

ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İŞÇİ-İŞVEREN ARASINDAKİ GÜVEN İLİŞKİSİNİN 'TERÖRÜ ÖVME' GEREKÇESİYLE SARSILMASINA İLİŞKİN GÜNCEL BİR KARARININ "ŞÜPHE FESHİ" BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Bünyamin ESEN

(*) SGK Denetmeni, ÇSGB Bakan Müşaviri,
eski SGK Strateji Geliştirme Başkanı

Sosyal Politika Bilim Uzmanı (LSE), Siyaset Bilimi Doktora Adayı
(Boğaziçi Üniversitesi)

ORCID ID: 0000-0002-3254-8594

ÖZET

İşçi-işveren uyuşmazlıkları sonucu oluşan bireysel hak ihlalleri zaman zaman Anayasa Mahkemesi'ne yansımakta ve mahkemece verilen kararlar Türk İş Hukuku'na göre istihdam ilişkilerinde belirleyici olmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin 27.03.2024 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/20965 Başvuru Sayılı Kararı ile işçi ve işveren ilişkilerini yakından ilgilendiren, "ta- raflar arasındaki güven ilişkisinin bozulması" gerekçesi ile iş akdinin feshine ilişkin önemli bir içtihat geliştirilmiştir.

Söz konusu Anayasa Mahkemesi içtihadı sonrasında "terörün veya terör örgütlerinin propagandasını yapan, terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven yada bunlara teşvik eden sözler ve ifadelerin özgürlük kapsamında kabul edile- meyeceği" mahkemenin oturmuş içtihatlarına uygun olarak tekraren netleş- tirilmiş ve bu tür eylemlerin işverence işçinin iş akdinin haklı nedenle derhal feshine ("güven ilişkisinin bozulması" gerekçesiyle) dayanak olabileceği" esası getirilmiştir. Bu bağlamda, her ne kadar bireysel başvuru kararları sa- dece başvuru bireyleri kapsıyor olsa da işveren-işçi ilişkilerinde yukarıdaki gerekçeler ile işverence yapılacak bir müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olduğu ve bu gerekçe ile yapılacak bir feshin bireyin Anayasal güvence altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğünün ihlalini içermediği konusunda belirlenimde bulunulmuştur. Bu makalede Anayasa Mahkemesi'nin inceleme- ye konu içtihadının işçi-işveren ilişkilerinin uygulanmasına olası etkileri ve kararın doktrinde "şüphe feshi" olarak yer bulan içtihatlarla bağı karşılaştır- malı olarak ele alınmış bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş akdinin feshi, ifade özgürlüğü, şüphe feshi, işçi-iş- veren arasındaki güven ilişkisi, güven ilişkisinin bozulması, terörü övmek, suç ve suçlu övmek, haklı fesih, geçerli fesih.

**EXAMINATION OF A CURRENT DECISION OF THE
TURKISH CONSTITUTIONAL COURT CONCERNING
DETERIORATION OF THE RELATIONSHIP OF TRUST
BETWEEN EMPLOYEE AND EMPLOYER ON THE GROUND
OF ‘PRAISING TERRORISM’ WITHIN THE CONTEXT OF
“TERMINATION ON SUSPICION”**

ABSTRACT

Violations of rights of individuals resulting from employee-employer disputes are presented before the Turkish Constitutional Court from time to time, and the decisions given by the court are producing results decisive in employment relations according to the Turkish Labour Law. With the Turkish Constitutional Court’s Decision No. 2019/20965, published in the Turkish Official Gazette dated 27.03.2024, an important jurisprudence has been developed regarding the termination of employment contract on the grounds of “deterioration of the relationship of trust between the parties”, which closely concerns employee and employer relations.

Following the Turkish Constitutional Court’s jurisprudence in question, it was repeatedly clarified that “words and expressions that propagate terrorism or terrorist organizations, legitimise, praise or encourage terrorism and violence cannot be accepted within the scope of freedom of expression”, in line with the court’s well-established jurisprudence, and such actions can be a base to justified termination of the employment contract by the employer on the grounds of “broken of relationship of trust”. In this context, although decisions of the court given upon individual applications only binds the case of the applicant individuals, a determination has been made regarding an intervention to be made by the employer on the above grounds in employer-employee relations is found proportionate to the legitimate purpose of the employer and a termination on this basis does not involve a violation of the individual’s constitutionally guaranteed freedom of thought and expression. In this article, the possible effects of the Turkish Constitutional Court’s jurisprudence on the implementation of employee-employer relations and its connection with the jurisprudence that has a place in the doctrine as “dismissal on suspicion” are discussed comparatively.

Keywords: Termination of employment contract, freedom of expression, termination on suspicion, relationship of trust between employee and employer, deterioration of relationship of trust, praising terrorism, praising crime and criminals, justifiable termination, valid termination.

I- GİRİŞ

Türk hukuk sisteminde en üst düzey yargı organı Anayasa Mahkemesi'dir. Herkes, Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilme hakkına sahiptir.

Bireysel başvuru, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi¹ ve buna ek Türkiye'nin taraf olduğu protokollerin² birlikte güvence altına aldıkları temel hak ve özgürlüklerden herhangi birinin, kamu gücünün işlem, eylem veya ihmali nedeniyle ihlal edildiği iddiasıyla başvuru bir nihai hak arama yoludur.³ Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şart olduğundan ötürü başvuru kanunlarda mutlaka öngörülmüş idari ve yargısal başvuru yollarının tamamı tüketildikten sonra yapılmalıdır, aksi takdirde başvuru usulden reddedilecektir. Bireysel başvuru hakkının nasıl kullanılacağı 6216 sayılı Kanun'un 45'inci maddesinde açıklanmıştır.

Anayasa'ya bireysel başvuru hakkına konu olan ihlalin kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesi ile olmasına gerek bulunmamakta olup, başvuruların (ihlale kaynaklık eden olay özel hukuk kapsamındaki bir ilişkiden doğmuş olsa dahi) devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi de mümkün bulunmaktadır. Bu bağlamda devletin pozitif yükümlülükleri "özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini de" içermektedir (AYM, 2016, 2019'a, 2020b).

Sosyal hayatın önemli boyutlarından biri olan çalışma yaşamında işçi-işveren uyumsuzlukları sonucu oluşan bireysel hak ihlalleri de zaman zaman Anayasa Mahkemesi'ne yansımakta ve mahkemece verilen kararlar istihdam ilişkilerinde belirleyici olmaktadır. Zira, Anayasa Mahkemesi kararları Resmî Gazete'de gerekçeli olarak yayımlanır ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzel kişileri bağlar (Anayasa, Md. 153). Bu bağ-

1 ECoHR (tarihsiz) **European Convention on Human Rights**, European Court of Human Rights, "<https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> (Erişim tarihi: 29.03.2024).

2 Türkiye'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve ek protokolleri için bkz.: Adalet Bakanlığı (tarihsiz) **AİHS ve Ek Protokoller**, <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/5> (Erişim tarihi: 30.03.2024).

3 Bireysel başvuru hakkı 07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanun ile yapılmış olan Anayasa değişikliği kapsamında getirilmiş bir haktır.

lamda AYM “özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyuşmazlıkların karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler göz ardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır” şeklinde bir yaklaşımı benimsemiştir (AYM, 2016, 2019a, 2020b).

Bu çerçevede bakıldığında, Anayasa Mahkemesi’nin 27.03.20234 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 2019/20965 Başvuru Sayılı Kararı ile işçi ve işveren ilişkilerini yakından ilgilendiren ve özellikle de iş ilişkisinde “ taraflar arasındaki güven ilişkisinin bozulması” gerekçesi ile iş akdinin feshine ilişkin önemli sonuçlar doğurabilecek “işçinin ifade özgürlüğünün ihlali” bağlamında önemli bir içtihat geliştirilmiştir.

Bu makalede Anayasa Mahkemesinin yakın dönemde yayımlanan ve işçi-işveren ilişkilerine ilişkin önemli sonuçlar doğuran bireysel hak ihlali başvurusuna ilişkin güncel bir içtihadı ele alınmış, içtihadın doğruluğu yada yanlışlığına ilişkin normatif bir değerlendirmeye girilmeksizin söz konusu içtihadın işçi-işveren ilişkilerinin uygulamasına olası etkileri irdelenmiş, devamında işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin taraflardan birinin ‘terörü övme’ gerekçesiyle sarsılmasının haklı nedenle fesih olarak kabul edilmesine değinilmiş ve nihayetinde söz konusu güncel içtihat doktrinde “şüphe feshi” olarak adlandırılan yaklaşıma dair içtihatlarla kıyaslanmıştır.

II- ANAYASA MAHKEMESİ’NİN 2019/20965 BAŞVURU NUMARALI BİREYSEL BAŞVURUYA İLİŞKİN KARARI

Anayasa Mahkemesi’nin 27.03.2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 2019/20965 Başvuru Sayılı Kararı⁴ ile işçi ve işveren ilişkilerini yakından ilgilendiren ve özellikle de “güven ilişkisinin bozulması” gerekçesi ile iş akdinin feshine ilişkin önemli sonuçlar doğurabilecek “işçinin ifade özgürlüğünün ihlali” bağlamında önemli bir içtihat geliştirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi’nin zikredilen 27.03.2024 tarihli kararında, iş akdinin işverence haklı nedenle feshine ilişkin olarak “güven ilişkisinin bozulması”nın özel bir halini örneklendiren Yargıtay Kararı’nın ifade özgürlüğü bağlamında ihlal içermediği örneklendirmiş bulunmaktadır. Mahkemenin zikredilen 2019/20965 sayılı kararında, Sağlık Bakanlığı’na bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinde alt işveren olarak faaliyet gösteren bir temizlik firmasında özel

4 Anayasa Mahkemesi (2024) **Umud İter Başvurusu, 13.12.2023 tarihli ve 2019/20965 Başvuru Numaralı İlam**, 27.03.2024 tarih ve 32502 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

hukuka tabi bir işçi olarak çalışan başvuruçunun sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımından dolayı belirsiz süreli iş akdinin 4857 sayılı Kanununun 25/II-(e) maddesi nedeniyle savunması alınmaksızın haklı nedenle derhal feshedilmesi nedeniyle Anayasa'da güvence altına alınan ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiğine ilişkin hak ihlali tespiti talepli davada, başvuruçunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine hükmedilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında inceleme yaptığı davanın karar gerekçesinde "işçinin sosyal medya paylaşımının Cumhurbaşkanı'na hakaret ve Türkiye'de 15 Temmuz'da gerçekleşen darbeyi övme içerdiği belirtilerek iş akdinin feshedilmiş olduğu, işçi ile işveren arasında güven ilişkisi kalmamasının feshe gerekçe olarak gösterildiği, başvuruçunun terör örgütleriyle irtibatlı ve iltisaklı olduğunun Yargıtay'ın şahsın davasıyla ilgili görülen temyiz kararında⁵ zikredildiği, işçinin yaptığı düşünce açıklamasının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesinin iş akdinin feshine gerekçe gösterilmesinin makul bir neden olduğu, bu bağlamda bir işverenin darbeyi öven yada buna teşvik eden bir personelle çalışmasının beklenemeyeceği, fesih için gerekli olan sebeplerin açıkça ortaya konularak iş akdinin haklı nedenle sona erdirildiğine hükmeden yargı kararlarının ihlal oluşturmadığı" belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin kararında başvuruçunun işe iade talepli davasının temyiziyle ilgili olarak Yargıtay'ca verilen karara atıfta bulunduğu görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin somut olaya ilişkin kararında "Somut uyumsuzlukta; davacının iş akdinin dosya kapsamındaki tüm belgelerle birlikte değerlendirildiğinde davacının, sosyal medya gönderisiyle 15 Temmuz Darbe Girişimi'ni dolaylı olarak destekler ve bu darbe girişimine karşı vatandaşın direnişini küçümser nitelikte paylaşımlarda bulunduğundan davalı işverence haklı nedenle feshedildiği ve her ne kadar fesih yazısında İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde düzenlenen fesih usulüne uyulmamış ise de Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanmasıyla (FETÖ-PDY) irtibat ve iltisakıyla fesihlerde fesih yasal yetkiye dayandığından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca geçersizlik koşulları aranmayacağından ve sunulan sosyal medya paylaşımları karşısında iş akdinin haklı nedenle feshedildiği anlaşıldığında davanın reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı" görülmüştür.

Anayasa Mahkemesi söz konusu içtihadı ile "terörün veya terör örgütlerinin propagandasını yapan, terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven yada bunlara teşvik eden sözler ve ifadelerin özgürlük kapsamında kabul edilemeyeceğine⁶

5 Yargıtay (2019) 2019/1908 Esas ve 2019/6632 Karar sayılı ve 25.03.2019 tarihli İlam, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Ankara.

6 Terörün veya terör örgütlerinin propagandasını yapan, terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven yada bunlara teşvik eden sözler ve ifadelerin özgürlük kapsamında kabul edilemeye-

ilişkin oturmuş içtihatlarını tekrar etmiş ve bu tür eylemlerin işverence işçinin iş akdinin feshine (güven ilişkisinin bozulması gerekçesiyle) dayanak olabileceğine dair yüksek yargı kararlarının ihlal içermeyeceği esasını getirilmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda, her ne kadar Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararları sadece başvurucu bireyleri kapsıyor olsa da, işveren-işçi ilişkilerinde yukarıdaki gerekçeler ile işverence yapılacak bir müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü bir müdahale olduğu, işverenin haklı bir yararı bulunduğu, sözleşmenin feshinin çalışanın eylem yada eylemsizliği karşısında makul ve orantılı bir işlem olduğu, hakkı anlamsız kılacak nitelikte bir müdahale olmadığı ve bu gerekçe ile yapılacak bir feshin bireyin Anayasal güvence altına alınmış düşünüş ve ifade özgürlüğünün ihlalini içermediği konusunda içtihat geliştirilmiş bulunmaktadır.

Keza, Anayasa Mahkemesi'nin karar gerekçesinde “somut başvurunun şartlarında işverenin başvuruçunun işyerinin itibarına zarar verdiğini düşünmesi ve aralarındaki güven ilişkisinin son bulduğuna inanması” imkân dahilinde bulunmuş olup “işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığı”, sonuç olarak somut olayda ifade özgürlüğüne fesih suretiyle getirilen sınırlamanın anılan hakkı anlamsız kılacak nitelikte olmadığı, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı ve orantılı bir müdahale olduğu sonucuna ulaşıldığının belirttiği görülmektedir.

III- İŞÇİ-İŞVEREN ARASINDAKİ GÜVEN İLİŞKİSİNİN NİTELİĞİ VE KAPSAMI

Anayasa Mahkemesi'nin zikredilen kararının analizine geçmeden önce istihdam ilişkisinde taraflar arasındaki güven ilişkisinin niteliği ve kapsamına değinmek yerinde olacaktır. Şüphesiz ki güven ilişkisi işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin temelini oluşturan bir bağıdır. Sözleşmenin her iki tarafına da bazı yükümlülükler ekleyen güven ilişkisi; tarafların iş ilişkisinde iyi niyetle davranmaları esasına dayanır. Şunu söylemek mümkündür ki, “güven ilişkisinin bozulması” iş sözleşmelerinin feshinin temel nedenlerinden biridir ve feshe gerekçe gösterilen olgular farklı olsa da büyük çoğunluğu köküne inildiğinde “güven ilişkisinin bozulması”nın çeşitli türlerinden kaynaklanmaktadır. Yargıtay'ın oturmuş içtihatları, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin temelinden sarıslmış olması halinde iş ilişkisinin artık devam etmesinin beklenemez nitelikte olduğunu kabul etmektedir (örneğin *bkz.*: Yargıtay 2007).

İşçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulmasının sonuçlarına ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen 25'inci maddesinin II-(e) bendinde yer bulmuştur. Buna

ceği Anayasa Mahkemesi'nin yerleşmiş bir içtihadıdır (*bkz.*: AYM,2019c, 2019ç, 2019d).

göre, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" iş akdinin feshine ilişkin haklı neden oluşturabilmektedir (4857, Md. 25). Hükme göre anılan bentteki şartların oluşabilmesi için işçinin işvereni yanıltması, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işverene yahut onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması gerekir" (AYM, 2024). Başbuğ ve Yücel Bodur (2021) feshe gerekçe olabilecek "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin" doktrindeki baskın görüşe göre sınırlayıcı olarak değerlendirilemeyeceğini, kanun koyucunun ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama hallerinin tamamını önceden saymasının mümkün olmayacağı nedeniyle "ve benzeri" deyimini kullanarak bu nedenleri sınırlandırıcı olmadan örneklendirdiğini ifade etmektedir.

Keza, iş ilişkisinde işçi ve işverene arasındaki güven ilişkisine dair hükümler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da yer almaktadır. Buna göre hizmet sözleşmesi kapsamındaki bir işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giripemez (6098, Md. 396).

Esasen, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin temeli sadakat borcundan kaynaklanmaktadır. Sadakat borcu, kendinden beklenen güvenin derecesine göre işletmenin içindeki konumu ve iyi niyet kurallarına uygun olarak işverenin menfaatlerini koruma ve gözetme mükellefiyetini barındırır (Kayırgan, 2014; Güven ve Aydın 2013: 130; Demir ve Demir, 2009: 2). Öğretide "rekabet etme, sadakatle çalışma, güveni kötüye kullanmama, doğrulukla çalışma, adını ve unvanını lekelememe" gibi unsurlar da iş akdinin tarafları arasındaki güven ilişkisi ve sadakat borcu kapsamında pozitif veya negatif yükümlülükler içerisinde değerlendirilmektedir. Demir (2006) sadakat borcunun yüklediği olumlu davranışları "işverenin şöhret ve itibarının sarsılmaması için yapılması gereken her şeyi yerine getirmesi", olumsuz davranışlardan kaçınma borcunu ise "işverene ve işyerine zarar verici davranışlardan kaçınma" şeklinde açıklamaktadır.

Yargıtay bir kararında "İşçinin, iş ilişkisinde yükümlülüklerinden biri sadakat borcudur. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermemeye, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan

güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir (...)” diyerek sadakat borcunun “işverenin şahsına ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme” olarak geniş bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir (Yargıtay, 2010). Çelik (2011: 239) sadakat borcunun işçinin “bazı hareketleri yapması (olumlu=pozitif) ve bazı hareketlerden kaçınması (olumsuz=negatif) olarak iki yanının” bulunduğunun altını çizer.

Öte yandan bu kavramların oldukça soyut olduğu ve somut olayın özelliklerinin “güven ilişkisinin bozulup bozulmadığı” ve “sadakat borcunun ihlal edilip edilmediği” konusunda etkili ve belirleyici olacağı açıktır. Bir eylemin sadakat borcuna aykırılık taşıyıp taşımadığı konusunda somut olan niteliği, işçinin fiilinin kapsamı ve şiddeti, işverenin kimliği ve nitelikleri incelenmeli ve hâkim tarafından iş ilişkisindeki güven unsurunun ne şekilde ve ne kadar zarar gördüğü, keza feshin son çare olması ilkesiyle bağlantılı olarak mevcut haliyle güven ilişkisindeki bozulmanın iş akdinin feshini gerektirecek şiddette olup olmadığı değerlendirmeye tabi tutulmalıdır (Savaş, 2013: 97).

IV- ANAYASA MAHKEMESİ İÇTİHADININ DEĞERLENDİRMESİ VE DOKTRİNDEKİ “ŞÜPHE FESHİ” İÇTİHADıyla KARŞILAŞTIRILMASI

Anayasa Mahkemesi’nin makalenin konusunu oluşturan içtihadı iyi niyet kurallarının ihlali, güven ilişkisinin zedelenmesi ve sadakat borcuna aykırılığın özel bir türüne ilişkin belirlenim yapmıştır. Bu bağlamda, her ne kadar bireysel başvuru kararları sadece başvuru bireyleri kapsıyor olsa da işveren-işçi ilişkilerinde yukarıdaki gerekçeler ile (terörü ve şiddeti meşrulaştırarak, öven ya da bunları teşvik eden sözler ifade etme gerekçesi ile) işverence yapılacak bir müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olduğu, sözleşmenin feshinin çalışanın eylem yada eylemsizliği karşısında makul ve orantılı bir işlem olduğu ve bu gerekçe ile yapılacak bir feshin bireyin Anayasal güvence altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğünün ihlalini içermediği konusunda içtihat geliştirilmiş bulunmaktadır. Keza, söz konusu içtihat dolaylı olarak, bu gerekçelerle yapılacak feshin yasal yetkiye dayanmasından ötürü 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca geçersizlik koşulları aranmayacağına ilişkin Yargıtay içtihadını da onamış bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi’nin daha eski tarihli olarak “bir işçinin anayasal düzeni bozucu darbe girişimi ile ilgili olarak sosyal medyada devlet ve Hükümet aleyhinde yazılı ve görsel paylaşımlar yaptığı” gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesine ilişkin benzer bir dava incelemesi ve ret bulunmasına karşın (AYM, 2017), bu önceki kararda yalnızca “çelişmeli yargılama ilkesinin ihlal iddiası” yönünden değerlendirme yapılmış olduğu dikkate alınmalıdır. Makalemize konu güncel AYM içtihadında ise iş akdinin feshinin çalışanın ifade öz-

gürlüğü hakkına yapılan ölçülü bir müdahale olup olmadığı yönünden değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu nedendir ki, makalemize konu güncel Anayasa Mahkemesi içtihadı işçi-işveren ilişkisi açısından özel bir önem arz eden, ilksel ve belirleyici bir içtihatır.

Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi'nin incelemeye konu içtihadının zıddına verdiği kararları da olduğu dikkate alınmalıdır. İncelemeye konu kararın karşı oy metninde de referans verilen "özel güvenlik görevlisi başvuranın sözleşmesinin feshi hakkında" verilen bir karar⁷ ile "özel bir şirkette çalışan işçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş akdinin feshi hakkında" verilen bir başka kararda⁸ ifade özgürlüğünün ihlal edildiği yönünde içtihatlar da geliştirilmiş bulunmaktadır.⁹ Keza, öğretide "işveren ile işçinin arasındaki güven ilişkisinin bozulmasının işçinin yasa dışı bir oluşumla ilişkisine nedenine" dayandıran Anayasa Mahkemesi kararlarının eleştiren, bu gerekçelere dayanan iş akdi feshinin "şüphe feshi" olarak adlandırılan ve güven ilişkisinin bozulması gerekçesine dayanıldığına bunun ispatında basit bir şüphenin yeterli olmayaacağı ve durumun somut delillerle desteklenmesinin şart olacağını ifade eden görüşler de bulunduğunu da belirtmek gerekir (Sur, 2020; ayrıca bkz. Erdoğan, 2019).

Anayasa Mahkemesi'nin bu makalenin konusunu oluşturan içtihadını karşılaştırmalı olarak daha ileri irdeleyebilmek için "şüphe feshi" kavramının irdelenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Yargıtay'ın şüphe feshi olarak adlandırılan fesih türleri için emsal niteliğindeki bir kararında "*bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının da hedefte bulunması karşısında devlet demir yollarında çalışan işçinin geçmişte yasadışı örgüt üyesi olması, güven ilişkisinin temelden sarsılmasına elverişli, objektif güçlü bir şüphenin varlığı anlamına geldiği, dolayısıyla feshin (hakkı değil) geçerli nedene dayandığı*" yönünde içtihadının bulunduğu da incelediğimiz konuyla yakın bir içtihat olarak dikkate alınmalıdır.¹⁰ Yüksek mahkeme, söz konusu kararda "şüphe feshi" kavramının niteliği ve kapsamı etrafını cami ayyarını mani bir tarzda tanımlamış bulunmaktadır: "*Bu fesih Alman Hukukunda ve Alman Federal Mahkemelerinde şüphe feshi olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir fesihle, işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden*

7 Anayasa Mahkemesi (2019a) **Ayhan Güler Başvurusu, 11.07.2023 tarihli ve 2019/553 Başvuru Numaralı İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/558> (Erişim tarihi: 29.03.2024).

8 Anayasa Mahkemesi (2019e) **Hülya İnan Başvurusu, 11.01.2023 tarihli ve 2019/10642 Başvuru Numaralı İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/10642> (Erişim tarihi: 29.03.2024).

9 (Benzer nitelikli bir başka karar için bkz.: AYM 2022).

10 Yargıtay (2007) **2007/16878 Esas ve 2007/30923 Karar sayılı ve 22.10.2007 tarihli İlam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Ankara.

katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı, işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebeptir. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir.” Yargıtay, bu önemli nitelikteki kararında “işçinin geçmişte terör örgütü üyesi olmasının, davacının görev yaptığı bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının da hedefte bulunması bağlamında işveren ile arasında iş ilişkisinin devamı açısından bulunması gereken güveni sarstığını ve elverişli objektif olay ve vakıalara dayanan ciddi bir şüpheye neden olduğunu” belirterek feshin işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih olduğuna karar vermiştir.

İlave olarak şunu belirtmek gerekir ki, “şüphe feshi” olarak adlandırılan söz konusu fesihte Yargıtay, “Şüphe feshinin özünde, işçi tarafından işlendiği ispatlanamayan, ancak işçinin işlediğine ilişkin somut olgular bulunan bir suç veya ağır borca aykırı davranış bulunmalıdır. Şüphe feshinin geçerli olabilmesi için, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphe mevcut olmalı ve işveren, şüphe feshinde, somut olayın aydınlatılması için kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermek zorundadır. Bu sebeple işveren, şüpheyi doğuran etmenlerle ilgili olarak işçiyi dinlemeli, savunmasını almalıdır” diyerek geçerli fesih koşullarını aramaktadır (Yargıtay 2009). Yargıtay aynı doğrultuda verdiği bir başka kararında da “şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphe mevcut olması ve ayrıca olayın aydınlatılması için işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın eylemin gerçekleştiğinin kanıtlanamaması gerektiğinden, somut uyuşmazlıkta davacının sabit olan, doğruluk ve bağlılığa uymayan nitelikteki eyleminin şüphe feshi teşkil etmediği de açıktır” demek suretiyle şüphe feshinin koşullarını belirginleştirecek şekilde hüküm kurmuştur (Yargıtay, 2018a).

Önemli bir not olarak, Yargıtay bir başka kararında şüphe feshi hallerini de kapsayacak yargılamalarda taraflarca hazırlama (getirilme) ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerektiğine hükmetmiştir: “(...) Somut olayda davacının iş sözleşmesinin feshi ile ilgili yasal dayanakların 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte Bakanlar Kurulu kararı ile ülke genelinde ilan edilen Olağanüstü Hal kapsamında çıkartılan kanun hükmünde kararnameler olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır. Söz konusu kararnamelerin iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yönelik hükümleri incelendiğinde, gerek 667 sayılı KHK'nin 4. maddesi gerekse 673 sayılı KHK'nin 7. maddesinde bu kanun hükmünde kararnameler kapsamında iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bir daha yeniden doğrudan veya dolaylı olarak eski işinde veya benzer işlerde görevlendirilemeyecekleri, bunların işe iadesinin mümkün olmadığı şeklinde

emredici nitelikte düzenlemelerin yer aldığı görülecektir. Bu yasal düzenlemelerin nitelik itibariyle, kamu düzenine ilişkin ve açıkça emredici nitelikte olduğu değerlendirildiğinde, açılacak davalarda taraflarca hazırlama ilkesine üstünlük tanınmayacağı göz önüne alınmalıdır. Bu itibarla, ilgili kanun hükmünde kararname kapsamındaki fesihlere ilişkin olarak açılan işe iade davalarında, taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerekmektedir. Buna göre görülmekte olan davada, sözleşmenin feshine dayanak bilgi ve belgelerin mahkemeye resen araştırılması gerekmekte ise de dosyada sadece Erzurum Cumhuriyet Baş Savcılığına davacı hakkında soruşturma veya kovuşturma olup olmadığı yönünde yazılan yazı cevabı ile yetinildiği, bu yönde başkaca bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshine dayanak objektif değerlendirmelerin neler olduğu, hangi bilgi ve belgelerin feshine gerekçe yapıldığı davalı bankadan sorularak; bunun yanında resen araştırma ilkesi kapsamında davacı hakkında mevcut ise adli ya da idari soruşturma evrakları, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın Terörle Mücadele, Kaçakçılık, Organize Suçlar ve İstihbarat ile ilgili birimlerinden ve Bilgi Teknolojileri Kurumu'ndan getirilmeli, varsa davacı ile ilgili bilgi ve belgeler ile yine Bank Asya nezdinde açılmış mevduat hesapları, hesap hareketleri ve bankacılığa ilişkin işlemler olup olmadığı sorulmalı, tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek ulaşılabilecek sonuçta göre hüküm kurulmalıdır." (Yargıtay 2018b).¹¹ Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi'nin de şüphe feshine esas olacak somut olgularla ilgili nitelikli araştırma aradığı hak ihlali kararları bulunduğunu not almak gerekir (Bkz.: Anayasa Mahkemesi, 2023).

11 Benzer bir karar bkz.: "Taraflar iradesine öncelik verilmesi sadece davanın açılmasında değil, yargılama sırasında taraflara ait bir çok usul işleminde de kendisini gösterir... Yani, yargılamada esas olan, dava malzemelerinin taraflarca toplanması ve mahkemeye sunulması olarak tanımlayabileceğimiz 'taraflarca hazırlama (getirilme) ilkesi'dir. Bu ilkenin geçerli olduğu davalarda, dava malzemelerinin mahkemeye tam olarak getirilmemesinin sorumluluğunu taraflar üstlenmiş olup; hâkim, kural olarak tarafların ileri sürmediği vakıaları ve belirli bir delili kendiliğinden araştıramaz ve taraflara hatırlatamaz. Diğer yandan, kamu düzenini ilgilendiren davalarda, irade serbestisinin ve taraflar iradesine tanınan üstünlüğün bir sonucu olan 'taraflarca hazırlama ilkesi' yerine, kendiliğinden (resen) araştırma ilkesinin uygulanması esastır. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda; hâkim, davanın ispatı için gereken bütün delillere kendiliğinden başvurur; taraflar da yargılama bitinceye kadar delil gösterebilirler. Bu davalarda bir bakıma, dava ile ilgili olguların hazırlanmasında, tarafların yanında, hâkimin de görevli olması söz konusudur. Bu açıklamalar karşısında kamu ya da özel hukuk tüzel kişiliği de olsa işçinin terör örgütleri ile irtibatının bulunması halinde bu durumun hem kamu güvenliğini hem de özel güvenliği tehdit edeceği açıktır. Bu nedenle davalı tarafın cevap dilekçesi ile davacının iş akdinin .../... bağlantısı bulunduğu dair kuvvetli şüphe duyulması sebebi ile feshedildiğini belirttiği görülmekle; eldeki davada taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerekmektedir." (Yargıtay, 2018c).

“Şüphe feshi” bağlamında zikredilen bu içtihatlar ile makalemize konu olan Anayasa Mahkemesi kararın ilişkisini kuracak şekilde anılan karara dönülecek olursa, Karşı Oy metninde AYM Başkanvekili Hasan Tahsin Gökcan, AYM’nin aksi yöndeki kararlarına da atıf yaparak “Yargıtay Dairesi tarafından özel hukuk ilişkisine dayalı iş akdinin feshiyle ilgili olarak ancak işveren tarafından açıklanabilecek fesih gerekçesi yerine yersiz biçimde maddi olguyla ilgili sebep ikamesi yapılarak yargılama sonuçlandırılmıştır.” eleştirisi yönünden çoğunluk heyetinin kararına ihtirazi kayıt düşmektedir. Keza, karşı oy metnin gerekçesinde “*başvurucu kamu görevlisi olmayıp özel firma işçisi olduğundan kamu kurumunda beklenen sadakat ve sakınma yükümlülüğünün iş akdiyle çalışanlar yönünden beklenemeyeceği*” hususuna atıf yapılmaktadır (AYM, 2019b). Öte yandan karşı oy metnini yazan üyenin “*Kalkışmayı teşvik amaçlı paylaşımların suç oluşturacağı ve işverenlerin bu kişilerle çalışmasının beklenemeyeceği açıktır.*” şeklinde belirlenimde bulunmuş olması AYM’nin incelediğimiz kararının mahiyeti ve işçi-işveren ilişkilerine etkisi açısından önemlidir.

Son olarak belirtilmesi gereken bir husus daha bulunmaktadır: Anayasa Mahkemesi’nin kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların “terörle irtibat ve iltisakı” nedeniyle iş akdinin feshiyle ilgili hak ihlali talepli davalardaki incelemelerinde daha çok kamu görevlisi niteliğinde olan başvuruçunun “*devlete sadakat bağlılığının zayıflaması veya yok olması*” açısından değerlendirme yaptığı ve “*kamu gücünü kullanan işverenlerin devlete sadakatsizliğini tespit ettikleri işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirebilmelerinin*” işverenin meşru menfaati olduğu yönünden hüküm kurdukları görülürken (bkz.: AYM, 2020a) bu makaleye konu olan kararın özel hukuk ilişkisi kapsamında kamu gücüne sahip olmayan bir özel sektör işverenin işçisiyle iş ilişkisini zikredilen gerekçeler ile (terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven ya da bunları teşvik eden sözler ifade etme gerekçesi ile) sona erdirmesinin işverenin meşru amacıyla ölçülü olduğu, sözleşmenin feshinin çalışanın eylem yada eylemsizliği karşısında makul ve orantılı bir işlem olduğu ve bu gerekçe ile yapılacak bir feshin bireyin Anayasal güvence altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğünün ihlalini içermediği içtihadını geliştirdiği dikkate alınmalıdır.

V- SONUÇ

Bireysel başvuru, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokollerin birlikte güvence altına aldıkları temel hak ve özgürlüklerden herhangi birinin, kamu gücünün işlem, eylem veya ihmali nedeniyle ihlal edildiği iddiasıyla başvuru- rulan bir nihai hak arama yoludur. İşçi-işveren uyuşmazlıkları sonucu oluşan

bireysel hak ihlalleri de zaman zaman Anayasa Mahkemesi'ne yansımakta ve mahkemece verilen kararlar istihdam ilişkilerinde belirleyici olabilmektedir.

İşçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulmasının sonuçlarına ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"nı düzenleyen 25'inci maddesinin II numaralı bendinde ele alınmış ve "güven ilişkisinin sarsılmasının" iş akdinin feshine ilişkin haklı neden oluşturabileceği kabul edilmiştir. Keza, iş ilişkisinde işçi ve işverene arasındaki güven ilişkisine dair hükümler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da yer almaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin 27.03.20234 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/20965 Başvuru Sayılı Kararı ile işçi ve işveren ilişkilerini yakından ilgilendiren ve özellikle de "güven ilişkisinin bozulması" gerekçesi ile iş akdinin feshine ilişkin önemli bir içtihat geliştirilmiştir. Söz konusu bu içtihat sonrasında "terörün veya terör örgütlerinin propagandasını yapan, terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven yada bunlara teşvik eden sözler ve ifadelerin özgürlük kapsamında kabul edilemeyeceği" mahkemenin oturmuş içtihatlarına uygun olarak tekrarlanmış ve bu tür eylemlerin işverence işçinin iş akdinin haklı nedenle feshine ("güven ilişkisinin bozulması" gerekçesiyle) dayanak olabileceği" esası konusunda uygulamaya temel oluşturulmuştur. Bu bağlamda, her ne kadar bireysel başvuru kararları sadece başvuru bireyleri kapsıyor olsa da işveren-işçi ilişkilerinde yukarıdaki gerekçeler ile işverence yapılacak bir müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olduğu ve bu gerekçe ile yapılacak bir feshin bireyin Anayasal güvence altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğünün ihlalini içermediği konusunda içtihat geliştirilmiş bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin "bir işçinin anayasal düzeni bozucu darbe girişimi ile ilgili olarak sosyal medyada devlet ve Hükümet aleyhinde yazılı ve görsel paylaşımlar yaptığı" gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesine ilişkin daha evvel verilmiş benzer nitelikli bir kararı bulunmasına karşın, önceki kararda yalnızca "çelişmeli yargılama ilkesinin ihlal iddiası" yönünden değerlendirme yapılmış olduğu, makalemize konu güncel AYM içtihadında ise iş akdinin feshinin çalışanın ifade özgürlüğü hakkına yapılan ölçülü bir müdahale olup olmadığı, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin sarsılması ve müdahalede işverenin meşru menfaati bulunup bulunmadığı yönünden değerlendirme yapılmış olması nedeniyle son güncel kararın işçi-işveren ilişkisi açısından özel bir önem arz eden, belirleyici bir içtihat olduğu görülmektedir.

Öte yandan doktrinde bu makaleye konu oluşturan fesih türünün "şüphe feshi" olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair görüşlerin de bulunuyor olması ve Yargıtay'ın benzer bir olayda oluşturduğu içtihatla feshine gerekçe olarak işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih olarak değerlendirdiği de

dikkate alınması gereken bir husustur. Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi'nin de şüphe feshine esas olacak somut olgularla ilgili nitelikli araştırma aradığı hak ihlali kararları bulunmaktadır. Keza, “şüphe feshi” olaylarında taraflarca hazırlama (getirilme) ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerektiğine dair Yargıtay içtihatları da bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin bu makalede incelenen güncel içtihadı işçi ve işveren ilişkilerine önemli etkileri olabilecek bir karar niteliğinde olup, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin sarsılmasının özel bir türü olarak “taraflardan birinin terörün veya terör örgütlerinin propagandasını yapan, terörü ve şiddeti meşrulaştıran, öven yada bunlara teşvik eden sözler ve ifadelerin kullanılmasının” haklı nedenle feshe gerekçe gösterilmesini temellendirmiş bulunmaktadır. Son olarak şunu belirtmek gerekir ki, bu makalede incelenen kararın hukuki açıdan haklılığı bu makalenin konusu olmayıp, bu makalenin sınırlarını aşacak normatif bir değerlendirmede bulunulmaya girilmemiş, yalnızca Anayasa Mahkemesi'nin incelemeye konu içtihadının işçi-işveren ilişkilerinin uygulanmasına olası etkileri ve kararın doktrinde “şüphe feshi” olarak yer bulan içtihatlarla bağı ele alınmış bulunmaktadır.

KAYNAKÇA:

Adalet Bakanlığı (tarihsiz) **AİHS ve Ek Protokoller**, <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/5> (Erişim tarihi: 30.03.2024).

BAŞBUĞ, Aydın ve YÜCEL BODUR, Mehtap (2021) **İş Hukuku**, 6. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.

ÇELİK, Nuri (2011) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 24. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.

DEMİR, Fevzi ve DEMİR, Güvenç (2009) “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulanması”, **Kamu İş Dergisi**, 11(1), İstanbul.

DEMİR, Fevzi (2006) **Sorularla Bireysel İş Hukuku, I. Cilt**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.

ERDOĞAN, Canan (2019) **Şüphe Feshi**, yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.

ECoHR (tarihsiz) **European Convention on Human Rights**, European Court of Human Rights, “<https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> (Erişim tarihi: 29.03.2024).

GÜVEN, Ercan ve AYDIN, Ufuk (2013) **Bireysel İş Hukuku**, 4. Baskı,

Nisan Kitabevi, Eskişehir.

KAYIRGAN, Hasan (2014) "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 20(1), ss. 459-478.

SAVAŞ, Burcu (2013) **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta Yayıncılık, Ankara.

SUR, Melda (2020) "Karar İncelemesi: Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı-Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı", **Çalışma ve Toplum**, 4(67), 2487-2500.

T.C. Yasalar (1982) **Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ilişkin 2709 sayılı Kanun**, 09.11.1982 tarih ve 17863 Mükerrer sayılı Resmî Gazete, Ankara.

T.C. Yasalar (2003) **4857 sayılı İş Kanunu**, 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

T.C. Yasalar (2010) **Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında 5982 sayılı Kanun**, 13.05.2010 tarih ve 27580 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

T.C. Yasalar (2011a) **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**, 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

T.C. Yasalar (2011b) **Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında 6216 sayılı Kanun**, 03.04.2011 tarihli ve 27894 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

MAHKEME KARARLARI:

Anayasa Mahkemesi (2016) **Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu, 24.03.2016 tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı İlam**, 10.05.2016 tarih ve 29708 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Anayasa Mahkemesi (2017) **Pınar İçel Başvurusu, 2017/35260 Başvuru Numaralı ve 10.05.2018 tarihli İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/35260> (Erişim tarihi: 07.05.2024).

Anayasa Mahkemesi (2019a) **Ayhan Güler Başvurusu, 11.07.2023 tarihli ve 2019/553 Başvuru Numaralı İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/558> (Erişim tarihi: 29.03.2024).

Anayasa Mahkemesi (2019b) **Oğuz Kurumlu Başvurusu, 11.01.2023 tarihli ve 2019/12167 Başvuru Numaralı İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/12167> (Erişim tarihi: 02.05.2024).

Anayasa Mahkemesi (2019c) **Ayşe Çelik Başvurusu, 09.05.2019 tarihli ve 2017/36722 Başvuru Numaralı İlam**, 10.05.2019 tarih ve 30770 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Anayasa Mahkemesi (2019ç) **Zübeyde Füsün Üstel ve diğerlerinin Başvurusu, 26.07.2019 tarihli ve 2018/17635 Başvuru Numaralı İlam**, 19.09.2019 tarih ve 30893 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Anayasa Mahkemesi (2019d) **Sırrı Süreyya Önder Başvurusu, 03.10.2019 tarihli ve 2018/38143 Başvuru Numaralı İlam**, 08.10.2019 tarih ve 30912 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Anayasa Mahkemesi (2019e) **Hülya İnan Başvurusu, 11.01.2023 tarihli ve 2019/10642 Başvuru Numaralı İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/10642> (Erişim tarihi: 29.03.2024).

Anayasa Mahkemesi (2020a) **C.A. (3) Başvurusu, 02.07.2020 tarihli ve 2018/10286 Başvuru Numaralı İlam**, 14.08.2020 tarih ve 31213 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Anayasa Mahkemesi (2020b) **Ayla Demir İşat Başvurusu, 08.10.2020 tarihli ve 2018/24245 Başvuru Numaralı İlam**, 11.11.2020 tarih ve 31301 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Anayasa Mahkemesi (2022) **Nazmi Karaca Başvurusu, 2018/15192 Başvuru Numaralı ve 10.05.2022 tarihli İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/15192> (Erişim tarihi: 07.05.2024).

Anayasa Mahkemesi (2023) **Berna Milli Başvurusu, 2018/34720 Başvuru Numaralı ve 11.01.2023 tarihli İlam**, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/34720> (Erişim tarihi:07.05.2024).

Anayasa Mahkemesi (2024) **Umut İlter Başvurusu, 13.12.2023 tarihli ve 2019/20965 Başvuru Numaralı İlam**, 27.03.2024 tarih ve 32502 sayılı Resmî Gazete, Ankara.

Yargıtay (2007) **2007/16878 Esas ve 2007/30923 Karar sayılı ve 22.10.2007 tarihli İlam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Ankara.

Yargıtay (2009) **16.03.2009 tarihli ve 2008/17012 Esas ve 2009/6827 Karar sayılı İlam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Ankara.

Yargıtay (2010) **2009/13571 Esas ve 2010/1815 Karar sayılı ve 01.02.2010 tarihli İlam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Ankara.

Yargıtay (2018a) **2015/22-2715 Esas ve 2018/1720 Karar sayılı ve 15.11.2018 tarihli İlam**, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Ankara.

Yargıtay (2018b) **2018/10430 Esas 2018/20956 Karar sayılı ve 03.10.2018 tarihli İlam**, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Ankara.

Yargıtay (2018c) **2018/11097 Esas ve 2018/25472 Karar sayılı ve 26.11.2018 tarihli İlam**, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Ankara.

Yargıtay (2019) **2019/1908 Esas ve 2019/6632 Karar sayılı ve 25.03.2019 tarihli İlam**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Ankara.