüştür. Bir çalışanın göreve iade edilmediği durumlarda, işsizlik süresinin uzunluğuna bağlı olarak dört ila sekiz aylık maaşa karşılık gelen bir tazminat alma hakkına sahip olduğunu da eklemişlerdir.

239. Mahkeme, ulusal mahkemelerin ilgili gerçekleri tespit edememesi ve başvurucunun özel hayatına saygı hakkı ve yazışması ile işverenin çıkarları arasında yeterli bir dengeleme uygulaması gerçekleştirilmemesi nedeniyle Sözleşmenin 6. ve 8. maddelerinin ihlal edildiğini tespit ettiğini yinelemektedir. Bulunan ihlal ile iddia edilen maddi tazminat arasında herhangi bir illiyet bağı görmez ve bu nedenle bu iddiayı reddeder (benzer bir etkiyle, Bărbulescu, yukarıda anılan, § 145). Öte yandan, başvurucunun manevi zarara uğramış olması gerektiğini ve bu kararda Sözleşmenin ihlal edildiğine dair tespit için yeterli olmadığını düşünmektedir. Bu nedenle, hakkaniyet esasına göre karar vererek, başvurucuya manevi tazminat ve ayrıca verilebilecek her türlü vergi için 4.000 Euro ödenmesine karar verir.

240. Mahkeme ayrıca, AİHS'nin 6. maddesinin ihlal edildiği durumlarda, yerleşik içtihadına göre, başvurucunun mümkün olduğunca bu hükmün gerekleri görmezden gelinmeseydi, içinde bulunacağı konuma getirilmesi gerektiğini yineler. (bkz. Piersack / Belçika (Madde 50), 26 Ekim 1984, § 12, Seri A no. 85). İhlalin tespit edildiği bir karar, davalı Devlete, sadece ilgililere adil tazmin yoluyla hükmedilen meblağları ödemekle kalmayıp, aynı zamanda Bakanlar Komitesi, general ve / veya , eğer uygunsa, Mahkeme tarafından tespit edilen ihlale son vermek ve ihlalden önceki durumu mümkün olduğunca eski haline getirecek şekilde sonuçları için mümkün olan her türlü tazminatı sağlamak için iç hukuk düzeninde alınacak bireysel tedbirlerin alınmasını da tahmin etmektedir (bkz. Ilaşcu ve Diğerleri / Moldova ve Rusya [BD], no 48787/99, § 487, ECHR 2004-VII). AİHM, mevcut davada Sözleşmenin 6 § 1 ve 8. maddesi kapsamında tespit edilen ihlallerin niteliğini (bkz. Yukarıdaki 153 ve 229. paragraflar) ve davanın özel koşullarını göz önünde bulundurarak, hukuk davasının yeniden açıldığını düşünmektedir. Başvurucu aleyhine, Medeni Usul Kanununun 375 § 1 (i) maddesi (yukarıdaki 40. paragraf) uyarınca talebi üzerine yapılan yargılamalar, uygun bir tazminat yolu oluşturacaktır.

B. Maliyetler ve harcamalar

241. Başvurucu, Mahkeme önündeki yargılama giderleri için 20.000 TL talep etmiştir. İddiayı destekleyen herhangi bir belge sunmamıştır.

242. Hükümet, başvurucunun asılsız olarak nitelendirdiği iddialarına itiraz etmiştir.

243. Nezdindeki yargılamalar için yasal ücretlerin geri ödenmesine ilişkin olarak, Mahkeme, ilgili şartların ne ölçüde karşılandığını belirleyebilmesi için yeterince ayrıntılı, ayrıntılı fatura ve faturalar talep etmektedir (bkz. Maktouf ve Damjanović / Bosna-Hersek [GC], no. 2312/08 ve 34179/08, § 94, ECHR 2013). Başvurucu, temsilcisine ödenen veya ödenecek ücretlere ilişkin iddiasını desteklemek için herhangi bir delil sunmadığından, Mahkeme nezdindeki masraf ve harcamalara ilişkin talebini reddeder.

C. Gecikme faizi

244. Mahkeme, gecikme faiz oranının Avrupa Merkez Bankasının marjinal borç verme oranına dayandırılmasının uygun olduğunu ve buna üç puanlık yüzdenin eklenmesi gerektiğini düşünmektedir.

BU NEDENLERLE MAHKEME,

1. Sözleşmenin 6. maddesinin 1. fıkrasının medeni hukuk alanı kapsamında adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiası ve özel hayata saygı hakkı ile etkili bir hukuki çözüm hakkı ile ilgili şikayetleri oybirliğiyle kabul edilebilir olduğunu ve başvurunun geri kalanı kabul edilemez olduğunu ilan eder;

2. Oybirliğiyle, Sözleşmenin 6 § 1 maddesinin ihlal edildiğine;

3. Oybirliğiyle Sözleşmenin 8. maddesinin ihlal edildiğine;

4. Sözleşmenin 13. Maddesi uyarınca şikayet sahibinin esasının ayrı ayrı incelenmesine gerek olmadığına oybirliğiyle;

5. Bire karşı altı oyla,

(a) Davalı Devletin başvurucuya, Sözleşmenin 44 § 2 maddesi uyarınca kararın kesinleştiği tarihten itibaren üç ay içinde, dönüştürülmek üzere, belirlenme tarihinde geçerli olan oran üzerinden Türk lirasına çevrilmesi kaydıyla 4.000 Avro (dört bin Avro) ödeyeceğine;

(b) yukarıda belirtilen üç aylık sürenin sona ermesinden uzlaşmaya kadar olan süreye kadar, yukarıdaki tutara, Avrupa Merkez Bankasının temerrüt dönemi boyunca marjinal borç verme oranı artı üç puan artı üç puan üzerinden basit faiz ödenmesine;

6. Başvurucunun adil tazmin talebinin geri kalanının reddine oybirliğiyle karar vermiştir.

Fransızca olarak hazırlanmış ve 15 Aralık 2020 tarihinde yazılı olarak, Mahkeme İç Tüzüğü'nün 77 §§ 2 ve 3 sayılı kuralına istinaden tebliğ edilmiştir.

Stanley Naismith
Yazı İşleri Müdürü

Jon Fridrik Kjølbro
Başkan

Sözleşmenin 45 § 2 maddesi ve Mahkeme İçtüzüğü'nün 74 § 2 maddesi uyarınca, bu karara aşağıdaki ayrı görüşler eklenmiştir:

(a) Yargıç Bošnjak'ın uzlaşan görüşü;

(b) Yargıç Koskelo'nun mutabık görüşü;

(c) Yargıç Yüksel'in kısmen muhalif görüşü.

J.F.K.

S.H.N.

YARGIÇ BOŠNJAK'IN MUTABIK GÖRÜŐÜ

1. Mevcut davada, işleyen kısmının tüm noktalarına ilişkin karara katılıyorum. Dahası, görüşlerimi muhakemesinin çoğu ile uyumlu hale getirebilirim. Yine de, iki olguyu vurgulamak için bu mutabık görüşü sunuyorum: (a) Bana göre, Mahkeme, Sözleşmenin 8. maddesi uyarınca başvurucunun hakkına yapılan müdahaleyi incelerken farklı bir yaklaşım benimsemeliydi; ve (b) Başvurucunun Sözleşmenin 41. maddesi uyarınca maddi tazminat talebinin reddedilmesine ilişkin gerekçelere katılmıyorum.

A. Başvurucunun özel hayata saygı hakkına yapılan müdahalenin incelenmesi (Sözleşmenin 8. Maddesi)

2. Sözleşmenin 8. maddesinin mevcut davanın koşullarında uygulanabilir olduğu ve başvurucunun özel hayata saygı hakkına bir müdahale olduğu sonucuna katılıyorum. Aynı şekilde, bu sonuçlara götüren kararda öne sürülen gerekçelere de katılabilirim. Bununla birlikte, bu müdahalenin devletin negatif yükümlülükleri açısından değerlendirilmemesi gerektiğine inanıyorum. Sonuç olarak, söz konusu müdahalenin Sözleşmenin 8 § 2 maddesinin gereklerini yerine getirip getirmediğini, yani "hukuka uygun" olup olmadığını, bu hüküm kapsamında meşru bir amaç altında "demokratik bir toplumda gerekli" olup olmadığını tespit etmeye çalışmak yerine, Daire daha ziyade Devletin pozitif yükümlülüklerinin mevcut davada yerine getirilip getirilmediğini değerlendirmelidir.

3. Başvurucunun AİHS'nin 6 § 1 maddesi uyarınca yaptığı şikayeti incelerken, mevcut karar başvurucu ile işvereni arasındaki ilişkinin, özel kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen ve her iki taraf için de medeni hak ve yükümlülükler yol açan (bkz. paragraf 94 ve 95) iş hukuku kurallarına tabi bir istihdam ilişkisi olduğu görüşündedir. Bu durum, başvurucunun işverenin bir kamu hukuku tüzel kişiliği olması gerçeğinden etkilenmemiştir.

4. Tutarlılık açısından, başvurucunun şikayetinin Sözleşmenin 8. maddesi kapsamında incelenmesi söz konusu olduğunda, başvurucu ile işvereni arasındaki ilişkinin farklı bir şekilde değerlendirilemeyebileceğine inanıyorum. Orada da, başvurucunun işten çıkarılması, Devlet müdahalesi olarak değil, özel kişiler arasındaki ilişkinin sona ermesi olarak değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım, başvurucunun işten çıkarılmasının esas olarak Devlet tarafından kabul edilen 667 Sayılı KHK'nın 4 (1) (g) maddesinin hükümleri tarafından tetiklendiği gerçeğiyle değiştirilmemelidir. Başvurucu, bu bölümdeki hükümlerin kendi kendini idare etme etkisi olmadığından, kanun gereğince görevden alınmamıştır. Bunun yerine, belirli bir çalışanın Devletin ulusal güvenliğine zarar verebilecek terör örgütlerine veya yapılara, oluşumlara veya gruplara ait, bağlantılı veya bağlantılı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini değerlendirmek işverene kalmıştı. Bu bağlamda, başvurucunun 667 sayılı KHK'nın yukarıda belirtilen hükümlerinin Sözleşme ile uyumluluğuna bizzat itiraz etmemesi önemlidir. Aksine, işten çıkarılmasının kendisi ile terör örgütü arasındaki bağlantıların varlığına dayandığından, işten çıkarmanın temelini oluşturan gerçekler ve kanıtlardan hiçbir zaman haberdar edilmediğinden ve hiçbir aşamada bu ihmale itiraz etme fırsatı olmadığından şikayet etmektedir (bkz. kararın 65. ve 109. paragrafları).

5. İhtilaf konusu müdahale, özel olarak nitelendirilen bir iş ilişkisi bağlamında başvurucunun işvereninden geldiğinden, buna göre Devletin pozitif yükümlülükleri açısından analiz edilmiş olmalıdır. Bu bağlamda, Mahkeme öncelikle yerel mahkemelerin başvurucunun çıkarlarını işverenin çıkarlarına karşı nasıl dengelediğini incelemeliydi. Mahkeme bunu yaparken, kararın 214-224. Paragraflarında belirtilen koşulları dikkate alabilir ve bu koşulların yerel mahkemeler tarafından, kararlarında ele alınıp alınmadığını ve eğer öyleyse ne ölçüde ele alınıp alınmadığını doğrulayabilirdi. Başvurucunun şikayetinin AİHS'nin 6 § 1 maddesi uyarınca incelenmesinden anlaşıldığı üzere, yerel mahkemeler, ilgili her iki tarafın menfaatlerini uygun şekilde dengeleme konusundaki pozitif yükümlülüklerinde başarısız olmuşlardır. Bu nedenle, kullanılan metodolojiden bağımsız olarak, başvurucunun AİHS'nin 8. maddesi uyarınca yaptığı şikayete ilişkin sonucun doğru olduğunu ve dolayısıyla mevcut davada bu hükmün ihlal edildiğini düşünüyorum.

B. Başvurucunun maddi tazminat talebinin reddi (Sözleşmenin 41. maddesi)

6. Maddi tazminat başlığı altında başvurucu, yaklaşık 50.914 Euro karşılığı Türk Lirası talep etmiştir; bu, kendisine göre brüt aylık maaşının işsiz olduğunu söylediği sürenin otuz dokuz ayla çarpılmasına karşılık gelmektedir. Daire, bulunan ihlal ile iddia edilen maddi tazminat arasında herhangi bir illiyet bağı görmediği için bu iddiayı reddetmiştir. Maddi tazminat talebini reddetme kararının doğru olduğunu, ancak bunun yapılmasına yönelik argümanların yanlış olduğunu iddia ediyorum.

7. Sözleşmenin 41. maddesine göre, "Mahkeme, diğer hususların yanı sıra," ilgili Yüksek Sözleşmeciler Tarafın iç hukukunun yalnızca kısmi tazminata izin verdiği "durumlarda," gerekirse, zarar gören tarafa adil tazmin sağlar. " Mahkeme, birçok vesileyle (mevcut dava dahil), yargılamanın yeniden başlatılmasının uygun (ve bazı durumlarda en uygun) bir çözüm yolu olarak değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir (diğer birçok otorite arasında, Navalnyy ve Ofitserov'a bakınız). / Rusya, no. 46632/13 ve 28671/14, 23 Şubat 2016). Mevcut davada, başvurucu, bu karara dayanarak yetkili yerel makamlar nezdinde yargılamanın yeniden başlatılmasını talep etme olanağına sahiptir. Sonuç olarak, başvurucunun maddi tazminat talebinin reddedilmesi kararı doğrudur.

8. Ancak, bu fırsat olmasaydı, Mahkeme bu başlık altında adil tazmin için bir miktar hükmetmek zorunda kalacaktı. Mahkemenin, Sözleşmenin 6. maddesinin 1. fıkrası ve 8. maddesinin ihlalleri meydana gelmemiş olsaydı şikâyet edilen yargılamanın sonucunun ne olacağı konusunda tahminde bulunamayacağı doğru olsa da, bu durum onu maddi tazminatın

verilmeyeceği sonucuna götürmemelidir. Ali Rıza ve Diğerleri / Türkiye (no. 30226/10 ve 4 diğerleri) davasında ayrı görüşümde, gerçek fırsatların kaybedilmesi doktrininin, özellikle içinde Produkcija Plus storitveno podjetje doo / Slovenya, no. 47072/15, 66 ve 67. paragraflar, 23 Ekim 2018, Pelisser ve Sassi / Fransa (BD), no. 25444/94, paragraf 80, ECHR 1999-II, Destrethem / Fransa, no. 56651/00, paragraf 52, 18 Mayıs 2004 ve Miessen / Belçika, no. 31517/12, paragraf 78, 18 Ekim 2016 davalarının da olduğu davalarda Mahkeme tarafından verilen bir dizi karara nasıl yansıdığını açıkladım. Tüm bu davalarda Mahkeme, yargılamanın sonucu hakkında spekülasyon yapamayacağına, ancak başvuru sahiplerinin gerçek fırsatlardan mahrum kaldığını düşünmeyi makul bulmadığına ve onlara maddi tazminat olarak bir miktar hükmetmiştir.

9. Aksine, başvuru sahibinin talebini maddi tazminat başlığı altında reddederken, çoğunluk illiyet bağı olmamasına atıfta bulunmaktadır. Bununla birlikte, başvuru sahibinin işvereni tarafından işten çıkarılmasının haksız olması ve dolayısıyla başvuru sahibinin kazanç kaybına neden olması çok olasıdır. Bu nedenle, çoğunluğun görüşünün tamamen yanlış olduğunu ve Mahkemenin içtihadına giderek daha fazla yansıyan yerleşik yasal doktrine uygun olmadığını düşünüyorum. Mahkemenin Barbulescu / Romanya (BD), no. 61496/08, paragraf 145, 5 Eylül 2017 kararı, mevcut davayla ilgili değildir. Barbulescu davası yalnızca Sözleşmenin 8. maddesinin ihlaliyle ilgili olmakla birlikte, mevcut davada Mahkeme haklı olarak Sözleşmenin 6 § 1 maddesinin de ihlal edildiğine karar vermiştir. Gerçek fırsatların kaybedilmesi doktrininin uygulanmasını tetiklemesi gereken, kesinlikle ikinci ihlaldir. Bu değerlendirmelerin, özellikle davalı Devletin iç hukukunun, bu Mahkeme kararına dayalı olarak yargılamanın yeniden açılmasına izin vermediği durumlarda, gelecekteki herhangi bir davada gerektiği gibi yansıtılacağını umuyorum.

YARGIÇ KOSKELO'NUN MUTABİK GÖRÜŞÜ

1. Mevcut karar, Temmuz 2016 darbe teşebbüsü sonrasında alınan tedbirlere ilişkin olarak davalı Devlette ortaya çıkan sorunlar bağlamında önemli bir husustur. Sonuç bakımından kararın yanısıra bunun nedenlerinin çoğuyla tam olarak hemfikirim. Ancak aşağıdaki noktalarda, kararda benimsenen muhakemeye ilişkin çekincelerim bulunmaktadır. 6. ve 8. maddelerle ilgili aşağıdaki konular ve endişeler birbiriyle bağlantılıdır.

6. Madde

2. 6. madde uyarınca, başvuru sahibi, özünde, işvereni olan Kalkınma Ajansı tarafından, “terörist” olarak sınıflandırılan bir örgütle bağlantılı olduğu iddiasıyla işten çıkarılma kararının etkili bir yargı denetimi yapılmamasından şikayet etmektedir. Başvuru sahibinin davasında yürütülen adli incelemeye ilişkin şikayetleri, işten çıkarılmanın kendisinin özet niteliğinde olması gerçeğiyle yakından bağlantılıdır. Altta yatan nedenler ne belirtilmiş ne de doğrulanmış ve başvuru sahibine bir terör örgütüyle bağlantısı olduğu iddiasına yanıt verme fırsatı verilmemiştir. Bu koşullar altında, sonraki adli inceleme sürecinin tam da temeli oldukça sorunlu olmuştur. Başvuru sahibi, tam olarak neyle suçlandığını ya da hangi gerekçeyle ve hangi kanıtla dayandırıldığını bilecek bir konumda değildi. Normalde, kararda başvuru sahibi olgusal ve hukuki unsurlarda, onu gerekçelendirmek için dayanılan kanıtlarda ve kararın temelini oluşturan usule ilişkin materyallerde adli inceleme için belirli bir temel vardır. Mevcut davada, kendisi çok kesin olmayan OHAL KHK'sına atıfta bulunarak işten çıkarılma bildiriminden biraz daha fazlası vardı (aşağıdaki 10. paragrafa bakınız).

3. Bu anormal duruma rağmen, mevcut karar, Adli incelemenin yeterliliğini değerlendirmek için Mahkemenin içtihatlarında ortaya konan bir analizin olağan çizgileri doğrultusunda yapılandırılmıştır. Böylelikle Daire ilk olarak - çok kısa bir şekilde - tam yargı yetkisi, çekişmeli bir usul ve silahların eşitliği açısından yargısal incelemenin özelliklerini, adil yargılamanın bu temel ilkelerinin prensip olarak, “Yeterince tatmin olmuş” olarak ele almaktadır (bkz. Kararın 140. paragrafı).

4. Benim görüşüme göre, bu yaklaşım mevcut koşullara pek uygun değildir. Daha önce bahsedilen nedenlerden ötürü, yukarıdaki gerekliliklerin - tam yargı yetkisi, çekişmeli usul ve silahların eşitliği - soyut bir teori meselesi olarak yalnızca tamamen biçimsel anlamda karşılandığı açıktır. Bu, Mahkemenin genel yol gösterici ilkesiyle, yani gerçek olan ve yalnızca yanıltıcı olmayan ve yanlış anlamalara yol açabilecek hakların sürdürülmesi ile pek uyumlu değildir. Bu noktada, başvurunun sunulan delillere ilişkin dava dosyasına erişiminin engellenmediği de özellikle belirtilmiştir. Ancak sorun, dosyada işten çıkarılmayı haklı çıkarmak için belirli gerçekleri veya dayanılan kanıtları aydınlatmaya ve böylece başvurunun tam olarak neye karşı çıkması gerektiğini ve nasıl itiraz etmesi gerektiğini anlamasına yardımcı olabilecek hiçbir şey içermemesidir.

5. Daha sonra Daire, adli incelemenin nasıl yürütüldüğüne ilişkin daha kapsamlı bir analiz yapsa da, etkili adli inceleme hakkının ihlal edildiği sonucuna varmasına rağmen - tamamen hemfikir olduğum bir bulgu - bu özel durumda 140. paragrafta belirtilen ifadelerden vazgeçmek için daha iyi ve adli inceleme yargılamalarının genel durumuna ve bağlamına daha uygun olurdu. Belirli koşullarda, bunlar az çok özden yoksundur. İşin özü, meydana gelen adli incelemenin gerçek zayıflığıdır.

8. Madde

6. Daire, başvurunun 8. Madde kapsamındaki şikayetlerini incelerken, ihlalin hukuka uygun olup olmadığı, meşru bir amacı olup olmadığı ve gereklilik / orantılılık gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığına ilişkin soruları ele alırken olağan metodolojiyi izlemektedir. Birinci kısım ile ilgili olarak Daire, kesin olarak olmasa da, “hukuka uygunluk” gerekliliklerinin ihlal edilmediği sonucuna varmıştır (bkz. Kararın 206-209. Paragrafları). Çekincelerim analizin bu kısmıyla ilgilidir. Benim görüşüme göre, mevcut davada "hukukun kalitesi" ile ilgili standart kriterler karşılanmamıştır. Dairenin değerlendirmeyi "sonuna kadar" sürdürmeyi uygun bulmasının nedenlerini anlayabilsem de, yine de Mahkemenin içtihadına uygun olarak "hukuka uygunluk" testi açısından daha titiz bir inceleme yapılması gerektiğini düşünüyorum. İkincisi, mevcut bağlamla ilgili olan, ancak kararda ne bahsedilmiş ne de değinilmiş olan “hukukun niteliğinin” değerlendirilmesine ilişkin genel ilkeler oluşturmuştur.

7. Mahkeme, özellikle, iç hukukun niteliksel gereklilikleri karşılaması için, Sözleşme ile güvence altına alınan haklara kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı bir tedbir yasal koruma sağlaması gerektiğine sürekli olarak karar vermiştir. Temel haklarla ilgili konularda, yürütmeye tanınan hukuki takdir yetkisinin sınırsız bir güç olarak ifade edilmesi, Sözleşmede yer alan demokratik bir toplumun temel ilkelerinden biri olan hukukun üstünlüğüne aykırı olacaktır. Sonuç olarak, yasa, böyle bir takdir yetkisinin kapsamını ve uygulanma şeklini yeterli bir açıklıkla belirtmelidir (bkz., Örneğin, Rotaru / Romanya [BD], no. 28341/95, § 55, ECHR 2000-V, Regner / Çek Cumhuriyeti □GC□, no. 35289/11, § 60, ECHR 2017, Navalnyy / Rusya ([BD], no. 29580/12 ve 4 diğerleri, § 115, 15 Kasım 2018 ve Beghal v. Birleşik Krallık, no. 4755/16, § 88, 28 Şubat 2019 ve buradaki referanslar). Buna göre, Mahkeme, "hukukun kalitesi" gerekliliklerinin karşılanıp karşılanmadığına ilişkin incelemesinin ve ihtilaf konusu yetkilerin yeterince sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı ve kullanımlarının kötüye kullanıma karşı yeterli yasal güvenceye tabi olup olmadığı bir analizi

içermesi gerektiğini değerlendirmiştir. (Gillan ve Quinton / Birleşik Krallık, no. 4158/05, § 87, ECHR 2010, Beghal, yukarıda anılan, § 109) .

8. Daha spesifik olarak, Mahkeme, ilgili düzenleyici çerçeveyi, verilen yetkilerin kapsamı, takdir yetkisinin kapsamı, yasayı kısıtlayan unsurların varlığı, yetkilerin kullanılması, adli incelemenin mevcudiyeti ve yetkilerin kullanımına ilişkin bağımsız gözetimin varlığı açısından gözden geçirerek "hukukun kalitesi" değerlendirmesini yürütmüştür. (bkz. Terörle mücadele tedbirleri bağlamında, yukarıda anılan Beghal, burada Mahkeme bu sorunların her birinin ayrıntılı bir analizini yaptı.).

9. Mahkeme, son kararda, takdir yetkisinin kullanılmasını sınırlayan kriterlerin bulunmamasının, alınan kararların anlamlı bir adli incelemesini muhtemelen zorlaştıracaklarını belirtmiştir (ibid., §§ 103 ve 105).

10. Mevcut davada, görevden alınma gerekçeleri söz konusu olduğunda 667 sayılı OHAL KHKsının ilgili hükmünün çok belirsiz bir şekilde ifade edilmiş olması dikkate değerdir (bkz. Kararın 33. paragrafı). (Söz konusu KHK) Milli Güvenlik Kurulu tarafından "Devletin ulusal güvenliğine zarar veren faaliyetlerde yer alan" olarak belirlenen "terör örgütleri veya yapıları, oluşumları veya grupları" ile "bağlantıları" olduğu "kabul edilen" herkesi kapsar ve kamu hizmeti görevlerinden veya diğer kamu sektörü işlerinden tüm kişilerin görevden alınmasını dayatır. İlgili bireyler için dramatik ve prensipte kalıcı sonuçlar gerektiren tedbirler için böyle bir yasal dayanağın Mahkemenin içtihadında geliştirilen standartlarla uyumlu olarak kabul edilebileceğini görmek zordur.

11. Bu bağlamda, Venedik Komisyonunun, ihtilaf konusu OHAL KHKlarına ilişkin görüşünde (mevcut kararın 50. paragrafında atıfta bulunulan), ilgili hükümlerin formülasyonuna ilişkin endişelerini de ifade ettiği ve görevden alma kararının ancak kamu görevlisinin demokratik hukuk düzenine olan bağlılığına nesnel olarak ciddi şüpheler uyandıracak şekilde davrandığını açıkça gösteren olgusal unsurların bir kombinasyonu temelinde kararlaştırılabilecek şekilde değiştirilmelidir (bkz. görüşün 131. paragrafında).

12. Venedik Komisyonu, aynı şekilde, Mahkemenin Beghal'daki bulgularına benzer şekilde (yukarıya bakınız), ihraçların kişiselleştirilmiş gerekçelere dayanmaması gerçeğinin, bu tür kararların anlamlı bir gerçekleşen olay sonrası (ex post) adli incelemeyi neredeyse imkansız kıldığını kaydetmiştir (bkz. , mevcut kararın 51. paragrafında alıntılanmıştır).

13. Ayrıca, yargı denetimi ve ilgili bağımsızlık gereklilikleri ile ilgili olarak, aynı OHAL tedbirleri altında tüm yargı mensuplarının işten çıkarılma tehdidine maruz kaldığı unutulmamalıdır. Özetle, ilgili güvenceler de dahil olmak üzere yasal çerçevenin kalitesi, yerleşik Sözleşme standartları açısından oldukça sorunlu görünmektedir.

14. Daha önce de belirtildiği gibi, Dairenin bu durumda 8. Maddenin ikinci fıkrasında ortaya çıkan şartların tüm unsurlarını inceleme isteğini çok iyi anlayabilir ve kabul edebilirim. Bununla birlikte, Daire'nin ilk kriterin, "hukuka uygunluk", özellikle de Mahkemenin yerleşik içtihadında belirtilen "hukukun niteliği" gerekliliklerinin doğru bir analizinden vazgeçmemiş olması gerektiği görüşündedir. Diğer bir deyişle, mevcut karar, ilgili standartlara ve bunların uygulanabilirliğine ilişkin herhangi bir yanlış anlamadan kaçınmaya özen göstermelidir. Bu bağlamda, Sözleşmenin 15. Maddesi kapsamındaki herhangi bir istisnanın, normal Sözleşme standartlarından sapmaları sadece durumun gerekliliklerinin "kesinlikle gerektirdiği" ölçüde haklı gösterebileceğini hatırlamak da önemlidir.

YARGIÇ YÜKSEL'İN KISMİ MUHALEFET ŞERHİ

İç hukukta (Medeni Usul Kanununun 375/1 (i) Maddesi) bu tür bir tazminatın yapılmasına izin verildiği için, Mahkemenin 41. madde uyarınca Mahkemenin Sözleşmenin ihlal edildiğine karar verdiği yargılamaları yeniden başlatarak başvurucuya manevi tazminat ödenmesine ilişkin kararına saygıyla katılmıyorum. Sonuç olarak, mevcut karar, maruz kalınan herhangi bir manevi zarar için kendi başına yeterli adil tazmini teşkil etmektedir.

MCT HUKUK & DANIŞMANLIK tarafından çevrilmiştir