

Araştırma Görevlisi Naime N. GÜNBATTI*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2023/I Sayı 49: 214-233
Makale Gönderim Tarihi: 18 Ocak 2023
Makale Kabul Tarihi: 25 Ocak 2023

İşçilerin İşyeri ve İşletmeye Yönelik İfade Özgürlüğü

Öz

İşçilerin düşünce açıklamalarının iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleriyle çatıştığı durumlarda ifade özgürlüğü ve bu özgürlüğün sınırları Yargıtay, Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları kapsamında ele alınacaktır.

Anahtar Sözcükler:

İfade özgürlüğü, ifade özgürlüğünün sınırları, şikâyet hakkı, işçinin sadakat borcu, ifşa ve ihbar hakkı.

Employees' Freedom Of Expression Regarding Workplace And Business Organization

Abstract

In this article, employees' freedom of expression will be argued in the light of various decisions of Constitutional Court, Court of Cassation and European Court of Human Rights, regarding to the contradiction between employees' expressions and their obligations deriving from employment contract.

Keywords:

Freedom of expression, limits to freedom of expression, right to criticize, obligation of loyalty, whistleblowing.

*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, nngunbatti@ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3321-2195.

Giriş

Doğası gereği toplumsal bir canlı olan insanın bilgi ve düşüncelerini dış dünya ile paylaşmak istemesi hem kaçınılmaz hem de gerek bireylerin gerekse toplumların gelişimi açısından zaruridir. Nitekim günümüzde bireyin ifade özgürlüğü tüm demokratik toplumlarda korunmakta; ifade özgürlüğünün güvenceleri, uluslararası insan hakları belgeleri ve Anayasalarda kendini göstermektedir. Devletlerin hem meşru sınırları içinde bireylerin ifade özgürlüğüne bizzat müdahale etmemek hem de bireylere bu özgürlüğü kullanabileceği, diğer kişilerin müdahalesinden korunan ortam yaratmak yükümlülüğü bulunmaktadır¹.

İfade özgürlüğünün öznesi herkeştir ve kuşkusuz bir iş akdine dayanarak çalışan bireyler de ifade özgürlüğüne sahiptir. Ancak özellikle iş akdinin yüklediği iş görme ve sadakat borcu işçinin ifade özgürlüğüne sınır oluşturmaktadır. Bu sınırın nerede başlayıp nerede bittiği hususu ise gerek Avrupa gerekse Türkiye’de yargıyı meşgul etmektedir. Bu çalışmada, işçinin işyeri ve işletmeye yönelik açıklamaları bağlamındaki ifade özgürlüğü ile işverenin şöhret ve haklarının çatışması durumunda tarafların menfaatleri arasındaki adil dengenin nasıl sağlanacağı sorunu üzerinde durulmuştur. Sorun sadece bireysel iş hukuku boyutuyla ele alınmış, konunun toplu iş hukukunu ilgilendiren yönü çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

I. İfade Özgürlüğü

A. Genel Olarak

Akıl ve vicdan sahibi olan insan, kaçınılmaz olarak düşünce ve kanaat üretir². İnsan toplumsal bir canlı olduğundan, yine kaçınılmaz olarak düşünce ve kanaatlerini diğerlerine ifade etme gereksinimi duyar. İfade özgürlüğü, bir düşünce, inanç, kanaat, tutum veya duygunun barışçıl yol-

lardan dış dünyada ortaya konulması anlamına gelir³. Bu ortaya koyma; sözle, yazıyla, resimle, gösteriyle veya başka biçimlerle gerçekleştirilir. Örneğin ses dalgaları, elektromanyetik dalgalar yoluyla; çizim, resim, görüntü yoluyla; fiziken veya elektronik ortamda paylaşılan yazılarla; marş, terennüm veya şarkılarla düşüncenin ifade edilmesi mümkündür⁴.

İfade özgürlüğü, gerçeğe ulaşma bakımından toplumların ve bireyin entelektüel gelişiminin ayrılmaz bir parçası olduğu için özel bir konuma sahiptir⁵. Demokratik bir toplumun olmazsa olmazlarından olan ifade özgürlüğü, bireyler ve toplumun gelişip kalkınmasındaki⁶ rolünden dolayı Anayasa ve uluslararası insan hakları belgelerinde güvence altına alınmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 10 ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi madde 19’a göre, herkes ifade özgürlüğüne sahiptir. Bu hak; bilgi ve fikirleri arama, edinme ve yayma hakkını da içerir. Her iki belgeye paralel olarak Anayasa madde 26’da herkesin düşüncelerini açıklama ve yayma hakkı, resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir alma ve verme özgürlüğünü de kapsayacak biçimde korunmuştur.

B. İfade Özgürlüğünün Dikey ve Yatay Etkisi

Devletin ve özel kişilerin temel hak ve özgürlüklere muhataplığı incelenirken bir ayrıma gidilmesi gerekir. Tarihsel olarak anayasalar, temel hak ve özgürlüklerin korunabilmesi için devleti

3 Erdoğan, s. 8.

4 Kalabalık, s. 517.

5 Uygun, s. 589.

6 Başvurucu Richard Handsyde, ergenlik dönemindeki okurları cinsellik hakkında eğitmeyi amaçlayan bir kitabın yayın haklarını satın almıştır. Kitap çok sayıdaki şikâyetin üzerine, reşit olmayanları korumak amacıyla çıkarılmış olan Müstehcen Yayınlar Kanunu’na dayanılarak, kazanç elde etmek amacıyla müstehcen yayın bulundurmamak gerekçesiyle toplatılmıştır. AİHM demokratik bir toplumun gerekleri göz önünde bulundurulduğunda, Sözleşmecî devletin başvurusunun ifade özgürlüğünü ihlal etmediğine karar vermiştir (ECHR (Dec.), Handsyde v. The United Kingdom, 07.12.1976, Appl. no. 5493/72, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 24.02.2022]).

1 Özbey, s. 98.

2 Uygun, s. 589.

sınırlandırmayı amaçlar⁷. Öyleyse temel haklar her zaman devlete karşı ileri sürülebilir; buna, *temel hakların dikey etkisi* denir⁸. Temel hakların özel kişiler arasındaki ilişkilerde etkili olması ise *temel hakların yatay etkisi* ile ilgilidir⁹.

Klasik sınıflandırmaya göre temel hak ve özgürlükler üçe ayrılır; bunlar negatif statü hakları, pozitif statü hakları ve aktif statü haklarıdır¹⁰. Aktif statü haklarından olan seçme, seçilme, kamu hizmetine girme, vatan hizmeti gibi siyasi hak ve ödevlerin tek muhatabı elbette devlettir; dolayısıyla bu hakların mahiyeti gereği yatay düzlemde etki doğurması mümkün değildir. Pozitif statü haklarından olan çalışma hakkı, konut hakkı, eğitim ve öğrenim hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi sosyal hakların da yine tek muhatabı devlettir; çünkü modern hukuk sistemlerinde sadece devletin özel kişilere yardım etme yükümlülüğü olabilir¹¹. Negatif statü haklarından olan kişi dokunulmazlığı, zorla çalıştırma yasağı, mülkiyet hakkı, düşünce ve kanaat özgürlüğü, ifade özgürlüğü gibi bireysel hak ve özgürlüklerin ise hem devlete hem özel kişilere karşı ileri sürülebilmesi mümkündür.

Negatif statü haklarından olan ifade özgürlüğü, yatay ilişkilerde ileri sürülebilir. Temel hakların yatay ilişkilerdeki görünümü iki farklı şekilde ifade edilir: Bunlar, temel hakların *doğrudan yatay etkisi* ve *dolaylı yatay etkisi*dir.

Temel hakların doğrudan yatay etkisi, bir özel kişinin bir temel hakkı doğrudan başka özel kişilere karşı mahkemeler önünde ileri sürebilmesi¹² ve diğer özel bireylerden bu temel hakkın uygulanmasını isteyebilmesi anlamına gelir. Öğretide temel hakların doğrudan etkisi reddedilmektedir¹³.

Bu görüşe yöneltilen eleştiriler temel olarak üç gruba ayrılabilir: Öncelikle, anayasal normlar

çoğunlukla devlete yönelik yapılan düzenlemelerdir¹⁴ ve devletin bu hakları ihlalini yasaklayan kısa ve çerçeve hükümlerden ibarettir. Dolayısıyla, bu eleştiriye göre temel haklar yatay ilişkilerde doğrudan uygulanmaya elverişli değildir. İkinci olarak temel hakların özel kişiler arasındaki uyumsuzluklar için yerel mahkemelerde ileri sürülebileceğini kabul etmek, kuvvetler ayrılığına aykırı olacaktır. Zira, Anayasayı somutlaştırma yetkisi yasama organına aittir ve yargı organına Anayasayı doğrudan uygulama yetkisi vermek yasama organının alanına aşırı müdahale edilmesi sonucunu doğurur¹⁵. Ayrıca özel hukuk uyumsuzluklarında tarafların çatışan menfaatlerinin dengelenmesi gerekir. Temel haklar arasında Anayasal bir hiyerarşi bulunmadığına göre uyumsuzluğun çözülebilmesi için yargı organının bir temel hakkı diğerine göre sınırlandırması gerekecektir. Oysa temel hakların hangi hukukî işlemlerle hangi ölçüde sınırlandırılacağı Anayasada yer almamaktadır¹⁶, üstelik Anayasa madde 13'e göre temel hak ve özgürlükler ancak kanunla sınırlandırılabilir. *Son olarak*, temel hakların yatay ilişkilerde doğrudan uygulanabileceğini kabul etmek, Anayasal irade özerkliği prensibine de aykırılık teşkil edecektir¹⁷.

Yukarıda değinilen ve doğrudan yatay etki aleyhine ileri sürülen görüşler uyarınca, Anayasa hükümleri kişiler arasındaki ilişkide dolaylı etkide bulunabilecektir. Nitekim özel hukuk hakiminin Anayasaya uygun yorum yapma ve kural boşluklarını Anayasaya uygun şekilde doldurma ödevi olması, temel hak ve özgürlüklerin yatay ilişkideki dolaylı etkisinin görünümüdür¹⁸.

Kaynağını Alman hukukundan alan bu kavramsal ayrımlar ve tartışmalar artık eski önemini yitirmiştir¹⁹. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın kişiler arasında yatay düzlemde de uygulama alanı bulacağı, esasen bizzat Anayasa'nın 11. maddesinde açıkça ifade edil-

7 Kaya, s. 386.

8 Gözler, s. 417.

9 Sunay, s. 11-12.

10 Gökçınar, s. 40.

11 Gözler, s. 417.

12 Gözler, s. 417.

13 Ertürk, s. 35; Gözler, s. 418; Öktem Songu, s. 62.

14 Dönmezkuş, s. 60.

15 Ertürk, s. 35.

16 Öktem Songu, s. 622.

17 Ertürk, s. 37; Öktem Songu, s. 619.

18 Şirin, s. 360-361.

19 Ergül, s. 439.

miştir. Maddeye göre, “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.” Dünyada pek çok anayasada bulunmayan bu hüküm, Anayasal temel hak ve özgürlüklerin bireyler arasındaki ilişkide sadece dolaylı olarak değil, doğrudan da uygulanabileceğine dayanak teşkil eder²⁰. Çalışmanın bütünlüğü açısından Anayasanın yatay ve dikey etkisine yönelik ayrımlara ve düşüncelere yukarıda yer vermiş olsak bile; kanaatimiz, Anayasanın yatay ilişkilerde hem doğrudan hem de dolaylı olarak uygulama alanı bulacağı hususu zaten madde 11’de açıkça düzenlenmiş olduğundan, bu konuda şüphe ve eleştiriye yer olmadığıdır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, temel hak ve özgürlüklerin özel hukuk ilişkilerindeki etkisinde devletin pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır. Konuya Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)’nin bakış açısına değinecek olursak; her ne kadar Sözleşme’ye göre AİHM’e başvurabilmek için devlet tarafından mağdur edilmiş olma şartı aransa da²¹ Strazburg Mahkemesi, sözleşmenin birçok maddesinin lafzı ve ruhu ile yorumlanması gerektiği sonucuna vararak²² devletin pozitif sorumluluğunu kabul etmektedir. AİHM’in belirttiği üzere, devletin ifade özgürlüğünün gerçekleştirilmesi bakımından tek yükümlülüğü karışmama, müdahale etme değildir; ifade özgürlüğünün korunması için gerekli koruyucu önlemleri de alması gerekir²³. Nitekim, çalışmamızın konusu bakımından ifade özgürlüğüne yapılan en büyük müdahale, işçinin

ifade özgürlüğünün kullanımı neticesinde işveren tarafından iş akdinin feshedilmesidir²⁴. Ancak müdahalenin özel kişi olan işverenden geldiği hallerde bile ifade özgürlüğünün korunması yükümlülüğü devletin üzerindedir.

C. İfade Özgürlüğünün Kapsam ve Sınırları

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) madde 10’da kapsamı çizilen ifade özgürlüğü, içerik bakımından her türlü ifadeyi koruma altına almakta; sınırlamayı yalnız ifadenin kullanılış biçimine ilişkin olarak getirmektedir²⁵. Nitekim AİHS madde 10/II’ye göre; ifade özgürlüğünün kullanılması yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir. Bununla birlikte ifade özgürlüğünün kapsamına içerik bakımından getirilen sınırlamalar AİHS tarafından ortaya konulmamış, AİHM kararları ile oluşturulmuştur²⁶. AİHM’e göre, ifade özgürlüğü sadece hoş giden, incitmeyen veya önemsenmeyen ifadeler için değil, devlet veya toplumun herhangi bir kesimini inciten, şok eden veya rahatsız eden bilgi ve düşünceler için de geçerlidir²⁷.

İfade özgürlüğü mutlak bir hak değildir ve sınırlanması mümkündür²⁸. AİHS, ifade özgürlüğünün kısıtlanma koşulları hususunda bir standart ortaya koymuştur. Ancak AİHS’in temel hakların ne ölçüde korunacağı hususunda tamamlayıcı işleve sahip olduğu unutulmamalıdır²⁹. Korumanın hangi ölçü-

20 Ergül, s. 442.

21 Bkz; AİHS madde 34.

22 Perdecioğlu, s. 61.

23 Özgür Gündem, merkez bürosu İstanbul’da olan bir günlük gazetedir. Gazete ile ilişkili yedi kişi, faili meçhul cinayete kurban gitmiş, gazetenin çalışan ve dağıtıcılarına çok sayıda saldırı gerçekleşmiştir. Gazete, PKK ve KCK ile ilişkisi olduğu gerekçesiyle defalarca toplatılmış ve kapatılmıştır. Başvurucular, Türk hükümetinin öldürmeleri ve saldırıları gizlice destekleyerek gazeteye gözdağı vermeyi amaçladığını ileri sürmüştür. AİHM, Türkiye’nin gazetenin ifade özgürlüğünü korumak adına gerekli önlemleri almadığı gerekçesiyle AİHS madde 10’u ihlal ettiğinde karar kılmıştır (ECHR (Dec.), Özgür Gündem v. Turkey, 16.03.2000, Appl no: 23144/393, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 26.02.2022]).

24 Karan, s. 117.

25 Karan, s. 103.

26 Karan, s. 103.

27 ECHR (Dec.), Handyside v. The United Kingdom, 07.12.1976, Appl no: 5493/72, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 24.02.2022].

28 Karan, s. 103.

29 Uygun, s. 603.

de gerçekleştirileceği devletin takdir yetkisindedir. AİHM sadece devletin takdir yetkisini kullanırken Sözleşme ile korunan standardın altına düşülüp düşülmediğini denetler³⁰. Bu standart, bireyin ifade özgürlüğüne devlet ya da özel kişiler tarafından yapılan müdahalenin AİHM içtihatlarıyla somutlaştırılan üç testten geçirilmesi ile denetlenir. Söz konusu testler; ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin hukuken öngörülmüş olup olmaması, meşru bir amacının olup olmaması ve demokratik bir toplumda gerekli olup olmamasıdır³¹.

Türk hukukunda ifade özgürlüğüne müdahalenin sınırları Anayasa ile çizilmiştir. Şöyle ki, 1982 Anayasası'nın ilk halindeki 13. maddesinde tüm temel hak ve özgürlükler için genel sınırlama sebepleri öngörülmüştü. Temel hak ve özgürlüklerin kendine özgü niteliklerine bakılmaksızın sınırlanabilmesine imkân veren genel sınırlama sebepleri 03.10.2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikte ortadan kaldırılmıştır. 13. maddenin yeni metnine göre temel hak ve özgürlükler, özüne dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen özel sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.

İfade özgürlüğünü güvence altına alan Anayasa madde 26'nın özel sınırlama sebeplerini ihtiva eden II. fıkrasına göre; ifade özgürlüğünün kullanılmasında millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir.

Maddede sayılan sınırlama sebeplerinden

özellikle başkalarının şöhret veya haklarının korunması sebebi, işçinin işyeri ve işletmeye ilişkin ifadeleri bağlamında ifade özgürlüğü açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla başkalarının -örneğin, işveren veya işletme sahibinin- şöhret ve haklarının korunması amacıyla işçinin ifade özgürlüğünü kısıtlayan yasalar, Anayasanın 13. maddesinde sayılan diğer koşulları da sağlama koşuluyla (ölçülülük, Anayasanın sözüne ve ruhuna, hakkın özüne ve demokratik toplumun gereklerine uygun olmak³²) Anayasa'ya uygun olacaktır. Nitekim işçinin işyerine yönelik açıklamaları bakımından ifade özgürlüğünün kısıtlanmasındaki amaç, kaynağını İş Hukukundan alan iş görme ve sadakat yükümlülüğü çerçevesinde işverenin ekonomik çıkarlarının korunmasıdır.

II. İfade Özgürlüğünün İş Hukuku Bağlamındaki Sınırları

A. İş Görme Borcundan Kaynaklı Sınırlar

İş akdi; işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Ayrıca iş akdi, işçinin edim fiilinden sorumlu olduğu sürekli borç doğuran bir sözleşmedir. Ancak bu, işçinin iş akdinin devamı boyunca sürekli ve sınırsız olarak işverenin emrinde hazır bulunması anlamına gelmez. İş görme borcunun zamansal kapsamının sınırlarını çalışma süreleri belirler³³. Bu bakımdan, iş görme borcunun ifası için işçinin kararlaştırılan çalışma süresinde işverenin verdiği işi yapması gerekir.

İşçi çalışma saatleri içinde iş görme borcunu ihlal edecek biçimde bütün temel hak ve özgürlüklerini kullanamaz³⁴. Her temel hak ve özgürlük gibi ifade özgürlüğünün de kendi tabiatından doğan objektif sınırları bulunur. Gerçekten de ifade özgürlüğü, her istenilenin istenen yer ve

30 Uygun, s. 603.

31 Detaylı bilgi için bkz. Karan, s. 110-153.

32 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özbudun, s. 115-120.

33 Astarlı, s. 47.

34 Ertürk, s. 130.

zamanda dile getirilebilmesi demek değildir³⁵. Örneğin, işçi çalışma saatleri içinde işverenin izni olmaksızın herhangi bir kurs, toplantı, seminer veya tartışmaya katılamaz³⁶. İşçi, ifade özgürlüğünü ileri sürerek kendisine yüklenen iş görme edimini ifadan kaçınma hakkına sahip değildir³⁷. Söz gelimi, işçinin işverenle aynı siyasi görüşü paylaşmadığı³⁸ gerekçesiyle iş görme edimini savaştırmaması kabul edilemez.

B. Sadakat Borcundan Kaynaklı Sınırlar

Dürüstlük kuralı bütün sözleşme ilişkilerinde esastır. Güven ilişkisinin daha fazla önem arz ettiği sürekli borç doğuran sözleşmelerde ise dürüstlük kuralının daha yoğun ve kapsamlı bir görünümü olarak sadakat borcu ortaya çıkmaktadır³⁹. Nitekim işçinin iş akdinden doğan temel borcu iş görme borcu olsa da itaat ve sadakat borçları da işçinin yan borçlarını⁴⁰ oluşturmaktadır. İşçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçinin sadakat yükümlülüğü, işçiye işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticarî veya meslekî bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu yükler⁴¹.

Sadakat borcuna aykırılık teşkil eden halleri tek tek saymak mümkün değildir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin e alt bendinde; *işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları* haklı fesih sebebi sayılmıştır. İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışı esasen söz konusu alt bendde düzenlenmekle birlikte; ayrıca İş Kanunu madde 25/II-b, c, d bentlerinde de sadakat borcunu ihlale girebilecek hallerden bazıları sayılmıştır. Ancak kanundaki belirlemenin sınır-

lı sayıda olmadığı, sadece örnek niteliğinde bir saymadan ibaret olduğu unutulmamalıdır⁴². Zira kanun koyucu da madde 25/II-a'da örnek verdiği davranışlar *gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan* davranışları haklı fesih sebebi saymıştır. Nitekim Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nın haklı feshi düzenleyen 435. maddesine göre, her iki taraf da sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilir; sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır. Dolayısıyla dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisinin devamının çekilmez hale geldiği her durum haklı feshe olanak verebilir⁴³. İşçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal eden davranışı iş ilişkisini çekilmez hale getirecek ağırlıkta olmamakla birlikte yetersiz bir bağlılık düzeyinde kalan ve objektif olarak değerlendirildiğinde işverenin güvenini sarsacak nitelikteyse haklı feshe değil, ancak süreli feshe başvurabilir⁴⁴.

İşçinin sadakat yükümlülüğü ağırlıklı olarak olumsuz edimlerle yerine getirilir⁴⁵. Nitekim ifade özgürlüğü ile sadakat yükümlülüğünün karşı karşıya geldiği hallerde işçinin ifade özgürlüğünün belli ölçüde sınırlandırılması gerekmektedir. Böyle hallerde işçi aleyhine kaçınma, susma yükümlülüğü doğar⁴⁶. Bu bakımdan işçinin açıklamaları ile işvereni ve işyerini küçük düşürmesi, işveren veya işyeri aleyhine olumsuz imaj yaratması, iş sırlarını açıklaması sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilebilecektir. Nitekim Yargıtay bir kararında⁴⁷ işverenin üst işvereni konumundaki Amerikalı şirket yetkilisine mail atarak *".. Bu proje için benimle görüşme yapıldığında bana Amerikalılarla çalışacağım söylenmişti ki bu beni çok mutlu etmişti. Fakat ne yazık ki halen Türklerle çalışıyorum... Buradaki insanların kullandıkları yöntem ve fikirlere bakılırsa bu işi bitireceklerine dair hiçbir umudum ve inan-*

35 Öktem Songu, s. 628.

36 Dursun Ateş, s. 645.

37 Dursun Ateş, s. 645.

38 Dursun Ateş, s. 645.

39 Elbir, s. 160-161.

40 Süzek, s. 325.

41 Süzek, s. 336; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 304; Arıcı, s. 136.

42 Ertürk, s. 124.

43 Süzek, s. 665; Aktay / Arıcı / Senyen Kaplan, s. 208.

44 Süzek, s. 567.

45 Detaylı bilgi için bkz. Demir / Demir, s. 15- 34; Alpagut, s. 24-29.

46 Okur, s. 62-63.

47 Y22HD, 15.12.2016, 29395/27966, Lexpera (29.03.2022).

cım bulunmamaktadır ve bu durum beni strese sokmaktadır...” diyen kaynak mühendisinin “... elektronik postadaki beyanlarının işvereni ve Türk olan sahiplerini küçük düşürücü ifadeler içerdiği, işi bitiremeyeceği şeklindeki beyanı ile şirketi üst işveren konumunda olan şirkete karşı kötülediği ve olumsuz imaj oluşmasına neden olduğu, bu davranışın doğruluk ve bağlılığa uymadığı...” gerekçesiyle iş akdinin haklı nedenle feshini hukuka uygun bulmuştur.

Fakat bu kural, işçinin işveren veya işyeriyle ilgili hiçbir olumsuz açıklamada bulunamayacağı anlamına gelemez. Bu durumda da işçinin sadakat borcunun nerede bittiğinin, ifade özgürlüğünün nereye kadar uzandığının açıklığa kavuşturulması gerekir.

Öncelikle, sadakat yükümlülüğüne dayanılarak işçinin kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olacak şekilde ifade özgürlüğünden feragat etmesi beklenemez⁴⁸.

İkinci olarak, işçinin susma veya kaçınma yükümlülüğünün objektif olarak kendisinden beklenebilir olması gerekir⁴⁹. Örneğin, sustuğu takdirde hukukî veya cezaî sorumluluğunun doğacağı hallerde salt işverenin menfaatleri gereği konuşmaması işçiden beklenemeyecektir⁵⁰.

Son olarak, işçinin sadakat borcu, işverenin gözetme borcunun karşılığını oluşturur⁵¹. İşverenin gözetme borcu, kapsamının belirlenmesinde mevzuat hükümleri yanında dürüstlük ve iyiniyet kurallarının da göz önünde bulundurulduğu çok geniş kapsamlı bir ödevdir⁵². Bu bakımdan, iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin gözetilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksiksiz olarak alınması işverenin sorumluluğudur. İşveren, fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit etmeyen, insan onuruna yaraşır, ayrımcılıktan ve tacizden arındırılmış, iş ilişkisinden kaynaklanan haklarının tam ve zama-

nında ödendiği bir çalışma ortamı yaratmak zorundadır⁵³. İşverenin gözetme borcunu hiç veya tam olarak yerine getirmedeği hallerde, işçinin işveren veya işyeri aleyhine olacak şekilde açıklamalarda bulunması elbette sadakat borcunu ihlal etmeyecektir.

İşçinin çalışma koşullarına karşı çıkması, sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak nitelendirilemez⁵⁴. Ancak bu noktada ölçülülük ilkesinin gözden kaçırılmaması gerekir. İşverenin gözetme borcunu yerine getirmedeki en küçük kusuruna karşılık olarak işçinin sadakat yükümlülüğünden tümüyle kurtulduğunu ileri sürmek mümkün değildir. İşçi öncelikle sorunun işyeri içinde çözülmesi için işyeri içi mekanizmaları harekete geçirmeli ve duruma göre uygun bir süre beklemelidir⁵⁵.

C. İşyeri Barışından Kaynaklı Sınırlar

İşçinin düşünce açıklamaları ile işyeri huzuru ve çalışma barışını bozması haklı görülemez⁵⁶. Çalışma ortamının huzurlu olması, diğer çalışanların moral ve motivasyonu ve iş akışının sağlıklı ilerlemesi açısından önem arz eder. İşçinin işyerinin barışını koruması, onun sadakat borcundan kaynaklanan bir yükümlülüktür⁵⁷.

İşyeri barışını bozmama yükümlülüğü, işçinin ifade özgürlüğüne getirilmiş bir yasal sınırlamadır⁵⁸. Bu bağlamda işçinin gerek işyeri içinde gerekse dışındaki düşünce açıklamalarına dikkat etmesi gerekir. Söz konusu ifadeler işyerine, işverene veya işyerindeki diğer çalışanlara yönelik olabileceği gibi işçinin politik fikirlerinden de kaynaklanabilir. Elbette işçinin siyasi fikirlere sahip olma ve bunları ifade etme özgürlüğü vardır. Ancak somut olayın özelliklerine göre düşünce açıklamasından dolayı işyerindeki üretim süreci ve iş ilişkileri olumsuz etkileniyorsa sadakat yükümlülüğünün ihlalinden bahsedilebilir.

48 Elbir, s. 164.

49 Alpagut, s. 31.

50 Elbir, s. 164.

51 Süzek, s. 136.

52 Süzek, s. 386.

53 Yıldız, s. 110.

54 Yıldız, s. 106.

55 Öktem Songu, s. 628.

56 Okur, s. 66.

57 Ertürk, s. 120.

58 Okur, s. 66.

Hoşa gitmeyen düşünce açıklamaları da ifade özgürlüğüne dahildir. Dolayısıyla, işçinin ifadelerinin salt işverenin, diğer işçilerinin veya toplumun bir kesiminin hoşuna gitmemesi, iş akdinin sonlandırılması için yeterli değildir. Ne var ki sosyal medyanın yaydığı iptal kültürünün (*cancel culture*)⁵⁹ de etkisiyle, günümüzde işçilere yalnızca işyeri organizasyonuna ilişkin online ifadeleri yüzünden değil, aynı zamanda işverenlerin işyeriyle ilişkilendirilmesini istemedikleri ifadeleri yüzünden de disiplin yaptırımları uygulandığı görülmektedir⁶⁰. İşçinin hangi ifadelerinin işyerindeki huzur ve barış ortamını bozacağını genel olarak ortaya koymak kolay olmasa bile, somut olayda işçinin açıklaması diğer işçilerin dikkatinin dağılmasına, ara dinlenmesinin uzamasına, kavgaya vs. sebep oluyorsa düşünce özgürlüğünün kapsamı dışında kalacağını kabul etmek gerekir⁶¹.

D. İş Akdinden Kaynaklı Sınırlar

Özel hukuk sistemimize hâkim olan sözleşme özgürlüğü prensibine göre, herkes bir sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını seçme, sözleşmenin içeriğini, tipini ve şeklini belirleme, sözleşmenin içeriğini değiştirme ve sözleşmeyi ortadan kaldırma hakkına sahiptir⁶². Fakat TBK madde 27, sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğüne bir sınır çizmektedir ki maddede bu sınır şöyle ifade edilmiştir: "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*" Kişiliğin korunmasını düzenleyen Türk Madeni Kanunu madde 23 ise bireylerin özgürlüklerinden vazgeçmeleri veya onları hukuka veya ahlaka aykırı olarak sınırlamalarını yasaklamıştır. Dolayısıyla, bireysel veya tip iş akdiyle işçinin ifade özgürlüğünden feragat

etmesi mümkün değildir. İşçinin ifade özgürlüğünden tamamen vazgeçtiği sözleşmeler kesin hükümsüzdür.

İşçi sendikası ve işveren veya işveren sendikasının bir araya gelerek yaptığı toplu iş sözleşmesi ile taraflar, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin olarak kanun koyucu gibi emredici hükümler koyarak çalışma koşullarını düzenleyebilir⁶³. Ancak toplu iş sözleşmesiyle emredici hüküm koyma yetkisi sınırsız değildir. 6356 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre; toplu iş sözleşmeleri, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez. Dolayısıyla Anayasal bir hak olan ifade özgürlüğünün toplu iş sözleşmesiyle de ortadan kaldırılması mümkün değildir.

İfade özgürlüğünü iş sözleşmesi ile tamamen ortadan kaldırmak imkânsız olsa bile, hukuka ve ahlaka aykırı olmamak kaydıyla sınırlandırılması mümkündür. Bu durum genellikle işyerinde bir network kurulması ve işçinin maillerinin işveren tarafından denetleneceğinin iş sözleşmesinde yer almasıyla ortaya çıkmaktadır⁶⁴. Öğretideki katıldığımız görüşe göre⁶⁵, bu sözleşmesel kaydın geçerli olabilmesi için işçilerin söz konusu denetimden önce ayrıntılı şekilde bilgilendirilmeleri ve denetimin uygulama alanının somut şekilde sınırlandırılması gerekir. Ayrıca uygulama alanı daraltılmış olsa bile denetim; dürüstlük kuralına ve ölçülülük ilkesine uygun, keza iş ilişkisi veya işverenin üstün nitelikteki bir menfaati için gerekli olmalıdır⁶⁶.

E. AİHM'in Kabul Ettiği Kriterler

AİHM'in 05.11.2020'de karara bağladığı Herbai-Macaristan Davası⁶⁷, Strazburg Mahkemesi'nin ifade özgürlüğü ile ilgili yerleşik içtihadının işyeri bağlamında yorumlanması ve işçilerin ifade özgürlüğünün sınırlandırılması hususunda

59 İptal kültürü; sosyal veya ahlaki kabul edilemez görüşleri veya davranışları yüzünden belirli kişi veya grupları reddetme, boykot etme, desteğini geri çekmeyi ifade etmektedir (Dictionary.com, <https://www.dictionary.com/browse/cancel-culture>, E.T. 14.01.2022).

60 Wragg, s. 3.

61 Okur, s. 67.

62 Ercoşkun Şenol, s. 712.

63 Sümer, s. 12; Şahlanan, s. 316-317.

64 Kar, s. 182.

65 Elbir, s. 321.

66 Elbir, s. 321.

67 ECHR (Dec.), Herbai v. Hungary, 05.11.2019, Appl no: 11608/15, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 17.03.2022].

belirli kriterler ortaya konulması açısından önem arz etmektedir. İşbu sebeple çalışmamızda ayrıca incelenecek olan bu kararda; başvuru Herbai, Macaristan'da özel bir bankada insan kaynakları müdürü olarak çalışmakta ve insan kaynakları üzerine genel makalelerin yayınlandığı bir sitede yazılar paylaşmaktadır. Herbai'nin sitedeki profilinde, büyük bir yerel bankada insan kaynakları departmanında çalıştığı yazmakta ancak bankanın isminden bahsedilmemektedir. İşveren banka, başvuru kişinin gelir vergisinde değişiklikler yapan düzenlemeyi eleştiren bir yazısını dayanak göstererek, sitedeki yazılarıyla bankanın gizlilik standartlarını ihlal ettiği gerekçesiyle Herbai'nin iş akdine son vermiştir.

AİHM Kararı'nda, Macaristan devletinin başvuru kişinin ifade özgürlüğünü korumak ve işverenin ticarî çıkarlarıyla dengelemek konusundaki pozitif yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini tartışılmıştır. Mahkeme'ye göre iş ilişkisinde işçinin ifade özgürlüğünün kabul edilebilir şekilde sınırlanıp sınırlanmadığını denetlemek için dört kriterden yararlanılır: Düşünce açıklamasının mahiyeti, işçinin saiki, işverenin düşünce açıklaması yüzünden -uğradıysa- uğradığı zarar ve işçiye uygulanan yaptırımın ağırlığı.

1. Düşünce Açıklamasının Mahiyeti

Somut olayda Macaristan Anayasa Mahkemesi, Macar hukukunda işçinin işyerinde çalışması sebebiyle öğrendiği bilgilerin -paylaşılmasında kamu yararı olmadığı müddetçe- gizli kalması gerektiğini vurgulamıştır. Ancak Herbai'nin paylaşımları sadece insan kaynakları profesyonellerine hitap etmekte olup toplumun genelini ilgilendirmedikleri için işçinin ifade özgürlüğünün sadakat yükümü karşısında korunması mümkün değildir.

AİHM, bu konuda Macaristan Anayasa Mahkemesi ile farklı düşünmektedir. Strazburg Mahkemesi'ne göre, işçinin işyeriyle ilgili ifade özgürlüğü, sadece kamuoyunu ilgilendiren ifadelerle sınırlı değildir; mahiyeti gereği sadece meslekî profesyonellere hitap eden düşünce açıklamalarını da kapsamaktadır. Zira AİHS madde 10'un

uygulama alanı sadece belli tipteki bilgi, fikir ve ifade biçimleri ile sınırlı değildir.

İfade özgürlüğüne dahil olan bilgi ve fikir paylaşımları ile ifade biçimlerinin sadece kamuoyunu ilgilendiren türdekilerle sınırlı olmadığına ilişkin söz konusu içtihat, Müller ve Diğerleri- İsveçre⁶⁸ Davası'ndan beri AİHM kararlarında yer bulmaktadır. Strazburg Mahkemesi, kamuoyunu ilgilendirsin ilgilendirmesin, bütün ifadeler ve ifade etme biçimlerinin esasen ifade özgürlüğünün kapsamı içinde olduğunu kabul etmektedir.

2. İşçinin Saiki

AİHM'e göre; işçinin kin, husumet veya kişisel çıkar sağlama beklentisi ile yaptığı düşünce açıklamaları daha az korunmayı hak etmektedir⁶⁹. Somut olayda Herbai'nin gelir vergisi üzerine yazdığı yazının bankaya olan husumeti veya kından kaynaklanmadığı veya kendisine bir çıkar sağlamadığı açıktır.

3. İşverenin Söz Konusu İfadeler Yüzünden Uğradığı Zarar

İşçinin ifadeleri yüzünden işverenin zarara uğramış olup olmaması, ifade özgürlüğünün ne derecede korunacağını belirlemede önem taşır. AİHM'e göre, somut olayda Macaristan Mahkemeleri, sırf işçinin işyerinde çalışırken edindiği tecrübeyi kullanarak yazdığı bir yazının yayınlanmasının işyerine zarar vereceğini kabul etmiş ancak yargılamanın hiçbir aşamasında bankanın ticarî çıkarlarının gerçekten zarara uğradığına dair

68 AİHM kararına konu olayda Müller ve dokuz diğer ressamın halka açık bir etkinlikte sergilenen müstehcen resimlerine el konulmuş ve başvuru müstehcen görüntü yayınlamaktan ötürü suçlu bulunmuşlardır. AİHM, özellikle resimlerdeki hayvan ve insan arasındaki cinsel ilişkiye ilişkin betimlemenin olağan kişilerin cinsel adabına aykırı derecede kaba olduğu ve ifade özgürlüğünün sınırlarını aştığı gerekçesiyle sözleşmecî devleti haklı bulsa da Sözleşmenin 10. Maddesinin sanatsal dışı vuruşun sınırlarını belirlemediğini veya sanatsal ifade çeşitleri arasında ayırım yapmadığını da belirtmiştir (ECHR (Dec.), Müller and Others v. Switzerland, 24.05.1998, Appl no: 10737/84, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 28.03.2002])

69 AİHM'in başka bir kararında yaptığı aynı yöndeki değerlendirme için bkz; ECHR (Dec.), Guja v. Moldova, 12.02.2008, Appl no: 14277/04, para. 77, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 28.03.2022].

delil öne sürülmemiştir. Bizce de somut olayda yargının görevi işçinin ifade özgürlüğü ile işverenin ticarî çıkarları arasındaki uygun dengeyi bulmak olduğuna göre; işverenin menfaatlerinin zarar görmediği yerde, işçinin ifade özgürlüğünün daha geniş olarak korunması gerekmektedir.

4. İşçiye Uygulanan Yaptırımın Ağırlığı

AİHM'e göre, işçiye daha hafif bir disiplin cezası verilebilecekken en ağır ceza olan iş akdinin feshine başvurulması ölçsüz ve orantısızdır. İşçiye uygulanan yaptırımın orantılı olması, işçinin ifade özgürlüğünün korunması açısından önemli olduğu kadar o sektörde çalışan diğer kişilerin, hatta toplumun diğer bireylerinin ifade özgürlüğü açısından da önem arz eder⁷⁰. Zira işçiye uygulanan yaptırım ne kadar ağır olursa yaptırım korkusu da o kadar fazla olacak ve AİHM kararlarında caydırıcı etki (*chilling effect*)⁷¹ olarak tanımlanan bu yaptırım korkusu, gelecekte bazı bireylerin eleştirilerini ifade etme hususunda çekinmesine, düşüncelerini ifade etmekten vazgeçmesine sebep olabilecektir.

III. İşçinin İşyerine ve İşletmeye Yönelik İfadeleri Bağlamında İfade Özgürlüğü

A. İşçinin Eleştiri Hakkı

1. Genel Olarak

Eleştiri hakkı ve özgürlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğünün önemli bir görünümüdür. Bu bağlamda, yukarıda işçinin ifade özgürlüğüne ilişkin yaptığımız açıklamalar burada da geçerli olacaktır.

Kuşkusuz, işçinin işyerindeki çalışma koşulları-

nı ve çalışma ortamını eleştirmeye hakkı vardır⁷². İşçinin, günlük rutinde en önemli yeri kaplayan işyeri ve işyeri düzeniyle ilgili olumlu ve olumsuz fikirlere sahip olması ve bunları dile getirmesi olağan ve gereklidir. Ancak, eleştiri özgürlüğü sınırsız değildir. Yargıtay'a göre⁷³; "*Eleştiri; örgütsel, işletmesel, bilimsel, siyasal, sosyal, kültürel, ekonomik, sanatsal veya edebi alanla ilgili olabilir. Eleştirinin sınırları da bu alanlara, eleştirilen kişiye, eleştirinin yer, zaman, konu, neden ve durum ile eleştiren kişinin amacına göre değişiklik gösterir. Şüphesiz düşünce ve ifade özgürlüğünün bir görünümü olan eleştiri hakkı ve özgürlüğü sınırsız değildir. Söz konusu sınır, sözü edilen nedenlerden dolayı esnek ve değişken özellik gösterir. Eleştirinin sınırları; eleştiren ile eleştirilen arasında sözleşmesel, akdi, yasal, örgütsel, kurumsal veya hiyerarşik bir ilişkinin varlığı halinde dar, yokluğu halinde geniş yorumlanması gerekir. Bu bağlamda işçinin işverenine, memurun amirine, astın üstüne, öğrencinin öğreticisine karşı eleştirisi ağır, kırıncı, incitici ve tahkir edici olamaz.*" Dolayısıyla, işçinin işyeri ile ilgili eleştiri hakkı ve özgürlüğünün, işçinin işyeriyle akdi ve kurumsal bağı gereği daha dar olduğunu kabul etmek gerekir.

İşçinin eleştiri hakkının yasal sınırı, İş Kanunu (İK) madde 25/II-b'de çizilmiştir. Maddeye göre, işçinin, 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 işveren açısından derhal haklı fesih sebebidir. Keza somut olayda yapılan eleştiri İK madde 25/II-e'de bahsedilen doğruluk ve bağlılıkla uymayan davranışlara girerse yine haklı fesih veya -eğer haklı feshi sebebiyet verecek ağırlıkta değilse- geçerli fesih sebebi sayılabilir.

Yargıtay'a⁷⁴ göre de işçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışları, işverene haklı

70 ECHR (Dec.), *Heinisch v. Germany*, 21.07.2011, Appl no: 28274/08, para. 91, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 27.03.2022].

71 AİHM'in caydırıcı etki kavramı üzerinden yaptırım orantılılığını incelediği diğer bazı kararlar için bkz; ECHR (Dec.), *Wille v. Liechtenstein*, 28.10.1999, Appl no: 28396/95, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 27.03.2022]; ECHR (Dec.), *Nikula v. Finland*, Appl no: 31611/96, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 27.03.2022].

72 Yıldız, s. 110.

73 Y22HD, 05.05.2016, 8023/13598, Hukuktürk [E.T. 10.03.2022].

74 Birçok karardan ikisi için bkz; Y22HD, 26.12.2019, 25416/24401, Lexpera [E.T. 12.03.2022]; Y7HD, 12.06.2014, 1097/13163, Lexpera [E.T. 12.03.2022].

fesih imkânı vermez. Yüksek Mahkeme'nin kararlarında⁷⁵ bahsettiği eleştiri sınırını belirleyen kriterler şöyle sıralanabilir:

a. Eleştiride objektif gerçeklik ve doğruluk payının bulunması gerekir. Burada tam bir doğruluk ve gerçeklik gerekli değildir. Ancak hiçbir doğruluk ve gerçeklik içermeyen söz ve davranış; somut olayın şartlarına göre itham, suçlama, hatta iftira veya karalama sayılabilir ve ifade özrüğüne dahil olmaz.

b. Eleştiri, doğru olmayan, inciten veya hoşagitmeyen koşulların ortadan kaldırılması amacıyla yöneltilir. Dolayısıyla eleştiri, doğası gereği belli derecede düşündürücü ve rahatsız edicidir. Ancak eleştiri üslubunun objektif ve yapıcı olması; gerekenden daha ağır, kırıcı, aşağılayıcı olması gerekir.

c. Eleştirilerde, sarf edilen sözler ve eleştirilen olay ve olgular arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmalıdır. Fikri bağlamından tamamen kopuk, eleştiri konusuyla alakasız açıklamalar eleştiri kapsamına dahil olmayabilir.

Kanaatimizce bu kriterler olabildiğince dar, ifade özgürlüğünün en geniş şekilde uygulanmasını temin edecek biçimde yorumlanmalıdır. Zira demokratik toplumun olmazsa olmazları çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirliliktir⁷⁶.

2. İşçinin İşveren ve İşveren Vekili ile Olan Paylaşımları

İşçinin işyeri hakkında yönetime yapıcı bazı uyarı ve eleştirilerde bulunması ifade özgürlüğünün kapsamında korunur⁷⁷. Buna ilişkin Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda, işçi genel müdüre gönderdiği mailde selam vererek başlamış, siz diye hitap ederek çalışma koşullarından ve bazı yöneticilerden şikayetlerini dile getirmiştir. Genel müdür, aynı yolla gönderdiği yanıtta davacının bu endişelerini sorumlu bir bireyin düşünceleri olarak görüp takdirle karşıladığını ifade etmiştir. Davacı, ikinci mailiyle bu kez eleştiri ile birlikte

sitemlerini belirtmiş ve bu mailin üzerine savunması istenmiş, işçi savunma vermeyi reddedince iş akdi derhal feshedilmiştir. Yargıtay'a göre, "Bir işçinin işyerinde gördüğü her türlü olumsuzlukları işverene bildirmesi işçi-işveren ilişkisi için uygun olmayan bir davranış olarak nitelendirilemez. Aksine görüş Anayasal ifade hürriyetine aykırılık oluşturur...Davacının maillerinde kullandığı bazı şık olmayan ifadeler ise haklı değil ancak geçerli fesih nedeni oluşturur."⁷⁸

Gerçekten de salt işçinin işyeriyle alakalı olarak işveren veya işveren vekiline eleştiri yöneltmiş olmasının İK madde 25/II-e bağlamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış sayılması mümkün değildir. Bilakis, işçinin işyerinde gördüğü olumsuzlukları işveren veya işveren vekiline iletmesinde o işyerinde çalışan işçilerin olduğu kadar işverenin de menfaati bulunmaktadır. Yargıtay, işçinin ifadelerinin haklı feshe imkân verecek kadar ağır olmadığını ancak bazı şık olmayan ifadelerin geçerli fesih nedeni olduğunu söylemiştir.

Buna benzer başka bir somut olaydaki Yargıtay kararına göre; "Davacı işçi, davalı işverene gönderdiği ve fesih konusu olan elektronik postada 'fabrikada işçiler hasta olurken siz nelerle uğraşıyorsunuz, denetmen gönderiyorsunuz, fabrikanın haberi olarak gönderiyorsunuz, siz gelmeden süsleniyor ve gelen denetçiler neden işçilerle görüşmeden sadece müdüriyetle görüşüp gidiyor, yoksa sadece göz boyamak için mi denetliyorsunuz, işçi elinden gelse birbirini kıracak, siz uyuyor musunuz orada, bir dahakine ...Bakanlığı'na yazacağım,' ifadelerine yer vermiştir. Söz konusu ifadelerle işçi, işvereni göz boyamak ve olup biteni görmemekle (uyumakla) itham etse de bu sözlerle olmaması gereken maddi bir olguyu dramatize edip, rahatsızlığını dile getirmeyi, işverenin mevcut olumsuz duruma son vermesini amaçlamaktadır. Davacı söz konusu ifadelerle işverenin kişilik, onur, haysiyet ve şerefini hedef almış değildir. Rahatsızlığın, memnuniyetsizliğin ve haksızlığın hoşgörü sınırları içinde kalacak, rahatsız edici üslupta olsa da muhatabın dikkatini

75 Y22HD, 05.05.2016, 8023/13598, Hukuktürk [E.T. 10.03.2022]; Y22HD, 14.06.2016, 16290/17802, Lexpera [E.T. 14.01.2023].

76 Civan, s. 214.

77 Süzek, s. 566.

78 Y9HD, 01.12.2009, 11819/32509, Lexpera [E.T. 05.03.2022].

çekecek şekilde dile getirilmesi söz konusudur."⁷⁹

Karara konu olayda işçi, çalıştığı fabrikadaki koşullardan dolayı işçilerin hasta olduğunu ve birbirini kırarak duruma geldiğini, işverenin fabrikada denetim yaptıracağına haberi önceden geldiği için denetmenlerin bu olumsuz koşulları göremediğinden bahisle işvereni işyerinde olanlardan habersiz olmakla eleştirmektedir. Yargıtay'ın son derece yerinde bulunduğu hükümünde; işçinin ifadeleri, işyerindeki olumsuzluklara dikkat çekme ve bunların giderilmesini sağlama ya yönelik olduğu gerekçesiyle ifade özgürlüğü kapsamında korunmuş ve haklı feshe imkân verilmeyeceğinden karar kılınmıştır⁸⁰.

Söz konusu olayda dikkat çekmek istediğimiz diğer nokta, işçinin eleştirilerinin fabrikadaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin noksanlığına yönelik olmasıdır. İşçinin iddiası, işverenin gözetme yükümlülüğü yerine getirmemiştir. İşçinin sadakat yükümlülüğünün işverenin gözetme yükümlülüğünün karşılığı olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla, işverenin gözetme yükümlülüğünü yerine getirmediği ölçüde işçinin buna iliş-

kin ifade özgürlüğünün genişlediğini söylemek mümkündür. Elbette bu sınır, işverenin namus ve şerefine dokunacak ifadeler kadar genişlemeyecek ancak işçinin görece sert ifadeleri, eleştiri hakkı kapsamında korunacaktır. Nitekim kendisi veya iş arkadaşlarının fiziksel veya ruhsal olarak zarar gördüğü bir iş ortamında çalışan işçinin sert bir dille eleştiri hakkını kullanması, hakkaniyet gereği yadırganamaz.

3. İşçinin Çalışma Arkadaşları ve Üçüncü Kişiler ile Olan Paylaşımları

İşçinin işyeri, işyerindeki çalışma koşulları ve yasal hak talepleri hakkında çalışma arkadaşlarıyla eleştirilerini paylaşması mümkündür. İşçinin yasal hak talepleri konusundaki düşünceleri açıklamaları ifade özgürlüğünün kapsamına dahil edilecektir. Dolayısıyla yasal hakların talebi amacı taşıyan ve herhangi bir hakaret unsuru bulundurmeyen işyeri veya çalışma ortamındaki uygunsuzluklara ilişkin eleştiriler ne geçerli ne de haklı fesih nedeni olabilir⁸¹.

Nitekim Yargıtay'ın bir kararına⁸² konu olayda; İstanbul Atatürk Havalimanı'ndaki Duty Free mağazasında ürün temsilcisi olarak çalışan bir işçinin iş akdi, sosyal medyada başka işçiler tarafından da destek gören bir paylaşımı yüzünden bildirimsiz olarak derhal feshedilmiştir. Karara göre davacı işçi, Atatürk Havalimanı'nda yapılan bombalı terör saldırısından birkaç hafta sonra, işveren tarafından çalışanlara vadedilen primlerin yatırılmaması üzerine şöyle bir paylaşımında bulunmuştur: "...Daha 2 gün olmadı bir kısmımız ölümle burun buruna geldik ama kimse yine de saygısını yitirmeden yerini aldı. Bize uzun uzun anlatıldı ve üstüne basa basa kimse 0 almayacak dendi ama ne yazık ki sizler bizim üstümüze basa basa bu 0 ları her şeye rağmen bize reva gördünüz. Bugün hesabıma baktım ki ne yazık! Tam da şu mübarek zamanda tam da bayramüstü bu bize reva mıdır? Bize bunları yaşatan, destek veren, imkân tanıyan her kim ise sizler bizim ve evlatlarımızın rızıkıyla oynadınız. Dilerim Rabbim'den sizlerde

79 Y22HD, 05.05.2016, 8023/13598, Hukuktürk [E.T. 10.03.2022].

80 Bireysel başvuru yoluyla AYM'ye taşınan benzer bir olayda; işyerindeki çalışma şartlarının düzeltilmesi ve sosyal haklarının diğer çalışanlarla eşitlenmesi amacıyla BİMER'e müracaat eden taşeron işçinin iş akdi, derhal haklı sebeple feshedilmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 1/7/2013 tarihli ve E.2013/12100, K.2013/12423 sayılı Kararı'nda; işçinin BİMER'e yazdığı, "Müfettiş geliyor, yediriş, içirip yolluyorlar, bize bıraktıkları yok. Biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar." şeklindeki ifadelerinin işverene hakaret ve sataşma niteliğinde olduğu gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir. AYM, şikâyet dilekçesi bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvuru sahibinin saldırgan bir üsluptan öte yardım isteği içeren ve çaresizliğini vurgulayan bir üslup kullandığını ve söz konusu ifadelerle şikâyetinin ciddiyetle araştırılmadığını vurgulamak için yer verilmiş olduğunu belirtmiş; Yargıtay kararında işçinin ifadelerinin kamu otoriteleri ve firma dışında kamuoyuna aleniyet kazanacak şekilde açıklanmayarak işverenin itibarına yönelik olumsuz bir sonuç doğurup doğurmayacağı hususuna değinilmediğini; başvuru sahibinin ifade hürriyeti ile işverenin itibarı ve iş ilişkilerinde huzurun temini menfaatleri arasında adil bir dengeleme yapılması gerektiğini kaydederek işçinin ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir (AYM, 14.04.2016, Başvuru No: 2013/6829, Başvuru: İ.N., Resmî Gazete Tarihi: 14/6/2016, Resmî Gazete No: 29742).

81 Civan, s. 211.

82 Y9HD, 26.06.2019, 1405/14318, Lexpera [E.T. 12.03.2022].

bunları yaşamadan can veremezsiniz. Şu mübarek günde eğer ki toplu işnenin ucu kadar hakkım geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum."

Somut olayda Yargıtay, davacı tarafından paylaşılan yorumun hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığına, sadece işçinin primlerin yatmamasına ilişkin eleştirilerinden ibaret olduğuna, işçinin yaptığı paylaşımın işverene haklı bir nedenle fesih imkânı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkânı da vermeyeceğine karar vermiştir. Olayda işçinin sitem ve eleştirilerinin yasal haklarının talebiyle ilgili olduğuna dikkat etmek gerekmektedir. İşçinin hakaret içermeyen, yasal hakların talebi niteliğinde olan görüş açıklamaları sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak görülemeyecektir⁸³. Ancak yasal hakların talebi veya kullanımı niteliğinde olmayan ifadeler, işyeri barışını olumsuz etkilediği ölçüde sadakat yükümlülüğünün ihlalini teşkil edebilir⁸⁴.

Bir Yargıtay kararına⁸⁵ konu somut olayda; davalı işverenin eski işçinin sosyal medya paylaşımının altına yorum olarak "İsmail abi kapitalist sistem böyle bir şey ne kadar emek etsen de işine gelmediğinde insanı kolaylıkla harcıyor. 2M Kablo'nun insanlar üzerinde yaptığı baskı kanunen ve insani olarak kesinlikle suçtur." yazan işçinin akdi, çalışma düzenini bozduğu gerekçesiyle derhal feshedilmiştir. Yüksek Mahkeme, işçinin sözlerinin işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine, davacının somut olarak işvereni veya vekilini hedef almadığına, işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını da kanıtlamadığından iş akdinin haklı veya geçerli feshine sebep oluşmadığına karar vermiştir.

Kanaatimizce, işçinin eleştirel ifadelerinin işyeri barışını bozup bozmadığını incelerken işçinin işyerindeki pozisyonu da dikkate alınmalıdır. İşçinin niteliği, ifade özgürlüğünün ne derecede kısıtlanabileceğinin tayininde önem arz eder⁸⁶.

83 Civan, s. 210.

84 Civan, s. 211.

85 Y9HD, 22.01.2018, 34334/752, Lexpera [E.T. 12.03.2022].

86 Dursun Ateş, s. 645.

Şöyle ki, işyerinin insanlar üzerinde kurduğu baskının suç olduğunu söyleyen kişinin vasıfsız işçi değil de işyerinin hukuk departmanındaki bir avukat veya üst düzey yetkili işveren vekili olması durumunda, kuşkusuz işyerindeki huzur ve barış ortamının bozulma riski daha yüksek olacaktır. AİHM de Melike- Türkiye Kararı'nda, temizlik işçisi olarak çalışan başvurusunun pozisyonu gereği işyerinde kısıtlı bir otorite ve temsil yeteneği olduğu için ifadelerinin diğer çalışanlar ve davalı olan eğitim kurumunun hizmet alıcıları üzerinde ciddi bir etkisi olamayacağı söylemiştir⁸⁷.

Anayasa Mahkemesi'ne göre de işçinin düşüncelerini hangi sıfatla açıkladığı, somut olayda ifade özgürlüğünün sınırlarının ihlalinin belirlenmesinde önem arz edebilir⁸⁸. Karara konu olayda, bir kamu kurumunda taşeron işçi olarak çalışan ve olay tarihinde aynı zamanda Kamu Taşeron Çalışanları Derneği'nin genel başkanı olan başvurucu, Facebook'ta yaptığı bir paylaşım yüzünden iş akdinin derhal ve haklı nedenle feshiyle karşı karşıya gelmiştir. Söz konusu paylaşım şu şekildedir: "Son günlerde taşeron işçi arkadaşlar üzerinde ciddi baskılar artmış, kendini yönetici zanneden bazıları işi gücü bırakıp, taşeron işçi ile uğraşmayı kendine görev edinmiştir. Ey insan müsveddeleri, yönetici bozuntuları, şunu asla unutmayınız ki, biz

87 Başvurucu Selma Melike, Seyhan Milli Eğitim Müdürlüğü'nde temizlik işçisi olarak çalışmaktadır. 2016'da sosyal medyada üçüncü kişiler tarafında paylaşılan bazı gönderileri beğendiği için işyerindeki barış ve huzur ortamını bozduğu gerekçesiyle iş akdine son verilmiştir. Beğenilen gönderiler, otoritelerin baskıcı olduğu iddia edilen uygulamalarına ilişkin politik eleştiriler yapan ve bu uygulamalara karşı direnmeyi teşvik eden, bir baro başkanının öldürülmesine tepki gösteren ifadeler içermektedir. AİHM, politik ifadeler ve kamuoyunu ilgilendiren konularda ifade özgürlüğünün geniş yorumlandığı da hatırlatarak; Selma Melike'nin özel hukuka tabi bir işçi olarak memurlara göre daha az yoğunlukta sadakat borcu altında olduğunu kaydetmiştir. Ayrıca beğeni butonuna basmanın sadece gönderiye duyulan sempatiyi gösterip gönderideki mesajı yaymak adına aktif bir çabayı içermediğini de belirterek bir gönderiyi beğenmiş olmanın işyerindeki çalışma barışını etkilemeyeceğini ortaya koymuş ve başvurusunun ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmetmiştir (ECHR (Dec.), Melike v. Turkey, 15.06.2021, Appl no: 35786/19, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 13.03.2022]).

88 AYM, 11.05.2022, Başvuru no: 2019/976, Başvurucu: K.E., Resmî Gazete Tarihi: 16.08.2022, Resmî Gazete No: 31925.

taşeron işçiler İslam dinine inanıp iman etmiş Müslümanlar (...). Rabbim sizleri de hidayete ulaştırın en kısa zamanda ve oturduğunuz o güzel makam koltuklarının da altınızdan kayıp gideceğini bilme ve taşeron işçinin de insan olduğunu anlama fikri versin, âmin."

İşçinin çalıştığı kurum yöneticileri başvurucudan şikâyetçi olmuş, ceza yargılamasında sanığın "insan müsveddeleri, yönetici bozuntuları..." şeklindeki ifadelerinin kamu görevlilerine hakaret suçunu oluşturduğuna hükmedilmiş, kararın kesinleşmesi üzerine işçinin iş akdi feshedilmiştir. Anayasa Mahkemesi, başvurucunun taşeron işçilere ilişkin meselelerdeki düşünce açıklamalarının, taşeron işçi kimliğinin ötesinde, genel başkanı olduğu sivil toplum kuruluşunun ilgi alanına giren meseleleri de kapsadığını belirtmiştir. Mahkeme, taşeron işçilere yönelik baskıları, bu işçilerin haklarını savunan bir derneğin genel başkanı olarak abartılı şekilde eleştiren başvurucunun söz konusu ifadeleri hangi sıfatla açıkladığının ayırt edilmesinde hayati önem olduğunu altını çizmiş ve olayda başvurucunun ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmetmiştir.

B. İşçinin Şikâyet Hakkı

1. İşçinin Resmi Makamlara Şikâyet Hakkı

İşçiler, çalıştıkları işyeriyle ilgili düşüncelerini kamuya paylaşabilirler. Bu kapsamda yetkili makamlara şikâyet yoluna başvurabilir, gösteri düzenleyebilir veya düzenlenen gösterilere katılabilir, basına demeçler verebilir ve sosyal medya üzerinden açıklamalarda bulunabilirler⁸⁹. İşçilerin ifade özgürlüğü kapsamı içinde kalan düşünce açıklamalarından dolayı disiplin yaptırımıyla karşı karşıya gelmeleri düşünülemez.

İşçiler, işyerinde karşılaştıkları uygunsuzlukları resmi makamlara şikâyet edebilirler. Anayasal olarak herkes hak arama hürriyetine sahiptir. İş Kanunu madde 18/III-c'ye göre, işçilerin mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için

işveren aleyhine idarî veya adlî makamlara başvurmaları veya bu hususta başlatılmış süreçte katılmaları, fesih için geçerli sebep oluşturmaz ve yine Anayasa'nın 74. maddesi ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'un 3. maddesine göre, Türk vatandaşları ve karşılıklı esaslı gözetilmek üzere Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.

İşçilerin resmi makamlara şikâyet etme hakkının sınırını İK madde 25/II-b oluşturur. Maddeye göre, işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması haklı fesih sebebidir. Ancak bu ihbar ve isnatların haklı fesih sebebi olabilmesi için hem asılsız hem şeref ve haysiyet kırıcı hem de ağır⁹⁰ olması gerekir. Dolayısıyla, işçinin asılsız çıkan her şikâyeti fesih sebebi olmayacaktır. Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda, radyoloji teknikeri olarak çalışan işçi, çalıştığı hastanenin şua iznini kullandırmadığı, fazla mesai ücretlerinin ödenmediği, ücretine zam yapılmadığı, süt içmeleri gerektiği halde süt verilmediği, radyoloji teknikeri olduğu için kan tahlili yapılması gerektiği halde yaptırılmadığı gibi gerekçelerle İl Sağlık Müdürlüğüne şikâyet dilekçesi sunmuştur. Ancak Sağlık Bakanlığı tarafından teftişe gelindiğinde iş yerinde herhangi bir usulsüzlük tespit edilmemiştir. Yargıtay hükmünde, şikâyet üzerine yapılan teftişte usulsüzlük bulunmamasının işyerinde usulsüzlük olmadığı anlamına gelmeyeceğini, davacının şikâyeti üzerine denetimden önce bu usulsüzlüklerin giderilmiş olabileceğini; her halükârda denetimin işyerinde olumsuzluklar yaratmayacağı, aksine yasaya aykırı uygulamalar varsa bunların düzeltilmesine yarayacağı, işçinin Anayasal hakkını kullandığını belirtmiş ve işçinin işe iadesine karar vermiştir⁹¹.

2. İşçinin İhbar ve İfşa Hakkı

Whistleblowing, işçinin işyeri içindeki olumsuzluk veya uygunsuzlukları işyeri içindeki yet-

90 Öktem Songu, s. 641.

91 Y9HD, 19.03.2015, 5047/11132, Lexpera [E.T. 13.03.2022].

89 Civan, s. 214.

kili organlara, resmi makamlara, basına veya diğer üçüncü kişilere açıklaması, ihbar etmesine verilen İngilizce addır⁹². Kelimenin Türkçede tam karşılığı bulunmasa da çalışmamızda Alp⁹³'in Türk hukuk öğretisine kattığı *ihbar ve ifşa hakkı* terimi kullanılacaktır.

İhbar ve ifşa hakkının iş hukuku açısından tartışmaya konu olmuş yönü, işçinin işyeriyle ilgili bilgileri, hatta sırları paylaşması durumunda sadakat borcunun ihlalinden bahsedilip bahsedilemeyeceğidir⁹⁴. Zira işçinin sadakat borcunun kapsamına giren yükümlerden birisi de işyerinde öğrendiği iş, işyeri ile ya da işverenle ilgili gizli kalması gereken bilgileri üçüncü şahıslara bildirmemektir⁹⁵. Bir diğer önemli sorun ise ihbarcının misillemeye karşı korunmasıdır; zira işçiler ihbarcı olduğu için eşitliğe aykırı muameleye maruz kalabilmekte, pozisyonu düşürülebilmekte veya işten çıkarılabilmektedir⁹⁶.

İhbarcıcıyı koruma sorununu çözmek adına ilk önemli adımlar Anglo-Sakson ülkelerinde atılmıştır⁹⁷. Kıta Avrupası açısından konuyla ilgili bir kilometre taşı olan Heinisch-Almanya⁹⁸ Kararı, ihbar ve ifşa hakkının belli koşullar dahilinde sınırlarının çizilmesini sağladığı için önemli bir gelişmedir. Bununla birlikte Avrupa Birliği'nin 2019/1937 sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları İhbar Edenlerin Korunması Hakkında Yönerge gerek AİHM içtihatları ile kabul edilen ihbarcının korunması prensibini kurumsallaştırması gerekse içtihatlarla oluşturulan ötesinde koruma sağlayan yenilikler getirmesi bakımından mühimdir.

Türk iş hukuku mevzuatında ihbar ve ifşa hakkını doğrudan düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak ihbar ve ifşa hakkı ile ilişki kurulabilecek çeşitli hükümler bulmak mümkündür. Bunların başında gelen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 18/III, çalışanların iş

sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliği konusunda ihbar hakkını güvence altına almıştır. Maddeye göre işçiler, işyerinde alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında her zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikâyette bulunabilir⁹⁹. Ek olarak, işçinin mevzuat ve sözleşmeden doğan hak ve alacaklarıyla ilgili olarak Anayasa'nın 74. maddesinde pozitif temellerini bulan şikâyet hakkının İK madde 18/III-c'de ayrıca korunması, ihbarcıcıyı korumaya yönelik düzenlemeler arasında sayılabilir. Nitekim, işçinin menfaatlerinin doğrudan ihlal edildiği bir iş ilişkisinde, sadakat borcunun işçinin bu ihlali ifşa ve ihbar etmesini engelleyici bir fonksiyonu yoktur¹⁰⁰. Zira işverenin gözetme borcunu yerine getirmede olduğu yerde, işçinin kendi haklı menfaatlerini feda ederek düşünce açıklamalarına sansür uygulamak zorunda bırakılması, işçiyi çağdaş hukuk düzenindeki bir süje olmaktan çıkarıp adeta "köle" pozisyonuna indirgemek anlamına gelir¹⁰¹.

Bundan başka, işyerindeki uygunsuzluğun suç niteliğini taşıdığı hallerde, işçinin işverene bildirmeksizin ve işyeri şikâyet mekanizmalarına başvurmaksızın doğrudan ilgili makama suçu ihbar etmesi gerekebilir¹⁰². Zira işlenmekte olan veya işlenmiş olduğu halde neticelerinin sınırlandırılması hala mümkün olan bir suçun yetkili makamlara bildirilmemesi, Türk Ceza Kanunu madde 278'de yer alan suçu bildirmeme suçuna sebebiyet vermektedir. Suçu bildirmeme suçu, özgü bir suç olmayıp esasen faili herkes olabilir¹⁰³. Ancak işlenmekte olan veya işlenmiş olduğu halde neticelerinin sınırlandırılması hâlâ mümkün olan suçun faili veya suç ortağı ve tanıklıktan çekinebilecek kimseler suçu bildirmeme suçunun faili olamaz¹⁰⁴. Ayrıca, işlenmekte olan veya işlenmiş olduğu halde neticelerinin sınırlandırılması hâlâ mümkün olan suçun mağduru, suç başkalarının menfaatlerini de ihlal ediyor olmadıkça, bu su-

92 Alp, 2019/1937, s. 4.

93 Alp, İfade Özgürlüğü s. 391.

94 Öktem Songu, s. 643.

95 Aydın, s. 84.

96 Aydın, s. 87.

97 Alp, 2019/1937, s. 4.

98 ECHR (Dec.), Heinisch v. Germany, 21.07.2011, Appl no: 28274/08, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 17.03.2022].

99 Bu hakkın kullanımı hakkında geniş bilgi için bkz: Baycık, s. 124.

100 Alp, İfade Özgürlüğü, s. 406.

101 Alp, İfade Özgürlüğü, s. 413.

102 Civan, s. 224.

103 Kolcu, s. 73.

104 Erdem/Tezcan/Önok, s. 1401.

çun faili olamaz¹⁰⁵. Dolayısıyla işyerinde bir suç hakkında inandırıcı biçimde bilgi sahibi olan¹⁰⁶ işçinin kamuya karşı olan suçu ihbar etme yükümlülüğü karşısında işverene sadakat yükümlülüğünün yeri ve ağırlığı kalmamaktadır.

İşçilerin ihbar ve ifşa haklarının; işçilik haklarının sağlanmaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksik olması veya işyerindeki uygunsuzluğun suç oluşturması durumunda resmi makamlara yapılacak ihbar hakkı ile sınırlı olarak Türk hukukunda dayanak bulunduğu şüphe yoktur. Fakat işçinin bunlar dışında kalan hallerde ve resmi makamlar dışındaki kişilere, kurumlara veya kamuoyuna işyerindeki olumsuzlukları ihbar ve ifşa edebilmesi mümkün müdür?

AlHM'in Heinisch Kararı'nda, Alman geriatri hemşiresi Heinisch, çalıştığı huzurevindeki bakım personelinin aşırı iş yükü yüzünden yaşlılara gerekli hizmeti veremediği hakkında önce şirkete uyarılarda bulunmuş, şirket yönetim kurulu tarafından iddiaları kabul görmeyince yönetim kurulunu savcılığa şikâyet etmiş ancak savcılık kovuşturmayla yer olmadığına karar vermiştir. Başvurucu son çare olarak huzurevinde yaşananları medyaya yansıtmıştır. Bunun üzerine işveren, Heinisch'in işine derhal son vermiştir. AlHM başvurusunun ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verip Almanya'yı tazminata çarptırmıştır.

AlHM bu kararda, 2008 yılında bir kamu görevlisinin ihbar ve ifşa hakkı ile ilgili davada¹⁰⁷

ortaya koyduğu esasların özel hukuk ilişkilerinde de geçerli olacağını ifade etmiştir.

Bu kriterlerden ilki, bilginin ifşa edilmesinde kamuoyunun yararının bulunup bulunmamasıdır¹⁰⁸. AlHM, ihbarcının Sözleşmenin 10. maddesindeki korumaya dahil edilmesini temellendirirken işçinin özerk bir birey olarak işyerinde gördüğü uygunsuzluğu ihbar ve ifşa etmeye yönelik ifade özgürlüğüne değil toplumun bilgiye erişmesindeki kamu yararına dayanmaktadır¹⁰⁹. Zira ifşa edilen bilginin kamuoyu tarafından bilinmesinde yarar bulunuyorsa halkın haber alma özgürlüğü de devreye girecek¹¹⁰; işçinin ifade özgürlüğü ve kamunun haber alma özgürlüğü karşısında işverenin menfaatleri daha az korunmaya değer olacaktır.

İkinci kriter, ihbar ve ifşa edilen bilginin doğruluğudur. Mahkeme'ye göre, ifade özgürlüğü bir takım görev ve yükümlülükleri beraberinde getirmektedir ve bir bilgiyi ifşa etmeye karar veren herkes öncelikle bilginin doğruluğunu ve güvenilirliğini, somut olaydaki şartların mümkün kıldığı kadarıyla doğrulamak zorundadır¹¹¹. AlHM, burada basın mensupları için oluşturduğu "kamunun bekçi köpeği" içtihadına¹¹² dayanmakta ve ihbarcılara bekçi köpeği benzeri bir statü biçmektedir¹¹³. Ancak ihbarcının yaydığı bilginin mutlak

<https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 17.03.2022]].

108 ECHR (Dec.), Heinisch v. Germany, 21.07.2011, Appl no: 28274/08, para. 55, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 31.03.2022].

109 Kagiros, s. 226.

110 Civan, s. 226.

111 ECHR (Dec.), Heinisch v. Germany, 21.07.2011, Appl no: 28274/08, para. 67, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 27.03.2022].

112 Bu içtihadla ilişkin ilk davada başvuru Lingsens, Avusturya Federal Şansölyesi'ni Nazi kökenli liderlerin ilişkili olduğu bir siyasi hareketle ilgili olmakla suçlamış; Şansölye'nin davranışını "ahlaka aykırı" ve "basit fırsatçılık" olarak nitelendirmiştir. Avusturya mahkemeleri, bu ifadelerin hakaret olduğuna hükmedip gazeteciyi idari para cezasına çarptırmıştır. AlHM, bir politikacının siyasi yönelimlerinin bilinmesindeki kamu yararının altını çizerek basın mensuplarına uygulanan sansürün, onların kamunun bekçi köpeği olarak bilgiyi yayma görevlerinin önüne geçeceğini belirtmiştir (ECHR (Dec.), Lingsens v. Austria, 08.07.1986, Appl no: 9815/82, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 31.03.2022]).

113 Kagiros, s. 227.

105 Erdem/Tezcan/Önok, s. 1402.

106 Erdem/Tezcan/Önok, s. 1404.

107 Moldova Başsavcılığı'nın Basın Departmanının başındaki İacob Guja, departmana gelen iki mektubu basına sızdırdığı gerekçesiyle işten çıkarılmasının ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasıyla AlHM'e başvurmuştur. İlk mektup, Parlamento Başkan Yardımcısı Vadim Mişin tarafından Başsavcı'ya gönderilip kendisinin polis zorbalığına ilişkin bir soruşturma ile *bizzat ilgilenmesini* istediği; diğeri ise bir bakan yardımcısının aynı olayla ilgili bir başsavcı yardımcısına yazdığı mektuplardı. Mektupların gazetede "*Vadim Mişin savcılarını tehdit etti*" başlıklı bir yazıya konu olmasının akabinde Guja'nın bu mektupları basına sızdığını itiraf etmesi üzerine işine son verilmiştir. AlHM, üst düzey politikacılar arasında ve Başsavcılıkta meydana gelen bir uygunsuzluğun bilinmesindeki kamu yararının altını çizerek başvurusunun ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmetmiştir (ECHR (Dec.), Guja v. Moldova, 12.02.2008, Appl no: 14277/04,

olarak gerçek olması aranmamakta, işçinin ihbarda bulunduğu tarihte bilginin gerçekliğine iyi niyetle inanması yeterli kabul edilmektedir¹¹⁴.

Üçüncü kriter, ihbarcının saikidir. İşçinin adalet duygusuyla, işverenin misilleme yapma ihtimalini göze alarak ve uygunsuzluğun ortaya çıkarılmasındaki kamu yararını gözeterek yaptığı ifşa ve ihbarların özel olarak korunması gerekir¹¹⁵. Ancak kin, husumet veya kişisel çıkar sağlama beklentisi ile yaptığı düşünce açıklamaları daha az korunmayı hak etmektedir¹¹⁶. İhbarcının saiki, daha çok ilk iki kriterin yerine getirilmediği olaylarda önem taşımaktadır¹¹⁷. İşçi zaten bilinmesinde kamu yararı olan ve doğruluğu onaylanmış bir bilgiyi ifşa etmişse iyi niyetle hareket etmiş olması, AIHS 10. maddesi kapsamında korunması konusunda ek bir kriter teşkil edecektir¹¹⁸. Nitekim Langner– Almanya Kararı'nda¹¹⁹; belediyenin iskân bürosunda çalışan başvuranın, belediye başkan yardımcısını hem bir personel toplantısı sırasında sözlü olarak hem de sonrasında hiyerarşik üstü konumundaki amirine karşı yazılı olarak, “adli hata” yapmakla suçlaması üzerine işine son verilmiştir. Feshin sonrasında belediye başkanı yardımcısının adli hata yapmadığı ve işlemlerinin hukuka uygun olduğu Alman Mahkemeleri önünde kanıtlanmıştır. Ayrıca başvuru, endişelerini belediye başkanına ya da kovuşturma makamına iletmektense, yaklaşık iki yıl sonra bir personel toplantısında dile getirmiştir. AIHM, Alman Federal İş Mahkemesi Kararına atıf yaparak, başvurunun saikinin bir hukuksuzluğu ortaya çıkarmak olmadığını, kendisinin alt biriminin kapatılma tarihinin yaklaşması sebebiyle belediye başkan yardımcısı hakkındaki kişisel hisleriyle hareket ettiğini belirtmiş ve somut olayda AIHS 10. maddesinin ihlal edilmediğine karar vermiştir.

Dördüncü kriter olarak, işçinin önce şikayetini

şirket içinde çözmek için girişimde bulunup bulunmadığı değerlendirilmekte ancak işletme içinde güvenli ve etkin şikâyet mekanizmaları yoksa işçinin doğrudan işletme dışı ihbar yollarına başvurması anlayışla karşılanmaktadır¹²⁰.

Beşinci kriter, ihbarcıya uygulanan yaptırımın orantılılığıdır. AIHM, Heinisch Kararı'nda tazminatsız işten çıkarmanın “iş hukuku açısından olabilecek en ağır yaptırım”¹²¹ olduğunu kaydetmiştir. AIHM işçiye uygulanan yaptırımın ağırlığını değerlendirirken sadece başvurunun kişisel ve profesyonel menfaatlerini değil; böyle bir yaptırımın, bir uygunsuzluğu ihbar ve ifşa etmek isteyen diğer kişiler üzerindeki caydırıcı etkisini de göz önünde bulundurmaktadır¹²².

Bu noktada 2019/1937 sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları İhbar Edenlerin Korunması Hakkında Yönerge ile getirilen yeniliklere de değinmek gerekmektedir. Yönergenin getirdiği en büyük yenilik, 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde şirket içi ifşa kanalları oluşturma yükümlülüğüdür¹²³. Böylece işyeri içinde, başvurunun kimliğinin gizli tutulacağı güvenli işletme içi mekanizmaların kurulması ve işlemesi bazı standartlara tabi tutulmuştur. Yönerge aynı zamanda devletlere de bağımsız ve özerk işletme dışı ifşa makamları kurma yükümlülüğü getirmektedir¹²⁴. Bununla birlikte, işçiler için işletme dışı resmi ifşa makamlarına ulaşmadan önce işletme içi ifşa kanallarına başvurma zorunluluğuna yer verilmiştir. Ancak yönerge resmi makamlara başvurmadan kamuoyuna ifşa etmeyi sadece istisnai olarak, örneğin halk sağlığı ya da çevrenin korunmasıyla ilgili acil durumlarda kabul etmektedir. Yönergenin getirdiği bir başka önemli yenilik ise işçinin saikinin inceleme konusu olmaktan çıkmasıdır¹²⁵. Yönergeye göre, işçinin hangi amaçla ihbar ve ifşada bulunduğu, onun misillemeye

114 Alp, 2019/1937, s. 9.

115 Alp, ifade Özgürlüğü, s. 402.

116 ECHR (Dec.), Guja v. Moldova, 12.02.2008, Appl no: 14277/04, para. 77, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 31.03.2022].

117 Kagiros, s. 234.

118 Kagiros, s. 234.

119 ECHR (Dec.), Langner v. Germany, 17.09.2015, Appl no: 14464/11, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 31.03.2022].

120 Civan, s. 234.

121 ECHR (Dec.), Heinisch v. Germany, 21.07.2011, Appl no: 28274/08, para. 91, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 31.03.2022].

122 Kagiros, s. 236.

123 Alp, 2019/1937, s. 19.

124 Alp, 2019/1937, s. 22.

125 Alp, 2019/1937, s. 33.

karşı korunması anlamında önem taşımamalıdır.

AIHM'in *whistleblowing* konulu yakın tarihli kararında¹²⁶, iç hastalıkları doktoru ve aynı zamanda çalıştığı hastanenin iç hastalıkları anabilim dalı başkan yardımcısı olan başvuru, Dr. H. isimli hiyerarşik üstünün dört hastasının morfinden öldüğünü tespit etmiş ve bu ölümlerin ötenazi olduğundan şüphelenmeye başlamıştır. Başvuru Dr. Gawlik hastane içi şikâyet sistemine başvurmadan savcılığa suç duyurusunda bulunmuştur. Ötenazi iddiasına ilişkin polis soruşturması medyanın ilgisini de oldukça çekmiştir. Hastane tarafından Gawlik'in işine son verilirken ötenazi yapma suçlamasıyla hakkında soruşturma başlatılan Dr. H. hakkında takipsizlik kararı çıkmıştır. Soruşturmada Gawlik'in iddialarının temelsiz olduğu açıklığa kavuşturulmuştur; delillerin ortaya koyduğu üzere, Gawlik, hasta dosyalarının sadece elektronik ortamdaki nüshalarını incelemiş, bunları fiziki dosyalarla karşılaştırmamıştır.

AIHM'e göre, doktorun kötüniyetle hareket etmediği açıktır. Kuşkusuz, bu mahiyette bir bilginin kamuoyu tarafından bilinmesinde yarar da bulunmaktadır. Ancak başvurunun bir doktor olarak, elektronik nüshaların hastaların durumuyla ilgili resmin tamamını göstermediğini bilmesi gerekmektedir. Fiziki dosyalara baktığında kuşkularının temelsiz olduğunu derhal fark edeceği halde gereken doğrulamayı yapmadan hastaneyi ve meslektaşını ifşa etmesi, özellikle bilginin önemine ve kamuoyunda yarattığı etkiye bakılarak değerlendirildiğinde, haklı feshi orantılı bir yaptırım haline getirmektedir.

Strazburg Mahkemesi, başvurunun işletme içi şikâyet mekanizmasını harekete geçirmeden işletme dışı ihbar makamlarına ulaşmasına dayanarak karar vermemiş; ancak doktorun önce şüphelerini güvenli şekilde önce hastane içinde dile getirmesinin mümkün olup olmadığını tartışmıştır. Karara göre, başvurunun suçlama yönelttiği Dr. H., kendisinin hiyerarşik üstü konumundadır

ve hastane içinde anonim olarak şikâyet etme imkânı bulunmamaktadır; hastane yönetim kurulu-na başvurmak ise etkin bir alternatif gibi görünmemektedir. AIHM, tüm bu bulgulara bakarak, başvurunun öncelikle işletme içi şikâyet mekanizmalarını işletmeyişi haklı bulmuştur.

Bu olayın ele alınış biçiminden anlaşılacağı üzere, Birlik Hukukuna Aykırılıkları İhbar Edenlerin Korunması Hakkında Yönerge ile getirilen, öncelikle işletme için ifşa kanallarına başvurunun zorunlu olmaktan çıkması ve ifşacının saikinin araştırılmaması gibi yeniliklerin AIHM'in somut olayları değerlendirme kriterlerinde şimdilik değişiklik yarattığı söylenemez.

Sonuç

Düşünce üreten bir varlık olan insanın fikir ve kanaatlerini dış dünyayla barışçıl yollardan paylaşması olarak tanımlayabileceğimiz ifade özgürlüğü, bireylerin ve toplumların gelişmesindeki önemli rolünden dolayı tüm demokratik toplum düzenlerinde korunmakta ve bireylerin sırf düşünce açıklamaları yüzünden cezalandırılması, kınanması, eşitliğe aykırı muamelelere maruz kalması engellenmektedir. Ancak her hak ve özgürlük kadar ifade özgürlüğünün de kendi doğasından, anayasadan ve yasalardan kaynaklanan sınırları olduğu gibi iş akdinin karşılıklı borç doğuran ve güven ilişkisine dayanan mahiyetinden kaynaklanan sınırları da bulunur.

İş hukukundan doğan sınırların başlıca gerekçesi, işçinin iş görme ve sadakat borcudur. Nitekim işçi, ifade özgürlüğünü çalışma saatleri içinde kullanırken iş görme edimini engelleyecek biçimde hareket etmemelidir. Daha önemlisi, işçinin sadakat borcu gereği işverene haksız şekilde zarar verebilecek olan düşünce açıklamalarından uzak durması gerekir. Ancak bu, işverenin menfaatleri karşısında işçinin ifade özgürlüğünün hiç korunmayacağı anlamına gelmez; sadece kendisinden objektif olarak beklenebilir şekilde ve işverenin gözetme borcunu yerine getirdiği ölçüde kısıtlanması anlamına gelir. Ayrıca işçinin işyerindeki çalışma barışını, huzuru, iş

¹²⁶ECHR (Dec.), Gawlik v. Liechtenstein, 16.02.2021, Appl no: 23922/19, <https://hudoc.echr.coe.int> [E.T. 16.03.2022].

akışını, diğer çalışanların moral ve motivasyonunu bozan nitelikteki düşünce açıklamaları, ifade özgürlüğü kapsamına girmez. İşverenin iş akdiyle işçinin ifade özgürlüğünü kısıtlayabilmesi, istisnai koşullarda ve işçinin önceden aydınlatılması ile mümkün olabilir. Son olarak, AIHM'e göre iş ilişkisinde işçinin ifade özgürlüğünün sınırları çizilirken; düşünce açıklamasının mahiyetini, işçinin saikini, işverenin söz konusu ifadeler yüzünden uğradığı zararı ve işçiye uygulanan yaptırımın işverenin uğradığı zarara oranla ağırlığını incelemek gerekmektedir.

İşçinin işyerini ve çalışma düzenini eleştirme hakkı vardır ancak işçinin eleştiri hakkı ve özgürlüğü, işyeriyle olan akdi ve kurumsal bağı dolaşısıyla, üçüncü bir kişinin eleştiri hakkı ve özgürlüğünden daha dardır. Objektif gerçeklik ve payı olan, nesnel ve yapıcı üslupla yöneltilen, eleştiri konusuyla nedensellik bağı olan eleştiriler; şeref ve namusa dokunacak ifadeler içermediği müddetçe korunur.

İşçinin işyeri içindeki olumsuzluk ve uygunsuzlukları resmi makamlara, basına veya üçüncü kişilere şikâyet etme hakkı vardır. Fakat işçinin asılsız ve şeref ve haysiyet kırıcı nitelikteki ağır ithamları, İK madde 25'e göre derhal haklı nedenle fesih sebebidir. İşçinin sadakat yükümlülüğü gereği işyerindeki sorunları öncelikle işyeri içinde çözümlenmek adına harekete geçmesi beklenmektedir. AIHM'e göre, işyerinde güvenli ve anonim kalmayı sağlayan ihbar mekanizmaları olmaması veya bunların etkin kullanılmaması veya işçinin bu şekilde sonuç alamayacağından baştan bariz olması halinde doğrudan resmi makamlara, hatta basına ihbar yapılabilir. İşçinin ihbar ettiği bilginin ortaya çıkması işverenin şöhret ve menfaatleri ile çatışacağından; ifşa edilen bilginin doğru olması, en azından işçinin elinden gelen doğrulamayı yapmış ve iyi niyetle bilginin gerçekliğine inanmış olması gerekir. İhbarcının ne ölçüde korunması gerektiği belirlenirken ihbarcı olmaktadır saiki, bilginin kamuoyu tarafından bilinmesinde kamu yararı olup olmadığı ve işçiye uygulanan yaptırımın işverenin uğradığı zararla oranı göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2007.
- Alp, Mustafa: "Avrupa Birliği'nin 2019/1937 Sayılı Birlik Hukukuna Aykırılıkları Bildirenlerin Korunması (Whistleblowing) Yönergesi Işığında İşçinin Hukuka Aykırılıkları İfşa Etmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 23, S: 1, 2021, 1-37 [Alp, 2019/1937].
- Alp, Mustafa: "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel S., 2014, 385-422 [Alp, İfade Özgürlüğü].
- Arıcı, Kadir: Türk İş Hukuku- I- Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Ankara 2022.
- Alpagut, Gülsevil: "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 25, 2012, 23-32.
- Astarlı, Muhittin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Doktora Tezi, Ankara 2008.
- Aydın, Ufuk: "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 2, S: 2, 2002, 79-100.
- Baycık, Gaye: "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler", Ankara Barosu Dergisi, C: 71, S: 3, 2013, 103-170.
- Civan, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, İstanbul 2021.
- Çelik, Nuri/Canıklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2022.
- Demir, Fevzi/Demir, Gönenç: "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu İş Dergisi, C: 11, S: 1, 2009, 1-37.
- Dönmezkuş, Dilara: Temel Hakların Yatay Etkisi ve İfade Özgürlüğü, İstanbul 2021.
- Dursun Ateş, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019.
- Elbir, Nazlı: Kişiliğinin Korunması Bağlamında

- İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2020.
- Ercoşkun Şenol, Kübra: "Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 74, S: 2, 2016, 709-738.
- Erdem, Mustafa Ruhan/Tezcan, Durmuş/Önok, Rifat Murat: Ceza Özel Hukuku, Ankara 2021.
- Erdoğan, Mustafa: "Demokratik Bir Toplumda İfade Özgürlüğü: Özgürlükçü Bir Perspektif", Liberal Düşünce Dergisi, S: 24, Güz 2001, 8-13.
- Ergül, Ozan: "Temel Hak ve Özgürlüklerin Yatay Etkisi Karşısında Çalışanı Ücretini Gizli Tutmakla Yükümlü Kılmanın Hukuksal Temelsizliği Üzerine", Prof. Dr. Erdal Onar'a Armağan Cilt I, Ankara 2013, 433-487.
- Ertürk, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.
- Gökpınar, Mahmut: "Bir Kavram Olarak İnsan Hakları ve Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 120, Eylül-Ekim 2015, 12-72.
- Gözler, Kemal: Anayasa Hukukunun Genel Esasları Ders Kitabı, Bursa 2016.
- Kagiaros, Dimitrios: "Reassessing The Framework for The Protection of Civil Servant Whistleblowers in The European Court of Human Rights", Netherlands Quarterly of Human Rights, C: 39, S: 3, 2021, 220-240.
- Kalabalık, Halil: İnsan Hakları Hukuku, Ankara 2017.
- Kar, Bektaş: "İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansımaları", Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2021, 173-184.
- Karan, Ulaş: İfade Özgürlüğü Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi: 2, Ankara, 2018.
- Kaya, Semih Batur: "Hukuk Devleti, Demokrasi ve Anayasacılık Ekseninde Anayasa Yargısı ve Yargısal Aktivizm", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 19, S: 3, 2015, 355-402.
- Kolcu, Selahattin: Suçu Bildirmeme Suçu, Ankara 2016.
- Okur, Zeki: "İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü", Kamu İş Dergisi, C: 8, S: 4, 2006, 41-88.
- Öktem Songu, Sezgi: "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, 2013, 609-650.
- Özbey, Özcan: "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 62, S: 1, 2013, 93-146.
- Özbudun, Ergun: Türk Anayasa Hukuku, Ankara 2016.
- Perdecioğlu, İsmail Emrah: "İnsan Haklarının Yatay Etkisi ve Mülkiyet Hakkının Yatay Etkisinin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadında Görünümü", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S: 43, 2020, 49-78.
- Sunay, Reyhan: "İnsan Haklarının Yatay Etkisi ve Devletin Sorumluluğu", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 23, S: 1, 2015.
- Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, Ankara 2020.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2019.
- Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020.
- Şirin, Tolga: Türkiye'de Anayasa Şikayeti (Bireysel Başvuru), İstanbul 2013.
- Uygun, Oktay: Devlet Teorisi, İstanbul 2017.
- Wragg, Paul: "Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences between Practice and Liberal Principle", Industrial Law Journal, C: 44, S: 1, 2015, 1-28.
- Yıldız, Gaye Burcu: "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, 105-112.