ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

GENEL KURUL
KARAR

AYLA DEMİR İŞAT BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2018/24245**
Karar Tarihi : **8/10/2020**

Başkan : Zühtü ARSLAN
Başkanvekili : Hasan Tahsin GÖKCAN
Başkanvekili : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : Serdar ÖZGÜLDÜR
Burhan ÜSTÜN
Engin YILDIRIM
Hicabi DURSUN
Celal Mümtaz AKINCI
Muammer TOPAL
M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Recai AKYEL
Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Selahaddin MENTEŞ
Basri BAĞCI
Raportör : Fatih ALKAN
Başvurucu : Ayla DEMİR İŞAT
Vekili : Av. Evin KONUK

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, işveren ile arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 2/8/2018 tarihinde yapılmıştır.

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

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

5. Bölüm Başkanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

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

7. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı süresinde beyanda bulunmuştur.

8. İkinci Bölüm tarafından 4/5/2020 tarihinde yapılan toplantıda, niteliği itibarıyla Genel Kurul tarafından karara bağlanması gerekli görüldüğünden başvurunun Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 28. maddesinin (3) numaralı fıkrası uyarınca Genel Kurula sevkine karar verilmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

9. Başvuru formu ve eklerinde, yargılama sürecindeki dava dosyalarında ve Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (UYAP) üzerinden elde edilen bilgi ve belgelerde yer aldığı şekliyle olaylar özetle şöyledir:

A. Genel Bilgiler

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

11. 15 Temmuz darbe teşebbüsü öncesinde Millî Güvenlik Kurulu (MGK), söz konusu yapılanmayı 2014 yılı başından itibaren sırasıyla *halkımızın huzurunu ve ulusal güvenliğimizi tehdit eden yapılanma, devlet içindeki illegal yapılanma, kamu düzenini bozan iç ve dış legal görünüm altında illegal faaliyet yürüten paralel yapılanma, paralel devlet yapılanması, terör örgütleriyle iş birliği içinde hareket eden paralel devlet yapılanması* ve *bir terör örgütü* olarak kabul etmiştir. Söz konusu MGK kararlarının her biri basın duyuruları aracılığıyla kamuoyuyla paylaşılmıştır. Yine FETÖ/PDY 2014 yılında, Millî Güvenlik Siyaset Belgesi'nde "*Legal Görünümlü İllegal Yapılar*" başlığı altında "*Paralel Devlet Yapılanması*" adıyla yer almıştır (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 28, 33).

12. 15 Temmuz darbe teşebbüsünden önce FETÖ/PDY ile irtibatlı olduğu değerlendirilen bazı ticari kuruluşlara ve finans kuruluşlarına yönelik idari birtakım tedbirlere başvurulmuştur. Bu bağlamda Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) 3/2/2015 tarihinde örgütün finans merkezi olduğu gerekçesiyle Asya Katılım Bankasının (Bank Asya) yönetimine el koymuş. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) ise anılan Bankayı 29/5/2015 tarihinde TMSF'ye devretmiştir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 35).

13. Yargı organları birçok kararda FETÖ/PDY'nin devletin anayasal kurumlarını ele geçirmeyi, sonrasında devleti, toplumu ve fertleri kendi ideolojisi doğrultusunda yeniden şekillendirmeyi, oligarşik özellikler taşıyan bir zümre eliyle ekonomiyi, toplumsal ve siyasal gücü yönetmeyi amaçlayan, bu doğrultuda mevcut idari sisteme paralel şekilde örgütlenen bir terör örgütü olduğunu kabul etmişlerdir. Yine bu örgütün 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsünün arkasındaki yapılanma olduğu yargı organlarınca tespit edilmiş ve hüküm altına alınmıştır (*Selçuk Özdemir* [GK], B. No: 2016/49158, 26/7/2017, §§ 20, 21; *Alparslan Altan* [GK], B. No: 2016/15586, 11/1/2018, § 10).

14. Yargı organlarının kararlarında ayrıca FETÖ/PDY'nin gizlilik, hücre tipi yapılanma, her kurumda örgütlenmiş olma, kendisine kutsallık atfetme, itaat ve teslimiyet temelinde hareket etme gibi birçok özelliğinin bulunduğu ve bu örgütün diğerlerine nazaran çok daha zor ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya konulmuştur. FETÖ/PDY'nin şeffaflık ve açıklık yerine büyük bir gizlilik içinde, bir istihbarat örgütü gibi kod isimler, özel haberleşme kanalları, kaynağı bilinmeyen paralar kullanıp böyle bir örgütlenmenin olmadığına herkesi inandırmaya çalıştığı ve bunda başarılı olduğu ölçüde büyüyüp güçlendiği tespitlerine yer verilmiştir (bu konuda bkz. Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 26/9/2017 tarihli ve E.2017/16.MD-956, K.2017/370 sayılı kararı).

B. Olağanüstü Hâl İlanı ve Bu Süreçte Uygulanan Tedbirler

15. Darbe teşebbüsünün bastırılmasının akabinde Bakanlar Kurulu tarafından ülke genelinde 21/7/2016 tarihinden itibaren doksan gün süreyle olağanüstü hâl (OHAL) ilan edilmesine karar verilmiştir. Üç aylık sürelerle uzatılan OHAL süreci 18/7/2018 tarihinde sona ermiştir. OHAL ilanı, OHAL döneminin gerektirdiği tedbirlere ilişkin detaylı açıklamalar Anayasa Mahkemesinin *Aydın Yavuz ve diğerleri* (aynı kararda bkz. §§ 47-66) kararında yer almaktadır.

16. 15 Temmuz darbe teşebbüsü sırasında ve sonrasında ülke genelinde darbe girişimiyle bağlantılı ya da doğrudan darbe girişimiyle bağlantılı olmasa bile FETÖ/PDY'nin kamu kurumlarındaki örgütlenmesinin yanı sıra eğitim, sağlık, ticaret, sivil toplum ve medya gibi farklı alanlardaki yapılanmasına yönelik olarak Cumhuriyet başsavcılıkları tarafından soruşturmalar yürütülmüş ve çok sayıda kişi hakkında gözaltı ve tutuklama tedbirleri uygulanmıştır (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 51; *Mehmet Hasan Altan (2)* [GK], B. No: 2016/23672, 11/01/2018, § 12).

17. Ayrıca OHAL sürecinde kamu görevinden çıkarma tedbirlerinin uygulanmasına da karar verilmiş, bu konuda genel ve soyut normlar ihdas edilerek alınan tedbirlerin yanı sıra kişiler hakkında doğrudan etki doğurucu nitelikte işlemler de tesis edilmiştir. Örneğin 23/7/2016 tarihli ve 29779 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'nin (667 sayılı KHK) 3. maddesinde yargı mensupları ile bu meslekten sayılanlardan, 4. maddesinde ise bunlar dışındaki tüm kamu personelinden (işçiler dâhil) terör örgütlerine veya devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna MGK tarafından karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilenlerin meslekten veya kamu görevinden çıkarılmalarına karar verileceği düzenlenmiştir. Anılan maddelerde; görevine son verilenlerin bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemeyeceği, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemeyeceği de hüküm altına alınmıştır (kamu görevinden çıkarma tedbirlerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. *Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 56-61).

18. Türkiye Cumhuriyeti 21/7/2016 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne (AİHS/Sözleşme), Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine ise Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye (MSHUS) ilişkin derogasyon (askıya alma/yükümlülük azaltma) beyanında bulunmuştur. OHAL'in uzatılmasına ilişkin kararlar da Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine bildirilmiştir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 50).

C. Başvurucu Hakkında Uygulanan Tedbire İlişkin Süreç

19. 1981 doğumlu olan başvurucu ile Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği (işveren) arasında 1/11/2010 tarihinde iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu kapsamda başvurucu, Tekirdağ Bölge Birliği Silivri Tarım Kredi Kooperatifi bünyesinde işçi statüsünde kooperatif görevlisi unvanıyla çalışmaktadır.

20. İşveren Yönetim Kurulu 29/7/2016 tarihli toplantısında, OHAL koşulları ve mevzuatı kapsamında görevde kalmalarında sakınca görüldüğü değerlendirilen kimi personel hakkında inceleme, araştırma, soruşturma yapılmasına ve soruşturmaya tabi tutulacak personelin bu süre boyunca geçici olarak işten el çektirilmelerine karar vermiştir. Söz konusu kararın ilgili kısmı şöyledir:

"İnsan Kaynakları ve İdari İşler Daire başkanlığının Genel Müdürlük Makamından havaleli 29/7/2016 tarih ve ... sayılı önergesi okunup görüşüldü:

15 Temmuz 2016 tarihinde, Türkiye Büyük Millet Meclisini ve Türkiye Cumhuriyeti hükümetini ortadan kaldırmaya veya görevlerini kısmen veya tamamen yapmasını engellemeye, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın öngördüğü düzeni ortadan kaldırmaya ve bu düzen yerine başka bir düzen getirmeye, halkı, Türkiye Cumhuriyeti hükümetine karşı silahlı isyana tahrik ve Cumhurbaşkanı'na suikaste teşebbüs eden Fetullahçı Terör Örgütü'nün ve bu terör örgütüne ait yapılanmanın üyesi ve sempatizanı olduğu tespit edilen çalışanların, kamu düzeninin korunmasına ve Devletimizin ortaya koyduğu hedefler doğrultusunda, Genel Müdürlüğümüzce yürütülen hizmetlerin etkin bir şekilde sunulmasına devam edilebilmesi için görevleri başında kalmalarında sakınca görülen ek listede belirtilen personel hakkında Genel Müdürlük Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığınca gerekli inceleme/araştırma/soruşturmanın yapılması ve ek listede belirtilen personelin inceleme ve soruşturma süresince İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin 51 inci ve Toplu İş Sözleşmesi'nin 69 uncu maddeleri gereğince geçici olarak işten el çektirilmelerine,

Ayrıca, 23 Temmuz 2016 tarih ve 29779 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre İdarece işlem yapılmasına, oybirliği ile karar verildi."

- Anılan ara kararın eki olan görevden el çektirilecek personel listesinde başvurucunun da ismi bulunmaktadır.

21. İşveren Yönetim Kurulu 11/8/2016 tarihli toplantısında 29/7/2016 tarihli kararda değişikliğe gitmiştir. Buna göre Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığına verilen gerekli inceleme/araştırma/soruşturma yapma görevi iptal edilmiş ve 667 sayılı KHK'nın 4. maddesi dikkate alınarak bu kapsamdaki personelin iş sözleşmelerinin bildirimsiz ve tazminatsız feshedilmesine karar verilmiştir. Anılan kararın ilgili kısmı şöyledir:

"İnsan Kaynakları ve İdari İşler Daire Başkanlığının Genel Müdürlük Makamından havaleli 29/7/2016 tarih ve ... sayılı önergesi okunup görüşüldü:

Yönetim Kurulumuzun .... kararları gereğince, 15 Temmuz 2016 tarihinde, Türkiye Büyük Millet Meclisini ve Türkiye Cumhuriyeti hükümetini ortadan kaldırmaya veya görevlerini kısmen veya tamamen yapmasını engellemeye, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın öngördüğü düzeni ortadan kaldırmaya ve bu düzen yerine başka bir düzen getirmeye, halkı, Türkiye Cumhuriyeti hükümetine karşı silahlı isyana tahrik ve Cumhurbaşkanı'na suikaste teşebbüs eden Fetullahçı Terör Örgütü'nün ve bu terör örgütüne ait yapılanma ile irtibatı ve iltisakı olduğu değerlendirilen ve görevleri başında kalmalarınsa sakınca görülen, Genel Müdürlük Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığınca gerekli inceleme/araştırma/soruşturmalarının yapılması ve inceleme ve soruşturma neticesinde İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nin 51 inci ve Toplu İş Sözleşmesi'nin 69 uncu maddeleri gereğince geçici olarak işten el çekirilmelerinin uygun görüldüğü.

Konu ile ilgili olarak Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığına verilen gerekli inceleme/araştırma/soruşturma yapma görevinin iptal edilmesine.

15 Temmuz 2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisini ve Türkiye Cumhuriyeti hükümetini ortadan kaldırmaya veya görevlerini kısmen veya tamamen yapmasını engellemeye ilişkin darbe girişimi ile ilgili olarak 23/7/2016 tarihli ve 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (667 sayılı KHK) 4. maddesinin 1. fıkrası da göz önüne alınarak Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunan yapı, oluşum veya gruplarla irtibatı ve iltisakı olduğu değerlendirilen kararımız eki listedeki 38 personelin iş sözleşmelerinin bildirimsiz ve tazminatsız feshedilmesine, oybirliği ile karar verildi."

22. Söz konusu kararın ekinde yer alan görevden çıkarılacak personel listesinde başvurucunun ismine de yer verilmiştir. Yönetim Kurulunun 11/8/2016 tarihli kararı işveren Tekirdağ Bölge Birliğinin 18/8/2016 tarihli yazısıyla başvurucuya tebliğ edilmiş, başvurucunun iş sözleşmesi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmiştir.

23. Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine karar verilmesi talepleriyle işveren aleyhine 25/8/2016 tarihinde dava açmıştır. Ankara 40. İş Mahkemesi (Mahkeme) tarafından kabul edilen dava dilekçesinde başvurucu;

i. Feshin usule aykırı olduğunu, fesih bildiriminde feshin açık ve kesin sebebinin bildirilmediğini ileri sürmüştür.

ii. İşleme dayanak olarak gösterilen OHAL KHK'sından anladığı kadarıyla FETÖ/PDY'ye üye olduğundan ya da sempati duyduğundan bahisle iş sözleşmesinin feshedildiğini ancak ne kendisinin ne de eşinin söz konusu örgüt ile herhangi bir bağının bulunduğunu, vakıf, dernek ya da sendika üyeliklerinin bulunmadığını, örgütün yayınlarından hiçbirine abone olmadıklarını, yalnızca dinî hassasiyetlerinden dolayı 2009 yılında açtığı bir Bank Asya hesabının bulunduğunu belirtmiştir.

iii. Söz konusu Bank Asya hesabındaki para hareketlerinin rutin bankacılık hareketleri olduğunu, ev alma amacıyla hesabında bulunan tüm parayı 2015 yılı Ağustos ayında eşinin hesabına gönderdiğini, hesabı açtığı 2009 yılında ileride yaşanacak gelişmeleri öngörebilmesinin beklenemeyeceğini ifade etmiştir.

iv. Yasal şekilde uzun yıllardır faaliyet gösteren Bank Asyada birçok kamu kurumunun hesaplarının bulunduğunu, kendisiyle FETÖ/PDY arasında nasıl bir bağlantı kurulduğunu bilmediğini, devletine ve milletine bağlı bir birey olduğunu belirterek feshin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

24. Davalı işveren tarafından sunulan 4/10/2016 tarihli cevap dilekçesinde;

i. 15 Temmuz darbe girişiminin akabinde 20/7/2016 tarihinde ülke genelinde OHAL ilan edildiği ve 667 sayılı KHK'nın 4. maddesi gereğince devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum ve gruplarla irtibatı ve iltisakı olduğu değerlendirilenlerin (işçiler dâhil) kamudaki görevlerinden çıkarılacaklarının düzenlendiği ifade edilmiştir.

ii. Düzenlemenin kapsamına yasa dışı grup veya yapılanmalarla irtibatı veya iltisakı olduğu tespit edilenlerin değil bu tür bir bağı olduğu değerlendirilenlerin de girdiği, dolayısıyla bu konuda işverene geniş bir takdir yetkisinin tanındığı belirtilmiştir.

iii. Ayrıca işverenin 18/4/1972 tarihli ve 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu'na göre kurulduğu ve amacının kamu hizmeti ifa etmek olduğu, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının ilgili/ilişkili kurumu olduğu, başvurucunun iş sözleşmesinin OHAL düzenlemesi kapsamında feshedildiği ileri sürülmüştür.

iv. Anayasa Mahkemesinin 4/8/2016 tarihli kararına yer verilerek bu kararla yasa dışı oluşum, yapı ve gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı ya da bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen kişilerin tamamının tüm kamu kurum ve kuruluşlarından çıkarılmasının amaçlandığı hususunun ortaya konulduğu, yine Başbakanlığın 17/2/2016 tarihli Genelgesinin gereğinin yerine getirildiği belirtilmiştir.

v. Başvurucunun FETÖ/PDY ile irtibat ve iltisakını devam ettirmesi nedeniyle 15 Temmuz darbe teşebbüsünün ardından sözleşmesinin derhâl feshedilmesi ihtiyacının ortaya çıktığı, başvurucunun banka kayıtlarının, sosyal medya sitelerindeki paylaşımlarının, çocuklarının FETÖ/PDY'ye ait okullarda eğitim alıp almadıklarının, kapatılan dernek ve vakıflarda görevlerinin bulunup bulunmadığının Mahkemece araştırılması neticesinde fesih işleminin hukuka uygun olduğunun görüleceği iddia edilmiştir.

vi. Feshin son çare olması ilkesi gereğince dikkatli ve özenli bir çalışma sonucunda başvurucunun sözleşmesinin feshedildiği belirtilerek davanın reddine karar verilmesi talep edilmiştir.

25. Mahkeme tarafından davalı işverene gönderilen 5/12/2016 tarihli müzekkerede, başvurucunun iş sözleşmesinin feshine esas olarak gösterilen güvenlik kurumlarından gönderilen yazılar ve dayanak belgeler talep edilmiştir. Davalı işveren tarafından sunulan 26/12/2016 tarihli cevap yazısında; kendilerine konu ile ilgili belge gönderilmediği, yalnızca Emniyet Genel Müdürlüğünden ve Millî İstihbarat Teşkilatından listelerin gönderildiği belirtilmiş ve başvurucunun FETÖ/PDY ile irtibatının olup olmadığının Millî İstihbarat Teşkilatından, Emniyet Genel Müdürlüğünden, Bank Asya Genel Müdürlüğünden ve Bank

Asya Kızılay Şubesi Müdürlüğünden sorulması, ilgili belgelerin bu kurumlardan temin edilmesi talep edilmiştir.

26. Mahkemece Emniyet Genel Müdürlüğüne yazılan 4/1/2017 tarihli müzekkereyle başvurucunun FETÖ/PDY üyeliğinin ya da bu örgütle ilgisinin veya iltisakının bulunup bulunmadığı hususundaki bilgi ve belgelerin gönderilmesi talep edilmiştir. Ayrıca aynı tarihte Bank Asya Genel Müdürlüğüne ve Bank Asya Kızılay Şubesi Müdürlüğüne gönderilen müzekkerelerle başvurucunun son üç yıla ait banka hesap hareketlerinin Mahkemeye gönderilmesi talep edilmiştir.

27. Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından Mahkemeye gönderilen 28/2/2017 tarihli gizli ibareli yazıda; başvurucunun FETÖ/PDY soruşturmalarında herhangi bir kaydının bulunmadığı, 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında Emniyet Genel Müdürlüğünce hakkında bir işlem yapılmadığı, FETÖ/PDY ile ilişkili dernek ya da sendikalarda bir kaydının olmadığı, bu kapsamdaki şirketlerde ortak ya da yönetici olmadığı, Bylock kullandığına ilişkin bir kayda rastlanmadığı belirtilmiştir. Söz konusu yazıda, örgüt lideri Fetullah Gülen tarafından Bank Asyaya para yatırılması yönünde örgüt üyelerine verilen 25/12/2013 tarihli talimat dolayısıyla 31/12/2013-31/12/2014 tarihleri arasında Bank Asya hesaplarında para artışı olanlar listesinde başvurucunun kaydının bulunduğu, 31/12/2013 tarihindeki bakiye ile 31/12/2014 tarihindeki bakiye arasında 5.215,34 TL fark bulunduğu ve Bank Asya hesabının 2009 yılında açıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca başvurucunun tekniker olarak kamuda görev yapan eşinin OHAL KHK'sı ile kamu görevinden ihraç edildiği belirtilmiştir.

28. Ayrıca Bank Asya Genel Müdürlüğünden gönderilen 17/1/2017 tarihli yazıyla başvurucunun 16/7/2013-17/1/2017 tarihleri arasında gerçekleştirdiği bankacılık hareketlerine ilişkin döküm Mahkemeye gönderilmiştir. Yine başvurucunun Bank Asya hesabında 12/10/2009-22/7/2016 tarihleri arasında gerçekleşen hareketlilikleri gösteren hesap özeti de dava dosyasına sunulmuştur.

29. Başvurucu, vekili aracılığıyla Mahkemeye sunduğu 7/4/2017 tarihli beyan dilekçesinde; Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen 28/2/2017 tarihli yazı ve ekleri incelendiğinde eşinin OHAL KHK'sı ile kamu görevinden ihraç edilmesi ve Bank Asya hesabında belirli bir miktar parasının olması dışında aleyhine bir bilginin olmadığının görüleceğini ifade etmiştir. Başvurucu; eşinin -kendisinden sonra- 1/9/2016 tarihinde kamu görevinden çıkarıldığını, kaldı ki önceki bir tarihte ihraç edilmiş olsa dahi eşinin kamu görevinden çıkarılmasının kendisini FETÖ/PDY yapılanmasıyla irtibatlı ya da iltisaklı hâle getirmeyeceğini, ayrıca eşi hakkında da herhangi bir adli soruşturmanın ya da kovuşturmanın bulunmadığını, cezaların şahsiliği ve masumiyet karinesi gereğince eşinin durumu üzerinden sözleşmesinin feshedilmesinin hukuka aykırı olduğunu iddia etmiştir. Öte yandan Bank Asyada 2009 yılında açtığı hesabın yalnızca birikim amaçlı olduğunu, eşi ve ağabeyine yapmış olduğu para transfer işlemleri dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşa ödeme yapmadığını, hesap hareketleri incelendiğinde rutin bankacılık işlemleri olduğunun görüleceğini, başkasının talimatı doğrultusunda Bank Asya hesabına para yatırmadığını, 2013-2014 yıllarında hesabında 5.215,34 TL'lik bir artışın olduğunun tespit edildiğini, bu miktarın hiçbir bankanın mali sorunlarını çözmeye yetecek bir miktar olmadığının açık olduğunu ileri sürmüştür. Başvurucu, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Millî İstihbarat Teşkilatı tarafından gönderilen listeler doğrultusunda işveren tarafından herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli veya haklı bir gerekçe oluşturmadığını belirterek işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

30. Mahkeme 10/4/2017 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Kararda; 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi sonrasında alınan tedbirler çerçevesinde başvurucunun sözleşmesinin feshedildiği, fesih sebebi dikkate alındığında şüphe feshi kavramının açıklanması gerektiği belirtilmiş ve şüphe feshi tüm iş ilişkisinin devamı için zorunlu olan *güven* duygusunu yıkmaya elverişli objektif olguların oluşturduğu güçlü şüphenin varlığı hâlinde işverenin durumu aydınlatmak için tüm imkânlarını kullanması şartıyla başvurabileceği olağanüstü fesih yolu olarak tanımlanmıştır. Kararın gerekçesinde;

i. Şüphe feshi konusunda ülkemizde verilen ilk kararın Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/10/2007 tarihli ve E.2007/16878, K.2007/30923 sayılı kararı olduğu, söz konusu davaya konu olayda devlet demir yolları bünyesinde 1976 yılından itibaren aralıklarla çalışan işçinin geçmişte yasa dışı örgüt üyesi olması, görev yaptığı bölgede terör olaylarının artması ve demir yolu ulaşımının da hedefte bulunması gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği, bu durumun iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güven duygusunun sarsılmasına yol açtığı ve sözleşmenin güçlü bir şüpheye dayanılarak feshedilmesinin Yargıtay tarafından hukuka uygun bulunduğu ifade edilmiştir.

ii. Somut olayın da öncelikle güvenlik endişesi ve 15 temmuz 2016 tarihinde yaşanan hadiseler dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş. 15 Temmuz 2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi, Millî İstihbarat Başkanlığı ve Ankara İl Emniyet Müdürlüğü başta olmak üzere kamu binaları önünde, cadde ve meydanlarda toplanan vatandaşlara karşı uzun namlulu silahlar ile saldırıldığı, kadın, çocuk, genç, yaşlı demeden silahsız ve savunmasız halkın üzerine rastgele ateş açıldığı, ülke genelinde çok sayıda güvenlik personeli ile sivil vatandaşın şehit edildiği ve yaralandığı hatırlatılmıştır. Bu kapsamda Cumhuriyet başsavcılıklarınca soruşturmalara başlandığı, kamu kurumlarında çalışan kişiler hakkında da gerek OHAL KHK'ları gerekse idari soruşturmalar ile işlemler yapılarak durumlarının değerlendirildiği belirtilmiştir.

iii. Dava konusu olayda olduğu gibi işveren tarafından çalışanlar hakkında değerlendirme yapılabileceği belirtilmiş ve başvurucuyla çalışmanın uygun olmayacağı, güvenlik endişesinin bulunduğu gerekçesiyle başvurucunun iş sözleşmesinin feshedildiği vurgulanmıştır.

iv. Başvurucunun bir kamu kuruluşu olan işveren bünyesinde kooperatif görevlisi olarak çalıştığı, kamu görevi icra eden kurum ve kuruluşlarda yasa dışı örgütlerle bağlantısı olan kişilerin soruşturulmasının ve araştırılmasının doğal olduğu, bunun sonucunda güven ilişkisini tesis etme ve güvenlik endişesi gördüğü kişilerle çalışmama hakkının bulunduğu, söz konusu süreçte her bilginin paylaşılmasının ve ifşa edilmesinin ise FETÖ/PDY ile mücadelenin devam etmesi nedeniyle mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

v. Bu kapsamda başvurucu hakkında yapılan kurumsal değerlendirme dikkate alındığında somut olayda bir şüphe feshinin söz konusu olduğu, şüphe feshinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphenin aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açtığı, işverenden katlanması beklenemeyecek bir şüphenin varlığı durumunda iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğun ortadan kalkacağı, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphenin işçinin kişiliğinde

bulunan bir sebep olduğu belirtilmiştir. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı, işçinin uygunluğunu ortadan kaldıran şüphenin başvurucu hakkında güvenlik endişesi doğurduğu ve işverenin bir kamu kuruluşu olduğu dikkate alındığında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli bir şüphe söz konusu olduğu sonucuna varılmış ve feshin geçerli nedene dayanması nedeniyle davanın reddine karar verildiği belirtilmiştir.

31. Başvurucu 27/7/2017 tarihli dilekçesiyle anılan karara karşı istinaf yoluna başvurarak, FETÖ/PDY ile mücadele kapsamında bilgi paylaşımı yapılmamasının varlığından haberdar olmadığı durumların iş sözleşmesinin feshedilmesine gerekçe olarak gösterilmesine neden olabileceğini belirtmiş, dava dilekçesinde ileri sürdüğü beyanları tekrar etmiş ve ilk derece mahkemesince verilen kararın kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

32. Davalı işveren tarafından sunulan 25/8/2017 tarihli dilekçede ise işverenin kamu hizmeti ifa ettiği, irtibat ya da iltisak kavramının sübut derecesinde ortaya konulmasının şart olmadığı, başvurucunun söz konusu örgütle irtibat ve iltisakını devam ettirdiği, titiz bir inceleme neticesinde iş sözleşmesinin feshedildiği belirtilerek başvurucunun istinaf talebinin reddine karar verilmesi ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin tespit edilerek ilk derece mahkemesince verilen kararın bu yönüyle düzeltilmesi talep edilmiştir.

33. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi 14/11/2017 tarihli kararıyla istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine hükmetmiştir. Kararın gerekçesinde;

i. 15 Temmuz gecesi Türkiye Cumhuriyeti Hükûmetini ortadan kaldırmak, görevini kısmen ya da tamamen yapmasını engellemek ve anayasal düzeni ortadan kaldırmak amacıyla hareket eden FETÖ/PDY mensupları tarafından darbe girişiminde bulunulduğu, FETÖ/PDY ve sair terör örgütleri ile mücadele amacıyla ilan edilen OHAL sürecinde 667 sayılı KHK'nın yürürlüğe girdiği ve söz konusu OHAL KHK'sına dayanılarak tesis edilen idari işlemlere ilişkin temel ilkelerin Anayasa Mahkemesinin 4/8/2016 tarihli kararıyla ortaya konulduğu ifade edilmiştir.

ii. Dosya kapsamından başvurucunun Bank Asyaya düzenli olarak para yatırdığının görüldüğü, başvurucunun üzerindeki şüpheyi bertaraf edemediği, yürüttüğü hizmetin mahiyeti itibarıyla davalının kamu kurumu olduğu, dolayısıyla statülerine bakılmaksızın çalışanlarının kamu görevlisi olduğu belirtilmiştir.

iii. İlk derece mahkemesinin kabulüne ve Yargıtay içtihatlarına göre şüphe feshinin güvene dayalı olarak devam etmesi gereken iş ilişkisini sonlandıran geçerli bir fesih olduğu, verilen kararda bir isabetsizlik görülmediği, öte yandan şüphe feshinin haklı nedenle değil geçerli nedenle fesih sebebi olduğu şeklinde değerlendirmelere yer verilmiş ve her iki tarafça ileri sürülen istinaf nedenlerinin yerinde görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

34. Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin anılan kararı başvurucu ve davalı işveren tarafından temyiz edilmiştir.

35. Başvurucu 18/12/2017 tarihli temyiz dilekçesinde, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi Rehber İlkeleri doğrultusunda kamudan arındırma (lustration)

ilkelerine aykırı davranılarak karar verildiğini, kamudan arındırmaların ancak insan hakları ve demokrasiye tehdit oluşturan pozisyonlarla sınırlı olması gerektiğini ifade etmiştir. FETÖ/PDY soruşturmaları kapsamında herhangi bir adli işleme tabi tutulmadığını ileri süren başvurucu, Bank Asyada rutin bankacılık hareketlerinin bulunmasının terör örgütleriyle irtibatını veya iltisakını göstereceek ciddiyette ve önemde bir durum olmadığını belirtmiştir.

36. Davalı işveren tarafından sunulan 14/12/2017 tarihli temyiz dilekçesinde ise FETÖ/PDY ile irtibatlı ya da iltisaklı kişilerin son derece gizlilik içinde hareket ettikleri, ifşa olmamak adına kripto bir yaşam sürdürdükleri, asıl niyet ve amaçlarını gizleyerek her hâl ve şarta uyum sağlamayı amaç edindikleri, bu tür yapılarla mücadele amacıyla ilan edilen OHAL nedeniyle söz konusu davanın olağan hukuk yöntemlerine göre görülemeyeceği ve karar süreçlerinde 667 sayılı KHK'nın dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Dilekçede ispat yükünün yer değiştirdiği, anılan örgüt ile irtibatı veya iltisakı olmadığı konusunda başvurucunun ispatla yükümlü olduğu, bu konuda gerekli araştırmaların başvurucu tarafından yapılması gerektiği, özenli bir çalışma neticesinde söz konusu feshin gerçekleştirildiği belirtilmiş ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin tespitine karar verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

37. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 24/5/2018 tarihinde söz konusu kararda herhangi bir isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle tüm temyiz itirazlarının reddine ve kararın onanmasına hükmetmiştir.

38. Nihai karar 5/7/2018 tarihinde tebliğ edilmiştir.

39. 2/8/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunulmuştur.

40. UYAP üzerinden yapılan sorgulamalarda, başvurucu hakkında FETÖ/PDY soruşturmaları kapsamında herhangi bir adli işlemin yapılmadığı görülmektedir.

41. Mahkemenin 14/11/2019 tarihli yazısıyla Anayasa Mahkemesine gönderilen dava dosyasındaki Emniyet Genel Müdürlüğünün gizli ibareli yazıları ile Bank Asya Genel Müdürlüğünün ve Bank Asya Kızılay Şubesi Müdürlüğünün başvurucuya ait banka hesap hareketlerini gösteren listelerin onaylı suretleri bireysel başvuru dosyasına derç edilmiştir.

42. Ayrıca Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliğinin 13/7/2020 ve 6/8/2020 tarihli yazılarıyla gönderilen başvurucunun iş sözleşmesinin feshine dayanak olarak kabul edilen bilgi ve belgeler de bireysel başvuru dosyasına eklenmiştir.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. İlgili Mevzuat

43. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"Feshin geçerli sebebe dayandırılması"* kenar başlıklı 18. maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

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

44. 4857 sayılı Kanun'un *"Sözleşmenin feshinde usul"* kenar başlıklı 19. maddesi şöyledir:

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

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez."

45. 4857 sayılı Kanun'un *"Fesih bildirimine itiraz ve usulü"* kenar başlıklı 20. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları şöyledir:

"...

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

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir."

46. 4857 sayılı Kanun'un *"Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları"* kenar başlıklı 21. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

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

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

..."

47. 4857 sayılı Kanun'un *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* kenar başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

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

...

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

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

...

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir."

48. 4857 sayılı Kanun'un *"Derhal fesih hakkını kullanma süresi"* kenar başlıklı 26. maddesi şöyledir:

"- 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır."

49. 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun *"Özen ve sadakat borcu"* kenar başlıklı 396. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. ..."

50. 667 sayılı KHK'nın *"Kamu görevlilerine ilişkin tedbirler"* kenar başlıklı 4. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

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

...

f) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde belirtilenler hariç diğer mevzuata tabi her türlü kadro, pozisyon ve statüde (işçi dahil) istihdam edilen personel, ilgili kurum veya kuruluşun en üst yöneticisi başkanlığında bağlı, ilgili veya ilişkili bakan tarafından oluşturulan kurulun teklifi üzerine ilgisine göre ilgili bakan onayıyla kamu görevinden çıkarılır.

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

(2) Birinci fıkra uyarınca görevine son verilenler bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemez, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler; görevinden çıkarılanların uhdelerinde bulunan her türlü mütevelli heyet, kurul, komisyon, yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu üyeliği ve sair görevleri de sona ermiş sayılır. Bu fıkrada sayılan görevleri yürütmekle birlikte kamu görevlisi sıfatını taşımayanlar hakkında da bu fıkra hükümleri uygulanır.

..."

51. 667 sayılı KHK'da yer alan düzenlemeler 29/10/2016 tarihli ve 6749 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun ile yasalaştırılmıştır. OHAL KHK'sının 4. maddesinin yukarıda aktarılan ilgili kısımları da 6749 sayılı Kanun'un 4. maddesinde aynen kabul edilmiştir.

2. İlgili Yargı Kararları

a. Şüphe Feshi Kavramı ve Yargıtay Uygulaması

52. İlk olarak Alman hukukunda ortaya çıkan ve Alman mahkemelerince 1931 yılında verilen bir kararda değinilen şüphe feshi kavramı Yargıtay kararlarında 2007 yılından itibaren kullanılmaktadır (bkz. § 57). Yargıtay; iş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphenin aralarındaki güven ilişkisini zedeleyeceğini, işverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğun ortadan kalkabileceğini ve şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebep olduğunu ifade etmektedir. Yargıtay tarafından şüphe feshi, işçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe edilmesi ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması ya da ağır biçimde zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi hâli olarak tanımlanmıştır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 8/4/2019 tarihli ve E.2019/1352, K.2019/7992 sayılı kararı; ayrıca bkz. § 58).

53. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca verilen bir kararda şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin devamı adına gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphenin mevcut olması ve ayrıca olayın aydınlatılması için işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın eylemin gerçekleştiğinin kanıtlanamamış olması gerektiği vurgulanmıştır (bkz. § 62). Şüphe feshinin özünde, işçi tarafından işlendiği ispatlanamayan ancak işçinin işlediğine ilişkin somut olgular bulunan bir suçun veya borca aykırı ağır davranışın bulunması gerektiği ve işverenin şüpheyi doğuran olgularla ilgili olarak işçiyi dinlemesinin ve savunmasını almasının gerekli olduğu ifade edilmiştir (bkz. § 58).

54. Yargıtay; işverenin işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi ile ilgili birtakım işletmesel kararlar alabilmesi konusundaki hürriyetinin işçiyi korumak adına Anayasa ve 4857 sayılı Kanun kapsamında bir noktada sınırlandırıldığını ve iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenin olması gerektiğini ifade etmiştir. Söz konusu kararında Yargıtay iş güvencesinin işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak

amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfî olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumu olduğunu belirtmiştir. Esasen Yargıtay, söz konusu kurumla işverenin işçileri keyfî bir biçimde işten çıkarmasının engellenmek istediğini vurgulamıştır. Devamında Yargıtay; keyfî şekilde işten çıkarılmalarının önlemesine ilişkin amaca işverenin işçiyi işten çıkartırken yasanın öngördüğü geçerli bir nedene dayanması ve bu nedenin hâkim tarafından denetlenmesiyle ulaşılabileceğini, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğunu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzeni tarafından korunmayacağını belirterek şüphe feshinin keyfî şekilde kullanılmaması gerektiğine dikkati çekmiştir (bkz. § 58).

55. Söz konusu içtihatlarda şüphe feshinin belirli olay ve olgulara dayanması, suç teşkil eden bir eylemin ya da ağır bir borca aykırılığın bulunması, şüphenin ciddi, güçlü ve objektif olması, güven ilişkisini ortadan kaldırmaya elverişli olması gerektiği vurgulanmıştır. Yine işverenin şüpheyi doğuran olgularla ilgili olarak işçiyi dinlemesinin ve savunmasını almasının gerekli olduğu belirtilmiştir.

56. Ayrıca Yargıtay; FETÖ/PDY ile irtibatlı ya da iltisaklı olduğu konusunda işveren tarafından duyulan şüphe üzerine iş sözleşmesi feshedilen işçilerin açtığı işe iade davalarını reddeden ilk derece mahkemelerinin kararlarını eksik araştırma yapıldığı gerekçesiyle bozabilmektedir. Yargıtay; işverenin feshe dayanak tüm delillerini sunmasını, ilk derece mahkemesince adli makamlardan, emniyet ve istihbarat kuruluşlarından davacının terör örgütü ile bağlantısı, irtibat ve iltisakı olup olmadığının sorulmasını, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayalı olup olmadığına dair denetime elverişli tüm delillerin araştırılarak toplanmasını ve bu hususun açıklığa kavuşturulmasını, elde edilen sonuca göre karar verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (bkz. § 59).

b. Şüphe Feshi Konusunda İlgili Yargıtay Kararları

57. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/10/2007 tarihli ve E.2007/16878, K.2007/30923 sayılı kararı şöyledir:

> *"... Dosya içeriğine göre davacı hakkında 1985 yılında PKK örgütüne yardımcı olmak ve yataklık yapmak suçlarından hakkında soruşturma yapıldığı, ancak takipsizlik kararı verildiği, ancak daha sonra Yasadışı PKK örgütü üyesi olmak suçundan 08.03.1994 tarihinde tutuklandığı, hakkında kamu davası açıldığı, Diyarbakır 1 nolu Devlet Güvenlik Mahkemesi'nin 31.05.1995 gün ve 300-261 sayılı ilamı ile 3 yıl 9 ay AHC ile cezalandırıldığı, 3 yıl süre ile kamu hizmetinden yasaklanmasına karar verildiği, davalı işverenin özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesinde terör olaylarının artması ve hedefler arasında demiryolu ulaşımının bulunması üzerine, çalışan personeli hakkında arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yaptığı, bu soruşturma sonucu davacının geçmişten gelen yasadışı örgüt üyesi olması ve işyerinde çalışmasının sakıncalı görülmesi üzerine iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır.*
>
> *Davalı işveren, davacının geçmişten gelen sabıkası ve özellikle yasadışı örgütle bağlantısı nedeni ile güvenlik önlemi olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu fesih Alman Hukukunda ve Alman Federal Mahkemelerinde şüphe feshi olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir fesihte, işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden 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. Davacının geçmişte yasadışı örgüt üyesi olması, davacının görev yaptığı bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının da hedefte bulunması, davalı işveren açısından iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsıldığı, elverişli objektif olay ve vaktalara dayanan güçlü bir şüphenin bulunduğu anlamına gelmektedir. Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. ... Açıklanan gerekçe ile; 1. Mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına. 2. Davanın reddine ... karar verildi."

58. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16/3/2009 tarihli ve E.2008/17012, K.2009/6827 sayılı kararı şöyledir:

"... İşverenin işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi ile ilgili bir takım işletmesel kararlar alması, Anayasa'nın 48. maddesi uyarınca girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirildiğinde, işverenin yönetim hakkı kapsamında her türlü işletmesel karar alabileceği ve bu kararların özellikle yerindelik ve amaçsal olarak yargı denetimine tabi tutulamayacağı düşünülebilir. Ancak Anayasa'nın 49. maddesinde de, çalışma herkesin hakkı ve ödevi denildikten sonra, devletin 'çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri' almak zorunda olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında, Anayasa'nın 13. maddesinde 'Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.' düzenlenmesine yer verilmiştir. Görüldüğü gibi işverenin Anayasa'nın 48. maddesinden kaynaklanan girişim özgürlüğü temel hakkının sınırları, çalışanlar açısından 49 ve 13. maddeler ile belirlenmiştir.

Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş güvencesi hükümleri, Anayasa'nın 49. maddesine uygun düzenlemelerdir. Hukuk düzeni işverenin işletmesel karar alma özgürlüğünü, işçiyi korumak için bir noktada sınırlamakta, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden aramaktadır.

İş güvencesi, işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumudur. İş güvencesi kavramına, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkına ya da işçiyi işten çıkarma yetkisine bazı sınırlamalar tanıması, biçiminde bir anlam kazandırılmıştır. Esas ve öz olarak, işverenin işçileri keyfi bir biçimde işten çıkarması, engellenmek istenmiştir. Şu halde iş güvencesinin en önemli unsur ve amaçlarından birisi, keyfi işten çıkarmaları önlemektir. Böyle bir amaca ise, işverenin işçiyi işten çıkartırken yasanın öngördüğü geçerli bir nedene dayanması koşulu ve bu nedenin yargıç tarafından denetimi ile ulaşılabilir. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, 'Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.' Hakkın kötüye kullanılması, kişinin hakkını objektif iyiniyet kurallarına aykırı biçimde kullanması olarak tanımlanmaktadır.

İşçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, şüphe feshinden bahsedilir. 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 ile ilgili olarak işçiyi dinlemeli, savunmasını almalıdır.

4857 İş Kanunu'nun 19'uncu maddesine göre: 'Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.'

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi, aynı işyerende çalışan ve emekli olan babasının bir takım usulsüz işlemlerinin saptanması ve davacının çalışmasının sakıncalı olduğu gerekçesi ile savunması alınmadan tazminatları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca ödenerek feshedilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacının suç teşkil eden veya sözleşmeye aykırı bir davranışı tespit edilmemesine, kısaca davacının şüpheli de olsa bir davranışı bulunmamasına rağmen, babasının sözleşmeye aykırı davranışı nedeni ile sakıncalı olacağı gerekçesi ile davalı işveren fesih hakkını kullanmıştır. İşverenin bu işlemi cezaların şahsiliği ilkesine aykırı olduğu gibi, keyfidir. Anayasa'nın 49. maddesindeki çalışma hakkı ihlal edilmiştir. Davalı işverenin şüphe niteliğindeki feshi, belirtilen ilke ve düzenlemelere aykırı olduğundan geçersizdir, ..."

59. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 1/11/2017 tarihli ve E.2017/42752, K.2017/23734 sayılı kararı şöyledir:

"... Davacının iş sözleşmesinin davalı Kurum tarafından 10/11/2016 tarihinde yazılı olarak davalı alt işveren şirkete davacının FETÖ/PDY ile bağlantısı olduğu bilgisi edinilmiş olduğundan kurumda çalıştırılmasının sakıncalı olduğunun değerlendirildiğinin bildirilmesi üzerine ilgili yazıya istinaden davalı şirket tarafından feshedildiği görülmüştür.

Somut olayda; davacının iş akdinin feshine ilişkin hiçbir belgenin dosyaya sunulmadığı anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi tarafından şüpheyi haklı kılacak güçte somut delillerin bulunup bulunmadığı araştırılmamıştır. Tarafların iddia ve savunmaları dikkate alındığında mahkemece öncelikle yapılacak iş davacının banka kayıtları getirtilerek özellikle adı geçen Bank Asya da hesabının hangi tarihler arasında açık olduğu, bankaya toplu para yatırma ve çekme işlemlerinin yapılıp yapılmadığı yapıldı ise hangi tarihler arasında hangi sebeplerle yapıldığına ilişkin bilgi ve belgelerin toplanması, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın Terörle Mücadele, Kaçakçılık, Organize Suçlar ve İstihbarat ile ilgili birimlerinden ve Bilgi teknolojileri Kurumundan davacının hakkında FETÖ/PDY terör örgütü ile ilgili işlem yapılıp yapılmadığının emniyet veya diğer güvenlik güçlerinden sorularak gelen yazı cevaplarının dosyaya getirtilmesi gerektiği gibi, ayrıca, davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayalı olup olmadığına dair denetime elverişli tüm delillerin de araştırılarak toplanması gerekmektedir. Feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususunun açıklığa kavuşturulması için belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak, sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. ..."

60. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 3/7/2019 tarihli ve E.2019/1589, K.2019/14951 sayılı kararı şöyledir:

"... Dosya içeriğine göre; davacının iş sözleşmesi 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'nin 4/1-g maddesi uyarınca feshedilmiştir. Dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden davacının Işık Dershanesinde ve Özel Erkul Kolejinde eğitim gördüğü, Özel Erkul Koleji Mezunlar Derneğinde 31/12/2015 tarihine kadar yönetim kurulu üyesi olarak görev yaptığı, Kocaeli Büyükşehir belediyesi iştiraki olan Kent Konut A.Ş.'den almış olduğu ev için anlaşmalı banka olan Asya Katılım Bankası hesabından konut kredisi için ödemelerin yapıldığı gerekçesi ile Kocaeli Cumhuriyet Başsavcılığının davacı hakkında kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verdiği anlaşılmaktadır.

Dosyadaki delil durumuna göre şüphe feshinin koşullarının oluştuğu, davalı şirketin savunmasına istinaden, terör örgütü ile irtibat veya iltisakı bulunduğuna dair hakkında kanaat edinilen bir işçiyi çalıştırmaya devam etmenin, yani iş sözleşmesinin devamını davalı işverenden beklemek mümkün olmadığı, feshin, şüphe feshinin şartlarını taşıdığı ve geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekmekte olup 4857 sayılı İş Yasasının 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

...

2- Davanın reddine ... oybirliği ile karar verildi."

61. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 1/10/2019 tarihli ve E.2019/6779, K.2019/17755 sayılı kararı şöyledir:

"... dosya kapsamındaki bilgilere göre fesih tarihi itibariyle davacının kapatılan Anadolu Teknik Elemanları Derneğine üye olduğu, derneğin kayıt defterine göre 2015 yılında 180 TL aidat yatırdığı, son olarak 20/04/2014 (denetim kurulu yedek üye) ve 20/04/2015 (denetim kurulu yedek üye) tarihlerinde görev aldığı, kapatılan Konya Avrupa Birliği Çalışmaları Merkezi Derneklerine üye olduğu, Bank Asya hesap hareketlerinin 17-25 Aralık sonrasında devam ettiği anlaşıldığından, gerek bu yazı cevapları gerekse tüm dosya kapsamına göre feshin haklılığı ileride açılacak davada araştırılmak üzere, işverence 667 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4/1-g maddesine göre yapılan feshin geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekmiştir. Mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak, feshin geçerli sebebe dayanmadığı kanaatine varılması isabetsiz olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Hüküm: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

...

2- ...davanın reddine ... oybirliğiyle kesin olarak karar verildi."

62. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15/11/2018 tarihli ve E.2015/22-2715, K.2018/1720 sayılı kararı şöyledir:

"... 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. ..."

c. FETÖ/PDY'nin Hiyerarşik Yapısına İlişkin Yargıtay İçtihadı

63. Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 26/9/2017 tarihli ve E.2017/16, K.2017/956 sayılı kararı ile onanarak kesinleşen Yargıtay 16. Ceza Dairesinin 24/4/2017 tarihli ve E.2015/3, K.2017/3 sayılı kararında FETÖ/PDY'nin hiyerarşik yapılanması şöyle açıklanmıştır:

"... Örgütün sorumlu yöneticisi "imam" olarak isimlendirilir. Hiyerarşi içerisinde yer alan örgütün yöneticisi, raporları toplayan ve emirleri veren kişidir. Kainat imamı, kıta imamı, ülke imamı, bölge imamı, şehir imamı, semt ve mahalle imamı, kurum imamı gibi bir çok değişik pozisyonu vardır.

Örgütün lideri, mensuplarınca kainat imamı, mehdi, mesih olarak kabul edilmektedir. Kainat imamına bağlı olarak üst kurullar orgütün birimlerini yönetmekte faaliyetlerini düzenlemektedirler. Bu kurullar "istişare kurulu", "mollalar", "tayin heyeti" ve "özel hizmet" birimleridir.

Örgütün yurt içi yapılanmasında ise, "Türkiye imamı", "bölge imamları", "il imamları", "küçük il ve bölge imamları", "ilçe imamları", "semt imamları", "mahalle imamları", "ev imamları (abileri)", "talebe imamları", "serrehberler", "belletmenler" şeklinde hiyerarşik bir yapı izlenmekte ve örgüt tabana yayılmaktadır.

Türkiye'den sorumlu imama, beş bölge imamı, onlara da bu beş bölgeyi oluşturan şehirlerden sorumlu imamlar bağlıdır. Her şehir, büyüklüğüne göre alt bölgelere, bölgeler semtlere bölünmüş olup her semte ayrı bir imam atanmaktadır. Semt imamlarının altında ise semte bağlı ışık evlerinin imamları yer almaktadır. Bunun yanı sıra kamuda, bakanlıklar ve taşra teşkilatı, yerel yönetimler, üniversiteler, kamu iktisadi teşebbüsleri alanlarında faaliyet gösteren kurumlara da örgüt tarafından imamlar atanmaktadır.

Fetullah Gülen'in 1999 yılında ABD'ye gitmesinden sonra Türkiye'deki faaliyetlerine ilişkin sorumluluk Türkiye imamına geçmiştir. Ülke içerisindeki faaliyetler ülke imamına bağlı olarak yürütülmekte ve yapılan faaliyetler kıraye aracılığıyla ya da doğrudan irtibata geçilerek Gülen'e aktarılarak onayı istenmektedir.

Örgütün bir nev'i omurgasını oluşturan ve günümüz itibariyle elde ettiği konumu kazandıran özel hizmet birim imamları, örgüt ve lideri Gülen'in en çok önem verdiği imamlardır. Bu birim en geniş şekilde yargı, emniyet, mülkiye, TSK, MIT, Milli Eğitim ve akademik kadro imamlarından oluşmaktadır. Hizmet birimlerinde gizliliğe çok önem verilerek hücre tipi yapılanmaya gidilmiştir. Örgüt mensubu en fazla bir üst sorumlusunu ve bir altında bulunan mensubunu tanımaktadır.

Bir hücre evi ya da en küçük örgüt biriminin sorumlusu erkekler için "abi", kadınlar için "abla"dır. Abilik örgütte hocalık makamıdır. Hiyerarşiye göre üst tabaka belirler ve görevine son verir. Üyeler abiye itaat etmek mecburiyetindedir. Lider ve abilerin altındaki tarafından seçimi söz konusu olmaz ve onaylamalarına da gerek yoktur. Abilik dokunulmazdır. Buna karşın kadınlar örgütün içerisinde hiçbir zaman üst düzey yönetici olamazlar.

Örgütün bütünlüğü üzerinde tek hakim ve önder Fetullah Gülen olup örgüt içerisinde kainat imamı olarak görülmektedir. Diğer yöneticiler onun verdiği yetkiyle onun adına görev yaparlar. Örgüt yukarıdan aşağıya doğru tekçi (monist) yapıda örgütlenmiştir. Daha önce de ifade edildiği gibi kainat imamı, kutsal insan, Mesih, mehdi, hoca efendi gibi sıfatlarla anılmaktadır.

Kainat imamlığı, örgütün her türlü işiyle ilgilenip üst karar veren temel, ideolojik ve doktriner birimdir. Bütün işler onun talimatıyla yürütülmektedir.

Örgüte her hafta sesini internet üzerinden duyurmaktadır. Örgüt mensuplarının topladığı bütün bilgi ve belgeler de onda toplanır.

Kainat imamı inancı ve yedi katlı piramidal yapılanma, İsmailiye mezhebinden ve köken olarak da Zerdüştlük dininden alınmıştır. Zerdüştlük dini ve ondan mülhem İsmailiye mezhebinden yedi kat gök gibi örgütlenmişlerdir. Bu mezhep, sofilerini yedi dereceye ayırmıştır. Tarikatın piri yedinci derecede oturur ki, bu mertebe Allah'tan doğrudan emir alan imamlık makamıdır. İmam helali haram ve haramı helal yapabilir. Ona mubah olmayan hiçbir şey yoktur.

Örgüt içi hiyerarşide itaat ve teslimiyet, katı bir kuraldır. Teslimiyet hem örgüte hem de liderin emrine ona atfen verilen göreve adanmışlıktır. Örgüt sivil toplumu kendi haline bırakmayıp, kendine hizmet eden bağlı unsurlara dönüştürmektedir. Kadrolaşma ile yargı, ordu, emniyet ve bakanlık birimleri bu gücün denetimine girip, örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılabilmektedir.

Örgütün hiyerarşik yapılanmasındaki tabaka sistemi kat sistemine dayanır. Katlar arasında geçişler mümkündür ama dördüncü tabakadan sonrasını önder belirler. Katlar şu şekildedir;

- Birinci Kat, Halk Tabakası: Örgüte inan ve gönül bağı ile bağlı olanlar, fiili ve maddi destek sağlayanlardan oluşur. Bunların birçoğu örgütün hiyerarşik yapısına dahil olmayan bilinçli veya bilinçsiz hizmet ettirilen kesimdir. Genellikle faaliyetlerden habersizdirler. Bu katmandakileri örgüte bağlayan ana unsur istismar edilen İslami duyarlılık ve din duygularıdır.

- İkinci Kat, Sadık Tabaka: Okul, dershane, yurt, banka, gazete, vakıf ve kurum görevlilerinden oluşan sadık gruptur. Bunlar örgüt sohbetlerine katılır, düzenli aidat öder, az veya çok örgüt ideolojisini bilen kişilerdir.

- Üçüncü Kat, Ideolojik Örgütlenme Tabakası: Gayri resmi faaliyetlerde görev alırlar. Örgüt ideolojisini benimseyen ve ona bağlı çevresine propaganda yapan kişilerden oluşur.

- Dördüncü Kat, Teftiş Kontrol Tabakası: Bütün hizmeti (legal ve illegal) denetler. Bağlılık ve itaatte dereceye girenler buraya yükselebilir. Bu tabakaya girenler örgütte çocuk yaşta kazandırılanlardan seçilir. Örgüte sonradan katılanlar genellikle bu katta ve daha üst katlarda görev alamazlar.

- Beşinci Kat, Organize Eden ve Yürüten Tabaka: Üst düzey gizlilik gerektirir. Birbirlerini çok az tanırlar. Örgüt lideri tarafından atanır. Devletteki yapıyı organize edip yürüten tabakadır. Evliliklerinin örgüt içinden olması zorunludur.

- Altıncı Kat, Has Tabaka: Fethullah Gülen ile alt tabakaların irtibatını sağlar. Örgüt içi görev değişiklikleri yapar. Azillere bakar. Örgüt liderince bizzat atanırlar.

- Yedinci Kat, Kurmay Tabaka: Örgüt lideri tarafından doğrudan seçilen 17 kişiden oluşan örgütün en seçkin kesimidir.

Yedi katmanın en üstünde "Sözde Fethullah Hoca arşı" yer almaktadır. Beşinci, altıncı ve yedinci katmanlar örgütü yöneten katmanlardır. Altıncı ve yedinci katmandakilerinin örgütten kopmalarına kesinlikle izin verilmez. Altıncı katmandakiler örgüt liderinin bildiği ve takip ettiği hayati önemi haiz gördükleri hizmetleri yapan kişilerdir. Beşinci katmanda çok nadir halde örgütten kopma olmuştur. Bu katmanda olup örgütten ayrılanlar takip edilerek etkisiz hale getirilmiştir. Dördüncü katman örgütü bir arada tutar ve alt katmandakilerin teftiş ve kontrolünü yapar. Hizmet denen işleri ise ilk üç katmandakiler yürütmektedir.

Şu hale göre; anılan örgüt yönünden, örgütün lideri Fetullah Gülen ile beşinci, altıncı ve yedinci katmanlarda yer alanların, bu cümleden olarak kıta imamı, ülke imamı, "Türkiye imamı" ve "bölge imamlarının", her halükarda örgütün üst düzey yöneticisi olduklarında kuşku yoktur. Ancak örgütü bir arada tutan ve alt katmanlardakilerin teftiş ve kontrolünü yapan dördüncü katman örgüt mensupları ile ilgili olarak, il ve ilçe sorumluları/imamları ile kamu kurumları imamlarının yönetici olup olmadıkları, yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, somut olayın özellikleri, bu kişilerin örgütün hiyerarşik yapısı içerisindeki konum ve görevleri, sorumluluk sahalarında sevk ve idare ettiği örgütsel faaliyetlerin örgütün amaç ve etkinliği bakımından önem ve yoğunluğu ile kontrol ettikleri kamu personelinin devletin güvenliği bakımından ifade ettiği stratejik değer de gözetilerek belirlenmelidir. Örgüt yöneticisinin mutlaka illegal faaliyetleri yönetmesi gerekmez. Örgütün amacına ve varlığının devamına katkı sunan sözde legal faaliyetleri sevk ve idare etmek de bu kapsamda değerlendirilmelidir. ..."

B. Uluslararası Hukuk

1. Uluslararası Düzenlemeler

64. Sözleşme'nin *"Özel ve aile hayatına saygı hakkı"* kenar başlıklı 8. maddesi şöyledir:

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

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

65. Sözleşme'nin *"Olağanüstü hallerde yükümlülükleri askıya alma"* kenar başlıklı 15. maddesi şöyledir:

"1. Savaş veya ulusun varlığını tehdit eden başka bir genel tehlike halinde her Yüksek Sözleşmeci Taraf, durumun kesinlikle gerektirdiği ölçüde ve uluslararası hukuktan doğan başka yükümlülüklere ters düşmemek koşuluyla, bu Sözleşme'de öngörülen yükümlülüklere aykırı tedbirler alabilir.

2. Yukarıdaki hüküm, meşru savaş fülleri sonucunda meydana gelen ölüm hali dışında 2. maddeye, 3. ve 4. maddeler (fıkra 1) ile 7. maddeye aykırı tedbirlere cevaz vermez.

3. Aykırı tedbirler alma hakkını kullanan her Yüksek Sözleşmeci Taraf, alınan tedbirler ve bunları gerektiren nedenler hakkında Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne tam bilgi verir. Bu Yüksek Sözleşmeci Taraf, sözü geçen tedbirlerin yürürlükten kalktığı ve Sözleşme hükümlerinin tekrar tamamen geçerli olduğu tarihi de Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bildirir."

66. MSHUS'nin 4. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"1. Ulusun hayatını tehdit eden ve varlığı resmen ilan edilmiş olan olağanüstü bir durumun ortaya çıkması halinde, bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, uluslararası hukuktan kaynaklanan diğer yükümlülüklerine aykırı olmamak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din ya da toplumsal kökene dayalı bir ayrımcılık içermemesi kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde olmak üzere, bu Sözleşme'den doğan yükümlülüklerinden ayrılan tedbirler alabilirler.

2. Bu hükme dayanılarak Sözleşme'nin 6, 7, 8 (1. ve 2. fıkraları), 11, 15, 16 ve 18nci maddelerine aykırılık getirilemez.

67. 13/12/1966 tarihli ve 811 sayılı Kanun'la onaylanması uygun bulunan 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında ILO Sözleşmesi'nin (111 sayılı ILO Sözleşmesi) 4. maddesi şöyledir:

"Devletin güvenliğine halel getiren faaliyetlerden ötürü mühik sebeplerle zanlı bulunan veya bu faaliyetlere girişen bir şahıs hakkında alınan tedbirler, ilgili kişinin milli tatbikata uygun olarak kurulmuş olan yetkili bir makama başvurma hakkı saklı kalmak şartıyla, ayırım sayılmaz."

2. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihadı

a. Sözleşme'nin 8. Maddesi Bağlamında

i. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Genel Yaklaşımı

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

69. AİHM'e göre mesleki hayat *özel hayat* kavramı dışında tutulamaz. Özel hayat unsurları gerekçe gösterilerek mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini etkilediği ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. AİHM bireylerin genellikle iş yaşamında dış dünyayla ilişkiler kurduğunu hatırlatarak bireyin kimliğini oluşturmasının ve sosyalleşmesinin önemli bir aracı olan dış dünyayla ilişki kurma hakkının bireyin iş çevresini de kapsadığını, bu durumun serbest meslek bağlamında özellikle geçerli

olduğunu ifade etmiştir (*Niemitz/Almanya*, B. No: 137/1088, 16/12/1992, § 29; *Özpınar/Türkiye*, B. No :20999/04, 19/10/2010, § 45; *Campagnano/İtalya*, B. No: 77955/01, 23/3/2006, § 53).

70. AİHM, kural olarak ilgili kişinin mesleki yaşantısına getirilen bir kısıtlamayı Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamı içinde kabul etmektedir (*Sodan/Türkiye*, B. No: 18650/05, 2/2/2016, § 37). AİHM tarafından öncelikle mesleki hayatın kişiliğin geliştirilmesi üzerindeki etkisi tartışılarak mesleki hayata getirilen sınırlamaların bireyin yakın çevresiyle ilişkilerini geliştirmesi ve sosyal kimliğini şekillendirmesi üzerinde etki doğuracağı belirtilmiş ve bu bağlamdaki müdahalelerin 8. madde kapsamına girebileceği değerlendirilmiştir.

71. AİHM, bu konudaki her somut olay değerlendirmesinde *özel hayat* kavramının kapsamına ilişkin açıklamalarda bulunmuş; bu kavramın bireyin kişisel hayatını istediği gibi yaşayabileceği bir *iç alan* ile sınırlandırmayı ve dış dünyayı bu alandan tamamen uzak tutmayı hakkın koruma alanını aşırı şekilde sınırlayan bir yaklaşım tarzı olarak nitelendirmiştir (*Fernández Martínez/İspanya* [BD], B. No. 56030/07, 12/6/2014, § 109).

72. AİHM kararlarına göre Sözleşme'nin 8. maddesi açıkça usul şartları içermemekle birlikte anılan maddeyle güvence altına alınan haklardan etkili bir şekilde yararlanılabilmesi için müdahaleyi doğuran karar alma sürecinin bu maddeyle korunan hak ve özgürlüklere gerekli saygıyı sağlayacak nitelikte ve adil olması gerekir. Bu şekildeki bir süreç, başvurucunun 8. maddedeki haklarını -deliller ve kanıtlama konuları dâhil- adil şartlarda savunabileceği usule ilişkin etkili güvencelerden yararlandırılmasını gerektirir. AİHM'e göre bu şekildeki güvencelerin amacı 8. maddede yer alan haklara keyfi şekilde müdahalede bulunulmasını önlemek, müdahalenin gerekçelendirilmesini sağlamaktır. Mahkemeye göre gerek negatif yükümlülükler gerekse pozitif yükümlülükler bakımından söz konusu usule ilişkin etkili güvencelerin sunulması gerekmektedir (*Ciubotaru/Moldova*, B. No: 27138/04, 27/4/2010, § 51; *T.P. ve K.M./Birleşik Krallık*, B. No: 28945/95, 10/5/2001, § 72; *Hokkanen/Finlandiya*, B. No: 19823/92, 23/9/1994, §§ 55-58; *Glaser/Birleşik Krallık*, B. No: 32346/96, 19/9/2000, §§ 63-66; *Bajrami/Arnavutluk*, B. No: 35853/04, 12/12/2006, §§ 50-55; *Abdulaziz, Cabales ve Balkandali/Birleşik Krallık*, B. No: 9214/80, 28/5/1985, § 67).

73. Ayrıca AİHM devletin doğrudan müdahalesinden kaynaklanmasa da bu tür uyuşmazlıklarla ilgili olarak devletlerin sorumluluğunun devam edebileceğini, kamusal makamlardan gelebilecek keyfi uygulamalardan başka Sözleşme'deki haklara etkili şekilde koruma sağlanabilmesi için özel hukuk kişileri arasındaki ilişkilerde de makul ve uygun önlemler almak suretiyle devletlerin müdahale etme yükümlülüğü taşıyabileceğini ifade etmektedir (*Sorensen ve Rasmussen/Danimarka* [BD], B. No: 52562/99, 52620/99, 11/1/2006, § 57; *Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya* [BD], B. No: 28955/06, ..., 12/9/2011, § 59).

ii. Denisov/Ukrayna Kararı

74. AİHM, *Denisov/Ukrayna* ([BD], B. No: 76639/11, 25/10/2018) kararında; mesleki hayatın bazı durumlarda *özel hayat* alanına girebileceğini, kişiler ve başkaları arasındaki etkileşim alanının bir parçasını teşkil edebileceğini hatırlattıktan sonra bu tür davalarda *özel hayat* kavramını iki farklı yaklaşıma göre uygulayabileceğini açıklamıştır. AİHM bu kapsamda; sebebe dayalı yaklaşım olarak nitelendirdiği birinci yaklaşım türünde, uyuşmazlık nedeninin *özel hayata* ilişkin bir unsura dayanıp dayanmadığını irdelemiştir.

İkinci yaklaşım türü ise AİHM tarafından sonuca dayalı yaklaşım olarak belirlenmiş ve itiraz edilen tedbirin sonuçları bakımından *özel hayata* dokunan bir yönünün olup olmadığı sorgulanmıştır (*Denisov/Ukrayna*, § 102).

75. Sebebe dayalı yaklaşıma ilişkin yaptığı değerlendirmelerde AİHM, özel hayata ilişkin unsurların söz konusu görev için belirleyici kriter olarak kabul edildiği ve itiraz edilen tedbirin kişinin özel hayatına ilişkin tercihleriyle çakışan birtakım sebeplere dayandığı durumlarda ileri sürülen şikâyetlerin *özel hayat* kapsamına gireceğini ifade etmiştir. AİHM; kişilerin giyim tarzı, inancı, makyajı ya da cinsel tercihleri gibi özel hayatına ilişkin unsurları dikkate alınarak mesleğiyle ilgili birtakım tedbirlere veya müdahalelere tabi tutulmasını bu yaklaşım tarzına örnek olan dava konuları olarak belirtmiştir (*Denisov/Ukrayna*, § 103).

76. AİHM, sonuca dayalı yaklaşıma ilişkin değerlendirmelerinde ise kişilerin mesleki hayatlarına yönelik bir tedbirin/müdahalenin özel hayata ilişkin bir sebebe dayanmadığı ancak söz konusu tedbirin kişilerin *özel hayatı* üzerinde ciddi şekilde olumsuz etkiler doğurduğu veya doğurma ihtimalinin bulunduğu durumlarda Sözleşme'nin 8. maddesi bağlamında bir meselenin ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. AİHM ortaya çıkan sonuçların ilgili kişinin *iç alanı* üzerindeki etkisini, kişinin çevresi ile ilişki kurma ve geliştirme olanaklarını, kişinin itibarı üzerindeki etkisini dikkate alarak bu konuda değerlendirme yapacağını vurgulamıştır (*Denisov/Ukrayna*, § 107). AİHM, sonuca dayalı yaklaşımın benimsendiği durumlarda mesleki hayata yönelik tedbirin/müdahalenin neden olduğu etkilerin belirli bir ağırlık düzeyine ulaşması gerektiğini belirterek ihlal iddiasının ciddiyetine veya ağırlığına ilişkin yaptığı değerlendirmelerde özellikle Sözleşme'nin 35. maddesinin (3) numaralı fıkrasının (b) bendinde düzenlenen önemli bir zarara/dezavantaja maruz kalınıp kalınmadığına ilişkin kriteri dikkate almıştır (*Denisov/Ukrayna*, § 110).

77. AİHM, Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamındaki sonuca dayalı yaklaşımın esası gereği, ağırlık eşiğine ulaşıldığına ilişkin ikna edici delillerin başvurucular tarafından sunulması gerektiğini, başvurucuların dava konusu olan tedbirlerin özel hayatları ile yaşadıkları üzüntünün mahiyeti ve boyutu üzerindeki somut yansımalarını ortaya koyarak açıklamakla ve bu iddiaları uygun bir şekilde desteklemekle yükümlü olduklarını vurgulamış; ayrıca iç hukuk yollarının tüketilmesi gerektiğine ilişkin kural uyarınca bu tür iddiaların ulusal makamlar önünde yeterli şekilde dile getirilmesi gerektiğini de hatırlatmıştır (*Denisov/Ukrayna*, § 114).

78. AİHM, sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığı başvurularda iddia edilen ihlallerin ağırlık ve ciddiyet derecesini değerlendirmeye yönelik kıstaslar oluşturmuştur. Bu kapsamda başvurucunun söz konusu tedbirden önceki ve sonraki yaşamı kıyaslanarak maruz kaldığı olumsuz etki değerlendirilmekte, ayrıca sonuçların ciddiyetinin belirlenmesinde başvurucunun iddia ettiği öznel algıların somut başvuruda mevcut nesnel koşullarla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra yapılacak incelemenin, iddia edilen tedbirin hem maddi hem de manevi etkilerini içermesi gerekmektedir (*Denisov/Ukrayna*, § 113).

iii. Polyakh ve Diğerleri/Ukrayna Kararı

79. AİHM yakın tarihli *Polyakh ve diğerleri/Ukrayna* (B. No: 58812/15, 53217/16 ..., 17/10/2019) kararında, Arındırma Yasası olarak isimlendirilen düzenlemelerle kamu görevinden çıkarılan kişilerin yaptığı başvuruları karara bağlamış ve özel hayata saygı

hakkının kapsamına ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. AİHM, tedbirin özel hayata ilişkin sebeplere dayanmadığını tespit etmiş ve sonuca dayalı yaklaşım bakımından bir değerlendirme yapmıştır. Bu doğrultuda AİHM; başvurucuların kamu hizmetinden çıkarılmalarının, on yıl boyunca kamuda görev almalarının yasaklanmasının ve isimlerinin kamuoyunun erişimine açık ve çevrim içi olan arındırma siciline kaydedilmesinin sonuçları itibarıyla ciddi olduğunu ve doğurduğu etkilerin ağırlık düzeyine ulaştığını belirterek başvuruyu özel hayata saygı hakkı yönünden ele almıştır (*Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, §§ 203-211).

80. AİHM; arındırma işlemlerinin bir cezalandırma veya intikam aracı olarak kullanılamayacağını ve başvurucuların durumlarının bireysel olarak değerlendirilerek görevden alınmaları veya mümkünse daha genel pozisyonlarda istihdam edilmeleri gibi daha az müdahale teşkil eden araçlarla da hedeflenen amaçlara erişilebileceğini vurgulamıştır (*Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, §§ 276, 277). AİHM, müdahalelerin zorunlu bir toplumsal ihtiyaca cevap vermesi ve özellikle de hizmet edilen meşru amaçla orantılı olması hâlinde demokratik bir toplumda gerekli olarak nitelendirilebileceğini hatırlatmıştır. AİHM uygulanan tedbirin ağırlığının ve yasal çerçevenin orantılı, öngörülen zorunlu sosyal ihtiyaca karşılık gelecek şekilde yeterince dar kapsamlı olarak düzenlenip düzenlenmediğinin önemine değinmiştir (*Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, § 293). AİHM'e göre yasal düzenlemeler hakkındaki meclis denetiminin ve bu kapsamdaki işlemlerin yargısal denetiminin niteliği de önem arz etmektedir (*Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, § 292).

81. AİHM somut olayın koşullarında; başvurucuların demokratik yönetimi, hukukun üstünlüğünü, ulusal güvenliği, savunmayı veya insan haklarını zedeleyen belirli eylemlerde bulunduklarına ilişkin herhangi bir iddianın bulunmadığını, Arındırma Yasası kapsamındaki tedbirler uygulanırken başvurucuların bireysel davranışlarının değerlendirilmediğini, uygulanan tedbirlerin çok kısıtlayıcı ve kapsamı itibarıyla çok geniş olduğunu, tedbirlerin uzun süreli olarak belirlenmesinin acil olduğu iddiasına ters düştüğünü ve başvurucuların haklarındaki tedbirlere itiraz edebilmelerine fırsat tanınmaksızın kamuya ilan edildiğini belirtmiştir. Bu gerekçelerle AİHM, yapılan müdahalelerin demokratik bir toplumda gerekli olduğu konusunda ikna olmadığı sonucuna ulaşmış ve başvurucuların özel hayata saygı haklarının ihlal edildiğine hükmetmiştir (*Polyakh ve diğerleri/Ukrayna*, §§ 296-323).

b. Sözleşme'nin 15. Maddesi Bağlamında

82. Taraf devletlere tek taraflı bildirimde bulunarak sınırlı bazı hâllerde Sözleşme'deki belli hak ve özgürlüklere aykırı davranma, bir başka deyişle anılan hak ve özgürlüklere ilişkin yükümlülükleri azaltma imkânı sunan Sözleşme'nin 15. maddesine ilişkin AİHM uygulamasına ve Türkiye'deki OHAL'e ilişkin Avrupa Konseyi nezdinde hazırlanan bazı raporlara Anayasa Mahkemesinin önceki kararlarında ayrıntılı şekilde yer verilmiştir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 148-162).

83. AİHM; söz konusu kararlarında özetle derogasyon bildiriminde bulunan devletler yönünden *ulusun varlığını tehdit eden tehlikenin olup olmadığı* hususunda sınırlı da olsa bir denetim yaptığını, denetim standardı belirlenirken ulusal makamların geniş takdir yetkilerinin bulunduğunu özellikle vurgulamıştır. AİHM; takdir alanının sınırsız olmadığını, taraf devletlerin *krizin doğurduğu zorunlulukların kesin olarak gerektirdiği ölçüde* hareket etmenin ötesine geçmemesi gerektiğini belirtmiştir (*Brannigan ve McBride/Birleşik Krallık*, B. No: 14553/89-14554/89, 26/5/1993, § 43).

c. FETÖ/PDY Hakkında

84. AİHM; *Mehmet Hasan Altan/Türkiye* (B. No: 13237/17, 20/3/2018, §§ 14-18) ve *Şahin Alpay/Türkiye* (B. No: 16538/17, 20/3/2018, §§ 14-18) kararlarında, 15 Temmuz darbe girişimine ve OHAL ilan edilmesine ilişkin olarak genel bilgiler vermiş, söz konusu darbe girişiminin arkasında FETÖ/PDY'nin ve anılan terör örgütünün sözde lideri Fetullah Gülen'in bulunduğuna ilişkin Türkiye Cumhuriyeti ulusal makamlarının değerlendirmelerini aktarmıştır. Ayrıca kararlarda; FETÖ/PDY'nin karmaşık ve *sui generis* (kendine özgü) yapıya sahip olan, faaliyetlerini yasal bir görünüm altında yürüten bir terör örgütü olduğu konusunda ulusal makamların değerlendirmelerine de yer verilmiştir (*Mehmet Hasan Altan/Türkiye*, § 136; *Şahin Alpay/Türkiye*, § 136).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

85. Mahkemenin 8/10/2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Adli Yardım Talebi Yönünden

86. Başvurucu, bireysel başvuru harç ve giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğunu belirterek adli yardım talebinde bulunmuştur.

87. Anayasa Mahkemesinin *Mehmet Şerif Ay* (B. No: 2012/1181, 17/9/2013) kararında belirtilen ilkeler dikkate alınarak geçimini önemli ölçüde güçleştirmeksizin yargılama giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğu anlaşılan başvurucunun açıkça dayanaktan yoksun olmayan adli yardım talebinin kabulüne karar verilmesi gerekir.

B. Başvuruyu İnceleme Usulü

88. İnsan haklarına ilişkin bazı uluslararası belgelerde devletlerin karşılaştıkları savaş veya ulusun varlığını ya da yaşamını tehdit eden olağanüstü durumlarda olağan dönemdeki hukuk rejiminin dışına çıkabilmelerine ve olağan dönemdeki uluslararası yükümlülüklerine aykırı tedbirlere başvurabilmelerine imkân tanınmıştır. Bu çerçevede Türkiye'nin tarafı olduğu MSHUS'nin 4. ve AİHS'in 15. maddelerinde bu dönemlerde belirli koşullarla anılan sözleşmelerdeki yükümlülüklere aykırı tedbirler alınabileceği düzenlenmiştir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 169, 170; ayrıca bkz. §§ 65, 66). Anayasa Mahkemesinin olağanüstü yönetim usullerinin uygulandığı dönemlerde, Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden AİHS ve Türkiye'nin taraf olduğu buna ek protokoller kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla yapılan başvuruları inceleme yetkisinin bulunduğunu belirtmek gerekir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 181).

89. Olağan dönemde temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin ölçütler Anayasa'nın 13. maddesinde yer alırken *savaş, seferberlik* veya *OHAL'lerde* hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması hatta durdurulması özel olarak Anayasa'nın 15. maddesinde düzenlendiğinden öncelikle bu kapsamda *Aydın Yavuz ve diğerleri* kararında açıklanan ilkeleri hatırlatmak gerekir.

90. Anayasa'nın 13. maddesi, olağan dönemde temel hak ve özgürlüklerin hangi ölçütler gözönünde bulundurularak sınırlandırılabileceğini ortaya koymaktadır (*Aydın Yavuz*

ve diğerleri, § 184). OHAL'lerde temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması ve hatta durdurulmasına ilişkin ölçütlerin yer aldığı Anayasa'nın 15. maddesine göre ise savaş, seferberlik veya OHAL'lerde temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının kısmen veya tamamen durdurulabilmesi ve bunlar için Anayasa'nın diğer maddelerinde öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilmesi mümkündür. Ancak Anayasa'nın 15. maddesi, bu hususta kamu otoritelerine sınırsız bir yetki tanımamaktadır. Anayasa'nın diğer maddelerinde öngörülen güvencelere aykırı tedbirlerin Anayasa'nın 15. maddesinin ikinci fıkrasında sayılan hak ve özgürlüklere dokunmaması, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülüklere aykırı bulunmaması ve durumun gerektirdiği ölçüde olması gerekir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 186).

91. Dolayısıyla olağanüstü yönetim usullerinin uygulandığı dönemde alınan tedbiri konu edinen somut başvuru öncelikle Anayasa'nın 13. maddesi kapsamında incelenecek ve müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesindeki güvencelere aykırılık oluşturması durumunda Anayasa'nın 15. maddesinde düzenlenen temel hak ve özgürlüklere ilişkin güvence rejimi de ayrıca dikkate alınacaktır (benzer şekilde uygulanan yöntem için bkz. *Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 343-359).

C. Özel Hayata Saygı Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

92. Başvurucu;

i. İş sözleşmesinin feshedilmesinin gerekçesi olarak gösterilen Bank Asya hesabını birikim amacıyla 2009 yılında açtığını, söz konusu hesapta 2013-2014 yılları arasında 5.215,34 TL'lik bir artış olduğunu, bu meblağın bir bankayı kalkındırmaya elverişli olmadığını, eşi ve ağabeyine yapmış olduğu para transfer işlemleri dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşa ödeme yapmadığını, hesap hareketlerinin rutin işlemlerden oluştuğunu iddia etmiştir.

ii. FETÖ/PDY ile bağının bulunmadığını, FETÖ/PDY soruşturmaları kapsamında herhangi bir adli işleme tabi tutulmadığını, hukuk devletinde şüpheye dayanılarak işlem tesis edilmesinin doğru olmadığını, kaldı ki dayanılan şüphenin varlığının ispat edilemediğini, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Millî İstihbarat Teşkilatı tarafından gönderilen listeler doğrultusunda bir değerlendirme yapılmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli veya haklı bir neden oluşturmayacağını ileri sürmüştür.

iii. İşe iade davasının hukuka aykırı şekilde reddedildiğini, derece mahkemelerince kamudan arındırma ilkelerine aykırı şekilde karar verildiğini, arındırmaların ancak demokratik toplumda zorunlu ve gerekli olan koşullarda, sadece sınırlı şekilde yapılabileceğini, bu işlemler tesis edilirken kişinin kusurunun mutlaka değerlendirilmesi ve feshin son çare olması ilkesine riayet edilmesi gerektiğini, bu hususların gözardı edildiğini ifade etmiştir.

iv. İrtibat ve iltisak gibi belirsiz kavramlar üzerinden kanunilik ilkesine aykırı şekilde işlem tesis edildiğini, yasal olarak faaliyette bulunan bir bankaya rutin şekilde para yatırmasının feshe gerekçe gösterilmesinin hukuki güvenlik ilkesine aykırı olduğunu iddia etmiştir.

v. Özgürce edindiği bir işle yaşamını sağlama hakkının bulunduğunu, bütün ekonomik ve sosyal yaşantısını ilişiği kesilen işi üzerinden planladığını, sözleşmesinin feshedilmesiyle yaklaşık altı yıldır sürdürdüğü mesleğinde edindiği kariyere müdahale edildiğini, fesih dolayısıyla damgalandığını ve yeniden iş bulamayabileceğini, etkileri itibarıyla ömür boyu ekonomik ve sosyal haklardan, bunun sonucu olarak da medeni haklardan mahrum kalacağını ileri sürmüştür.

vi. Belirtilen nedenlerle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme, özel hayata saygı, mülkiyet, adil yargılanma, kamu görevine girme haklarının ve masumiyet karinesi ile eşitlik ilkesinin ihlal edildiğini iddia etmiştir.

93. Bakanlık görüş yazısında, şüphe feshinin tanımına yer verilerek bu fesih türünün geçerli fesih nedeni olarak kabul edildiği ifade edilmiştir. Somut olayda ilk derece mahkemesi tarafından taraflar arasındaki iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsıldığı, geçerli nedenle feshin söz konusu olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği ve anılan kararın kanun yollarından geçerek kesinleştiği hatırlatılan görüş yazısında; hukuk kurallarını yorumlama yetkisinin derece mahkemelerine ait olduğu, bariz takdir hatası veya açık bir keyfilik oluşturan bir durum olmadığında ihlal iddialarının kanun yolu şikâyeti mahiyetinde kalacağı hususlarında değerlendirmeler içeren Anayasa Mahkemesi kararlarına yer verilmiştir. Ayrıca 15 Temmuz darbe teşebbüsünün akabinde ülke genelinde OHAL ilan edildiği, OHAL ilanı sonrası Sözleşme'den kaynaklanan hak ve özgürlüklerin korunmasına ilişkin yükümlülükler konusunda 21/7/2016 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine derogasyon beyanının sunulduğu ifade edilmiştir. Sözleşme'nin 15. maddesi ile MSHUS'nin 4. maddesi gereğince olağanüstü dönemlerde devletlerin olağan dönemdeki hukuk rejiminin dışına çıkabileceği, durumun gereklerine uygun şekilde temel hak ve özgürlükleri olağan döneme nazaran daha fazla kısıtlayabileceği belirtilmiştir. Yine görüş yazısında, Anayasa'nın 15. maddesinin de bu gibi durumlarda nasıl hareket edileceğine ilişkin düzenlemeleri içerdiği ve OHAL döneminde alınan tedbirlere ilişkin bireysel başvuruların incelenmesi aşamasında dikkate alınması gerektiği şeklinde değerlendirmelere yer verilmiştir.

94. Bakanlığın görüş yazısına karşı başvurucu tarafından sunulan cevap dilekçesinde; FETÖ/PDY kapsamında yürütülen kovuşturma süreçlerinde FETÖ ile irtibat ve iltisak kriterlerinin değiştiği, iş hukuku açısından da bu kriterlerin değişmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Cevap dilekçesinde; Yargıtay 16. Ceza Dairesi tarafından Bank Asyada hesap sahibi olunmasının ve rutin hesap hareketlerinde bulunulmasının örgüt üyeliği için delil oluşturmayacağı yönünde karar verildiği, başvurucunun hesap hareketlerinin de bu kapsamda olduğu iddia edilmiştir. Bu hususların dışında başvuru dilekçesinde ileri sürülen iddialar tekrar edilmiştir.

2. Değerlendirme

95. Anayasa'nın *"Özel hayatın gizliliği"* kenar başlıklı 20. maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

> *"Herkes, özel hayatına ... saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ... gizliliğine dokunulamaz."*

96. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16).

97. Başvurucunun iddialarının mesleki hayatına yönelik bir tedbir uygulanmasına, bu doğrultuda iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemler bütününe dair olduğu görülmektedir. Kişilerin mesleki hayatlarının onların özel hayatlarıyla sıkı bir irtibatının olduğu ve meslek hayatına yönelik tedbirlerin ya da müdahalelerin söz konusu olduğu dava süreçlerinde özel hayata saygı hakkının gündeme geldiği yadsınamaz. Bununla birlikte öncelikle bu tür işlemlerin mesleki hayata yönelik tedbirlerin ya da müdahalelerin hangi durumlarda *özel hayat* kapsamında görülmeye uygun olduğu veya başvuru konusu edilen uyuşmazlıkların hangilerinin bu bağlamda uygulanabilir kabul edileceği hususlarında ölçütler belirlenmesi ve bu ölçütler dikkate alınarak değerlendirmeler yapılması gerekmektedir (*C.A. (3)* [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 88).

98. Somut başvurunun da bu yönüyle ele alınması ve yapılacak değerlendirmeler neticesinde özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılması durumunda başvurucunun tüm iddialarının özel hayata saygı hakkı bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

a. Uygulanabilirlik Yönünden

i. Genel İlkeler

99. Anayasa Mahkemesi; önceki birçok kararında özel hayata saygı hakkının kişinin çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını içerdiğini, özel bir sosyal hayat sürdürmeyi güvence altına aldığını ve kişilerin mesleki hayatlarının özel hayatlarıyla sıkı bir ilişki içinde olduğunu sıklıkla vurgulamıştır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, özel hayata saygı hakkının daha ziyade özel hayata ilişkin hususların kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alındığı durumlarda dikkate alındığına ilişkin değerlendirmelerde de bulunmuştur (*K.Ş.*, B. No: 2013/1614, 3/4/2014, § 36; *Serap Tortuk*, B. No: 2013/9660, 21/1/2015, § 37; *Bülent Polat* [GK], B. No: 2013/7666, 10/12/2015, § 62; *Ata Türkeri*, B. No: 2013/6057, 16/12/2015, § 31; *Ö.Ç.*, B. No: 2014/8203, 21/9/2016, § 50; *Haluk Öktem* [GK], B. No: 2014/13433, 13/10/2016, § 27; *E.G.* [GK], B. No: 2014/12428, 13/10/2016, § 34; *C.A. (3)*, § 90).

(1) Nedene Dayalı Uygulanabilirlik

100. Anayasa Mahkemesinin özel hayata dair hususların kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alındığı durumlarda *özel hayata saygı hakkının* uygulanacağına ilişkin bu yaklaşımı, hakkın koruduğu değer olan *özel hayatın* bu kavrama ilişkin sebepler dolayısıyla ele alındığını göstermektedir. Gerçekten de dış dünya ile irtibat kurulmasında önemli bir işlevi olan mesleki hayata özel hayata ilişkin birtakım nedenlerle müdahalede bulunulması ya da özel hayata ilişkin unsurlar gerekçe gösterilerek kısıtlayıcı yönde tedbirler alınması, bu kapsamdaki uyuşmazlıkların *özel hayat* kapsamında ele alınması bakımından yeterlidir. Zira özel hayatlarına ilişkin nedenlerle kişilerin mesleki hayatlarına yönelen müdahalenin ya da bu kişiler hakkında gerçekleştirilen eylem veya idari ya da adli işlemlerin onların *özel hayat* alanlarını etkileyecekleri açıktır (*C.A. (3)*, § 91).

101. Kaldı ki kişilerin sosyal hayatlarının önemli bir parçasını oluşturan mesleki hayatları hakkında özel hayata ilişkin nedenlerle müdahalelerde bulunulması veya tedbirler alınması hâli *özel hayat* kavramı içinde evleviyetle değerlendirilmeye uygundur. Kişinin dış aleme yansıtmadığı özel hayatına ilişkin davranışları esas alınarak atama işlemine tabi

tutulması ya da meslekten çıkarılması hâlleri bu duruma örnek gösterilebilir. Bu çerçevede özel hayata dâhil bir unsura yani nedene dayalı olarak gerçekleştirilen müdahalelerin ya da alınan tedbirlerin *özel hayata saygı hakkı* yönünden uygulanabilir olacağı hususu tartışmasızdır (*C.A. (3)*, § 92).

(2) Sonuca Dayalı Uygulanabilirlik

102. Öte yandan özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanmayan ve kişilerin mesleki hayatlarına yönelik müdahaleler ya da tedbirler içeren her durumun doğrudan doğruya özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu türden müdahalelerin konu olduğu süreçler özel hayata saygı hakkının incelenmesini ve güvencelerinin harekete geçirilmesini sağlamaya elverişli olmalıdır. Mesleki hayata yönelik olarak gerçekleştirilen müdahalelerin ya da alınan tedbirlerin kişilerin sosyal yaşamlarına ve çevreleriyle kuracakları iletişime, dolayısıyla özel hayatlarına dolaylı da olsa bir etkisinin olacağı öngörülebilir olsa da bu kapsamdaki gerçekleşmiş ya da gerçekleşmesi muhtemel etkinin meselenin özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınmasını gerekli kılacak ölçüde ciddi ve asgari bir ağırlık düzeyinde olduğunun ortaya konulması gerekir. Ağırlığın belirlenmesi ise her somut olayın kendine özgü koşulları dikkate alınarak ve başvuruculların ortaya koyacakları değerlendirilebilecek mahiyetteki iddia ve deliller irdelenerek gerçekleştirilebilir (*C.A. (3)*, § 93).

103. Bu çerçevede özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanılmaksızın mesleki hayata yönelen müdahalelerin ya da tedbirlerin özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilebilmesi için muhataplarının özel hayatları üzerine ciddi etkide bulunması veya bu düzeyde bir etkinin doğmasının muhtemel olması gerekir. Bu türden bir meselenin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmesini gerekli kılan asgari ağırlık düzeyinde olup olmadığının değerlendirilmesinde şu hususlar dikkate alınmalıdır (*C.A. (3)*, § 94):

i. Kişinin iç dünyasında meydana gelen etkinin derecesi

ii. Kişinin sosyal çevresinde ve itibarında meydana gelen etkinin derecesi

iii. Kişinin mesleğine -ilişkin nesnel nitelikleri dikkate alındığında- muhatap olduğu müdahalenin ya da tedbirin neden olacağı etkinin ya da zararın derecesi

iv. Etkinin ya da zararın ne derecede ikna edici açıklamalarla ortaya konulduğu ve delillendirildiği

v. Mesleki hayata yönelik müdahalelerin ya da tedbirlerin nedenleri

104. Söz konusu ağırlık düzeyi belirlenirken muhatap kişilerde meydana gelen veya gelebilecek olan üzüntü, endişe, gelecek kaygısı ya da korku gibi duyguların özel hayatlarına olan somut etkileri ve yansımaları dikkate alınacağından bu hususlarda yeterli, ikna edici açıklamalarda bulunulması ve iddiaların delillendirilmesi gerektiği hususu önemi dolayısıyla yeniden vurgulanmalıdır (*C.A. (3)*, § 95).

105. Ayrıca her iki uygulanabilirlik ölçütü açısından da geçerli olacak şekilde, söz konusu iddiaların -uygulanabilirliğinin değerlendirilebilmesi için- bireysel başvuru yolundan önce tüketilmesi gereken idari ya da yargısal süreçlerde ileri sürülmüş olması gerektiği de hatırlatılmalıdır (*C.A. (3)*, § 96).

ii. İlkelerin Olaya Uygulanması

106. Somut olayda başvurucunun iş sözleşmesi, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsıldığı belirtilerek işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmiştir. Süreç içinde verilen kararlar incelendiğinde feshe gerekçe olan hususun başvurucunun FETÖ/PDY'nin finans merkezi olduğu yargı kararlarıyla tespit edilen Bank Asyadaki hesabında para hareketlerinin bulunması, bu suretle devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunan yapı, oluşum veya gruplarla irtibat ve iltisak içinde olduğu konusunda kendisinden şüphe duyulması şeklinde açıklandığı görülmektedir.

107. Dolayısıyla başvurucunun mesleki hayatına yönelik olarak gerçekleşen söz konusu tedbirin özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanmadığı açıktır. Bu durumda başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin uyuşmazlığın özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmeyi gerekli kılan asgari ağırlık düzeyinde olup olmadığının yukarıda açıklanan ölçütler doğrultusunda değerlendirilmesi gerekir (bkz. § 103).

108. Başvurucu, işveren bünyesinde çalışmaya başladığı 2010 yılından öncesine ait çalışma hayatına dair bir bilgi sunmamıştır. İşveren kooperatifte işçi statüsünde kooperatif görevlisi unvanıyla yirmi dokuz yaşında çalışmaya başlayan başvurucu, sözleşmesinin feshedildiği 2016 yılına kadar bu görevini sürdürmüştür.

109. Başvurucu; gerek feshin nedeni gerekse fesih işlemi dolayısıyla damgalandığını, yeniden iş bulamayabileceğini, etkileri itibarıyla ömür boyu ekonomik ve sosyal haklardan mahrum kalacağını ileri sürmüştür. Bu bağlamda feshe dayanak olan şüphenin nedeninin başvurucunun terör örgütüyle irtibatlı ya da iltisaklı olması şeklinde açıklandığı, hakkında herhangi adli bir işlem yapılmadığı, tazminatsız şekilde işten uzaklaştırıldığı, aldığı ücretlere tümüyle son verildiği, yaşı itibarıyla mesleki yaşantısının başlarında olduğu ve mevcut durum itibarıyla duyduğu üzüntü ve endişenin iç ve dış dünyasında meydana getirdiği etkinin ciddi düzeye ulaştığı konusunda ileri sürdüğü iddiaların kabul edilmemesine neden olabilecek bir faktörün bulunmadığı hususları dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede başvurucunun mesleki hayatına yönelik müdahalenin başkaları ile ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânını önemli ölçüde zayıflatmasına, sosyal ve mesleki itibarını koruyabilmesi açısından ciddi sonuçlar doğurmasına yol açacağı, dolayısıyla özel hayatına önemli bir ağırlık derecesinde yansıyacağının ve etki doğuracağının muhtemel olduğu değerlendirilmektedir.

110. Vurgulandığı üzere başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesine yönelik müdahale özel hayata saygı hakkının otomatik olarak uygulanabilirliğini sağlamamakla birlikte açıklanan nedenlerle mevcut başvuruda mesleki hayata yönelik müdahalenin başvurucunun *özel hayatına* ciddi şekilde etki ettiği ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığı yönünde değerlendirmeler yapılmıştır. Neticede somut olayın koşullarının başvurunun *özel hayata saygı hakkı* kapsamında incelenmesine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

b. Kabul Edilebilirlik Yönünden

111. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

c. Esas Yönünden

112. Özel hayata saygı hakkına yönelik negatif ve pozitif yükümlülükler arasındaki sınırların kesin biçimde tanımlanması ve birbirinden ayrılması her durumda mümkün değildir. Devlet için öngörülen negatif yükümlülükler, her durumda özel hayata saygı hakkına keyfi surette müdahaleden kaçınmayı gerekli kılar. Pozitif yükümlülükler de özel hayata saygı hakkının korunmasını ve bireyler arası ilişkiler alanında olsa da özel hayata saygının güvencelerini sağlamaya yönelik olaya özgü tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar (benzer yönde değerlendirmeler için bkz. *Adnan Oktar (3)*, B. No: 2013/1123, 2/10/2013, § 32; *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 46; *C.A. (3)*, § 103).

113. Somut olayda başvurucunun mesleki hayatına yönelik tedbirin işveren olan Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Yönetim Kurulunun 11/8/2016 tarihli kararına dayandığı görülmektedir. 1581 sayılı Kanun'a göre kurulan Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliğinin bazı faaliyet alanları için Hükûmetçe görevlendirilebildiği, denetçilerinin görevlerine ilgili bakanlık tarafından son verilebildiği, genel kurul kararlarının ilgili Bakanlık tarafından verilen onay ile kesinleştiği, yasal düzenlemeler gereğince bazı yetkilere ve muafiyetlere sahip olduğu dikkate alındığında kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatıldığı, derece mahkemelerinin değerlendirmelerinin de bu yönde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliğince alınan söz konusu tedbirin kamu gücünün kullanımı olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatine varılmaktadır. Dolayısıyla somut başvuru devletin negatif yükümlülükleri bağlamında ele alınacaktır.

i. Müdahalenin Varlığı

114. Başvurucunun iş sözleşmesi FETÖ/PDY ile aidiyeti, iltisakı ve irtibatı olduğu gerekçesiyle bazı kamu gücü ayrıcalıkları bulunan işveren tarafından 11/8/2016 tarihinde feshedilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin feshine ilişkin alınan kararla başvurucunun özel hayatına saygı hakkına bir müdahalede bulunulduğu açıktır.

ii. Müdahalenin İhlal Oluşturup Oluşturmadığı

115. Yukarıda anılan müdahale, Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşullara uygun olmadığı müddetçe Anayasa'nın 20. maddesinin ihlalini teşkil edecektir. Anayasa'nın *"Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması"* kenar başlıklı 13. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"Temel hak ve hürriyetler, ... yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, ... demokratik toplum düzeninin ... gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."*

116. Bu sebeple müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen ve somut başvuruya uygun düşen kanunlar tarafından öngörülme, Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen nedenlere dayanma, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk ve ölçülülük koşullarını sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi gerekir.

(1) Kanunilik

117. Somut olaya konu olan müdahalenin 667 sayılı KHK'nın 4. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (g) bendi dayanak alınarak 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Dolayısıyla müdahalenin kanuni dayanağı bulunmaktadır.

(2) Meşru Amaç

118. Anayasa'nın 13. maddesi temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasını, ilgili hak ve özgürlüğe ilişkin Anayasa maddesinde gösterilen özel sınırlandırma sebeplerinin bulunmasına bağlı kılmıştır. Anayasa'nın 20. maddesinin birinci fıkrası yönünden ise özel sınırlama nedeni düzenlenmemiştir. Maddenin ikinci fıkrasında, birtakım sınırlama sebeplerine yer verilmiş olmakla beraber bu sebepler sadece arama ve elkoyma tedbirlerine yöneliktir. Dolayısıyla bu sebeplerin özel hayata saygı hakkının tüm boyutları yönünden uygulanması mümkün görünmemektedir (AYM, E.2012/100, K.2013/84, 4/7/2013; *Ahmet Çilgin*, B. No: 2014/18849, 11/1/2017, § 40; *C.A. (3)*, § 109).

119. Anayasa'nın 20. maddesinde özel hayata saygı hakkı için herhangi bir sınırlama nedeni öngörülmemiş olmakla birlikte söz konusu hakkın hiçbir şekilde sınırlandırılması mümkün olmayan mutlak bir hak olduğu söylenemez. Anayasa'nın 12. maddesinde düzenlendiği üzere temel hak ve hürriyetler kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder. Bu bağlamda özel sınırlama nedeni öngörülmemiş olan hakların dahi hakkın doğasından kaynaklanan bazı sınırları bulunduğu sonuca ulaşılabilmektedir. Ayrıca Anayasa'nın diğer maddelerinde yer alan kurallara dayanılarak da bu hakların sınırlanması mümkün olabilmektedir. Buna göre Anayasa'nın başka maddelerinde yer alan hak ve özgürlükler ile devlete yüklenen ödevlerin özel sınırlama sebebi gösterilmemiş hak ve özgürlüklere sınır teşkil edebileceği kabul edilmektedir (AYM, E.2014/87, K.2015/112, 8/12/2015; E.2016/37, K.2016/135, 14/7/2016, § 9; E.2013/130, K.2014/18, 29/1/2014; *Ahmet Çilgin*, § 39). Bir başka deyişle temel hak ve özgürlüklerin kapsamının ve objektif uygulama alanının her bir norm yönünden bağımsız olarak değil Anayasa'nın bütünü içindeki anlama göre belirlenmesi gerekir (AYM, E.2017/130, K.2017/165, 29/11/2017, § 12; *C.A. (3)*, § 110).

120. Anayasa'nın 5. maddesinde ise *"Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."* denilmektedir. Buna göre kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak devletin temel amaç ve görevlerindendir (*Ö.N.M.*, B. No: 2014/14751, 15/2/2017, § 71). Kişinin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamanın ön koşulu millî güvenlik ve kamu düzeninin tesisidir. Millî güvenlik ve kamu düzeninin sağlanmadığı bir ortamda hak ve özgürlüklerden gereği gibi yararlanılması, kişinin özel hayatına saygı gösterilmesi mümkün değildir. Bu kapsamda devletin hak ve özgürlükleri koruma ödevinin yanında millî güvenliği ve kamu düzenini sağlama görevi de bulunmaktadır (*Ö.N.M.*, § 72; *C.A. (3)*, § 111).

121. Kişinin mesleği onun özel hayatının bir parçası olarak nitelendirildiği sürece mesleğe, dolayısıyla özel hayata saygı hakkına yönelik müdahalelerin meşru bir amaca dayanması gerekir. Ancak iş ilişkisinin gerek istihdam edene gerekse istihdam edilene karşılıklı ödev ve yükümlülükler yüklediği gözden kaçırılmamalıdır. İş ilişkinde tarafların dilediği gibi davranması ya da taraflardan birinin iş ilişkisinin sürdürülebilmesi açısından karşı tarafın objektif ve makul beklentilerini yok sayarak hareket etmesi durumunda söz konusu iş ilişkisinin sona ermesi doğal bir sonuçtur. Aksi takdirde iş ilişkisi zorunlu ve hiçbir surette sonlandırılamaz bir niteliğe bürünür ki bu durumda iş ilişkisinin kurulma amacının bir anlamı kalmaz. İş ilişkisinin devamını sağlamaya elverişli güvenin ortadan kalkması ya da iş

ilişkisinden umulan faydanın gerçekleşmeyeceğinin açık olması durumları buna örnek olarak verilebilir (*C.A. (3)*, § 112).

122. Somut olayda da kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatılan işveren: başvurucunun devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı olduğunu ve bu durum nedeniyle işçi işveren arasındaki güven ilişkisinin ortadan kalktığını gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmiştir. Özellikle kamu gücünü kullanan kuruluşların millî güvenliğin ve kamu düzeninin korunması ile kamu hizmetinin sürdürülebilirliğinin sağlanması amacını taşıdıkları durumlarda takdir yetkilerinin daha geniş olduğu söylenebilir. Dolayısıyla özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil eden mesleğe ilişkin tedbirlerde millî güvenliğin ve kamu düzeninin korunmasının, kamu hizmetinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasının hakkın doğasından kaynaklanan bir sınırlandırma nedeni olarak kabul edilebileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda somut olay özelinde başvurucunun özel hayata saygı hakkına yönelen müdahalenin söz konusu sınırlama nedenlerine dayandığı ve bu suretle meşru amaç unsurunu taşıdığı sonucuna varılmıştır.

(3) Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygunluk ve Ölçülülük

(a) Genel İlkeler

123. Anayasa Mahkemesi kararlarına göre *demokratik toplum düzeninin gerekleri* kavramı öncelikle ilgili hak yönünden getirilen sınırlamaların zorunlu ya da istisnai tedbir niteliğinde olmasını, başvurulabilecek en son çare ya da alınabilecek en son önlem olarak kendisini göstermesini gerektirmektedir. *Demokratik toplum düzeninin gereklerinden* olma, bir sınırlamanın demokratik bir toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyacın karşılanması amacına yönelik olmasını ifade etmektedir (AYM, E.2016/179, K.2017/176, 28/12/2017; *Haluk Öktem*, § 49; *Erhun Öksüz* [GK], B. No: 2014/12777, 13/10/2016 § 53; *G.G.*, § 56; *Ata Türkeri*, § 44; *Salim Onur Şakar*, B. No: 2015/2711, 21/9/2017, § 35; *C.A. (3)*, § 114).

124. Anayasa'nın 13. maddesinde *demokratik toplum düzeninin gerekleri* ve *ölçülülük* kriterleri iki ayrı ölçüt olarak düzenlenmiş olmakla birlikte bu iki ölçüt arasında ayrılmaz bir ilişki vardır. Ölçülülük ilkesinin amacı temel hak ve özgürlüklerin gereğinden fazla sınırlandırılmasının önlenmesidir. Anayasa Mahkemesi kararları uyarınca ölçülülük ilkesi, sınırlama için kullanılan aracın sınırlama amacını gerçekleştirmeye uygun olmasını ifade eden *elverişlilik*, sınırlayıcı önlemin sınırlama amacına ulaşmak bakımından zorunlu olmasına işaret eden *gereklilik* ve araçla amacın orantısız bir ölçü içinde bulunmaması ile sınırlamanın ölçüsüz bir yükümlülük getirmemesi anlamına gelen *orantılılık* unsurlarını içermektedir (*Ferhat Üstündağ*, B. No: 2014/15428, 17/7/2018, §§ 45, 48; *Bülent Polat*, § 106; *Tevfik Türkmen* [GK], B. No: 2013/9704, 3/3/2016, § 70; *Bülent Kaya* [GK], B. No: 2013/2941, 11/5/2016, § 82; *C.A. (3)*, § 115).

125. Türkiye Cumhuriyeti; millî güvenliği tehlikeye sokan ve Anayasa'nın 2. maddesinde ifadesini bulan demokratik hukuk devletini hedef alan bir darbe teşebbüsüyle karşı karşıya kalmıştır. Söz konusu teşebbüsün arkasındaki terör örgütleriyle bağlantılı olduğu ve millî güvenliğe tehdit oluşturduğu değerlendirilen çalışanlar/kamu görevlileri hakkında devlet tarafından bazı ilave ve olağan dışı tedbirlerin alınması, kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatılan özel hukuk tüzel kişilerine bu kapsamdaki kişilerle birlikte çalışmalarını zorunlu kılmayacak şekilde takdir alanı bırakılması, kamu hizmetinin

yürütülmesi konusunda reform çalışmaları yapılması, bu bağlamda birtakım düzenlemelerin hayata geçirilmesi, kısacası arındırma işlemlerinin yapılması haklı gerekçelere dayanan gelişmeler olarak nitelendirilmeye uygundur (benzer yönde değerlendirmeler için bkz. AYM, E.2016/6 (D. İş), K.2016/12, 4/8/2016, §§ 77-81; *C.A. (3)*, § 116).

126. Arındırma işlemleri kapsamında atılan adımlarda anayasal güvencelerin yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesinde dikkate alınacak önemli hususlar ise şunlardır (*C.A. (3)*, § 117):

i. Kamudan arındırma tedbirleri kapsamında -ceza davalarında olduğu gibi- katı ispat koşullarının aranmasının gerekli görülmeyebileceği dikkate alındığında kamu gücünü kullanan makamların takdir yetkisi genişlemekle birlikte alınan tedbirlerde durumun gerektirdiği ölçünün korunması ve takdir yetkisinin aşılmaması gerekir.

ii. Süreç içinde verilen kararlarda tedbirin bireyselleştirildiğinin gösterilmesi gerekir.

iii. Alınan tedbirin başvurulabilecek en son çare olması, bu yönüyle zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşılaması ve ölçülü olması gerekir. Arındırmanın nispeten daha az önem taşıyan bir unvan veya pozisyon yönünden gerekliliği için daha güçlü nedenler ortaya konulması gerekse de unvan veya pozisyonun önem derecesinin düşük olması kamu makamlarının bu kapsamdaki kişileri arındırmaya tabi tutamayacağı anlamına gelmez. Kamu makamlarının ikna edici gerekçeler ortaya koymak şartıyla nispeten önemsiz unvan veya pozisyonlarda görev yapan/çalışan kişilere yönelik olarak da arındırma işlemi uygulamak konusunda takdir yetkisini haiz oldukları kabul edilmelidir. Bu konuda yapılacak değerlendirmelerde kamunun menfaati ile müdahalenin süjesi olan bireyin menfaati arasında adil bir dengenin kurulup kurulmadığı belirlenmelidir (benzer yönde değerlendirmeler için bkz. *K.Ş.*, § 49; *Bülent Polat*, § 107).

iv. Ayrıca özel hayata saygı hakkına yönelik müdahalenin *demokratik bir toplumda gerekli olma* ve *ölçülülük* ilkelerine uygun olduğu konusunda yargısal makamlar tarafından oluşturulan gerekçelerin ikna edici nitelikte ilgili ve yeterli olması gerekir (benzer yönde değerlendirmeler için bkz. *Ata Türkeri*, §§ 45, 47; *Murat Deniz*, B. No: 2014/5318, 21/9/2016, § 66).

v. Yine söz konusu tedbirlerin yargısal denetiminin usule ilişkin gerekliliklerin yerine getirilerek etkili bir şekilde ve makul bir süre içinde tamamlanması önemlidir.

127. Öte yandan yapılacak değerlendirmelerde her somut olayın kendine özgü koşullarının dikkate alınacağı, dolayısıyla ulaşılacak sonuçların olaydan olaya farklılık gösterebileceği gözardı edilmemelidir (*C.A. (3)*, § 118).

(b) İlkelerin Olaya Uygulanması

128. Başvurucu 2009 yılında Bank Asyada açtığı hesabın iş sözleşmesinin feshine gerekçe olarak gösterildiğini, hesap hareketlerinin rutin işlemlerden oluştuğunu ve eşi ile ağabeyine yapmış olduğu para transfer işlemleri dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşa

ödeme yapmadığını iddia etmiştir. 2013-2014 yılları arasında hesabındaki artışın 5.215,34 TL olduğunun Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından ortaya konulduğunu belirten başvurucu: kusuru değerlendirilmeksizin, hakkındaki şüphenin varlığı ispat edilmeksizin, gereklilik ve feshin son çare olması ilkesi dikkate alınmaksızın bir ömür boyu mesleğinden uzaklaştırılmasının özel hayata saygı hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür. Ayrıca işe iade davasının hukuka aykırı şekilde reddedildiğini ve derece mahkemelerince kamudan arındırma ilkelerine aykırı şekilde karar verildiğini dile getirmiştir.

129. İşveren Yönetim Kurulu tarafından alınan kararlarda, 15 Temmuz'da Türkiye Büyük Millet Meclisini ve Türkiye Cumhuriyeti Hükûmetini ortadan kaldırma girişiminde bulunan FETÖ/PDY'nin üyesi veya sempatizanı olduğu tespit edilen çalışanların devletin ortaya koyduğu hedefler dikkate alınarak kamu düzeninin korunması ve yürütülen hizmetlerin etkin bir şekilde sunulmasına devam edilebilmesi amacıyla görevleri başında kalmalarında sakınca görüldüğü ifade edilmiştir. Bu kapsamda değerlendirilen başvurucu, önce görevden el çektirilmiştir. Akabinde başvurucunun da aralarında bulunduğu otuz sekiz personelin iş sözleşmelerinin bildirimsiz ve tazminatsız şekilde feshedilmesine karar verilmiştir. Söz konusu kararın gerekçesi, sözleşmesi feshedilen kişilerin devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunan yapı, oluşum veya gruplarla irtibatı ve iltisakı olduğunun değerlendirilmesi şeklinde açıklanmıştır.

130. Başvurucu tarafından açılan işe iade davasında, başvurucunun FETÖ/PDY ile irtibatının ya da iltisakının bulunup bulunmadığına ilişkin Mahkemece araştırmalar yapılmıştır. Bu kapsamda Emniyet Genel Müdürlüğü, Bank Asya Genel Müdürlüğü ve Bank Asya Kızılay Şubesi Müdürlüğüne müzekkereler gönderilmiştir. Neticede derece mahkemelerince; işveren gibi kamu görevi icra eden kurum ve kuruluşlarda yasa dışı örgütlerle bağlantısı olan kişilerin soruşturulmasının ve araştırılmasının olağan olduğu ve işverenin güven ilişkisinin zedelendiği kişilerle çalışmama hakkının bulunduğu belirtilerek davanın reddine hükmedilmiştir.

131. İşçilerin tabi oldukları iş sözleşmeleri gereğince tanımlı olan mesleklerini yapmalarının mutlak bir hak olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İşverenlerin bünyesinde çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Zira işin veriminin düşmesine veya işveren ile olan güven ilişkisinin ciddî şekilde zedelenmesine işçiden kaynaklanan nedenlerle yol açılan durumlarda işverenin menfaatinin etkileneceği açıktır. Dolayısıyla yasal düzenlemelerin ve işverenin belirlediği kurallar çerçevesinde devam eden iş ilişkisinin meşru nedenler ortaya çıktığında bozulması ve sona erdirilmesi olağan bir durumdur (*C.A. (3)*, § 123).

132. Bu tür durumlarda başvurulabilecek tedbirlerden olan iş sözleşmesinin feshedilmesi konusunda Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı, iş ilişkisinin tek taraflı bir irade beyanıyla sonlandırılmasını yasaklamamaktadır. Ancak işveren tarafından hayata geçirilen iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin tedbirin zorunlu ve başvurulabilecek en son çare olarak nitelendirilebilmesi için işçinin işverenin menfaatine ve beklentilerine aykırı davrandığının ortaya konulması gerekir. Başka bir deyişle işverenin menfaatine zarar vermeyen nedenlerin zorunlu ve son çare olarak başvurulmuş tedbirler olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Örneğin işçinin belli bir dünya görüşüne sahip olması veya belli gruplara sempatisinin bulunması tek başına işverenin menfaatini etkileyen bir durum olarak nitelendirilemez (*C.A. (3)*, § 124).

133. Öte yandan işverenin menfaati kavramı, bu işverenin kamu kurum ya da kuruluşlarından veya birtakım kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatılan özel tüzel hukuk kişilerinden olması hâlinde geniş yorumlanabilir. Başka bir anlatımla özel hukuk tüzel kişisi bünyesinde çalışan kişiler açısından takdir yetkisinin çok daha dar yorumlanması gerekeceğinden farklı yönde değerlendirmelerin yapılması mümkündür. Bu çerçevede kamu gücünü kullanan işverenlerin devlete sadakatsizliğini tespit ettikleri işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirebilmeleri açısından zorunlu bir durumun oluştuğu söylenebilecektir. Zira kamu gücü kullanan bir işverenin devlete sadakat bağı bulunmayan veya zayıf olan bir kişiyle çalışmaya tahammül gösterme yükümlülüğünün olmadığı ve işverenlerin sadakatsiz olduğunu düşündükleri kişilerle iş ilişkilerini tek taraflı olarak sona erdirebilme hakkını haiz oldukları kabul edilmelidir. Ancak işçi tarafından sadakat yükümlülüğünün ihlal edildiği, dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesine dayanılarak alınacak tedbirler bakımından basit bir şüphenin yeterli olmayacağı, bu durumun somut olgularla desteklenmesi gerektiği açıktır. Gerek işveren gerekse yargı organları tarafından açıklanan nedenlerin işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğini ortaya koyacak ve ikna edecek yeterlilikte olması gerekir (*C.A. (3)*, § 125).

134. Somut olaydaki feshin gerekçesi, devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen FETÖ/PDY ile irtibatı veya iltisakı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphe ve bu şüphe nedeniyle güven ilişkinin ortadan kalkmasıdır. Anayasa Mahkemesinin önceki kararlarında FETÖ/PDY'nin kamu kurumlarının neredeyse tamamında örgütlenmesinin ve somut darbe teşebbüsünün bu yapılanmadan kaynaklanmış olmasının potansiyel tehdidi mevcut tehlikeye dönüştürdüğü ve demokratik anayasal düzeni sürdürmek bakımından olağanüstü tedbirler alınmasının zorunlu olduğu kabul edilmiştir (AYM, E.2016/6 (D. İş), K.2016/12, 4/8/2016, § 80; *Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 26; bkz. §§ 10-18).

135. Devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen FETÖ/PDY ile irtibatı ve iltisakı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphenin temel olarak 2009 yılında açtığı Bank Asya hesabına dayandığı anlaşılmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen 28/2/2017 tarihli yazıda başvurucunun Bank Asyadaki hesabına ilişkin bilgiler verilmiştir.

136. Hükme esas alınan söz konusu yazıda FETÖ/PDY lideri Fetullah Gülen tarafından Bank Asyaya para yatırılması yönünde örgüt üyelerine 25/12/2013 tarihinde talimat verildiği, 31/12/2013-31/12/2014 tarihleri arasında başvurucunun Bank Asya hesabında 5.215,34 TL tutarında artış olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca yazıda başvurucunun FETÖ/PDY soruşturmalarında herhangi bir kaydının bulunmadığı, 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında hakkında bir işlem yapılmadığı, FETÖ/PDY ile ilişkili dernek ya da sendikalarda bir kaydının olmadığı, bu kapsamdaki şirketlerde ortak ya da yönetici olmadığı ve Bylock kullandığına ilişkin bir kayda rastlanmadığı ifade edilmiştir. Yargılama sürecinde başvurucu; Bank Asyadaki hesabını 2009 yılından itibaren kullandığını, hesap hareketlerinin rutin işlemlerden oluştuğunu ve eşi ile ağabeyine yapmış olduğu para transfer işlemleri dışında herhangi bir kişi ya da kuruluşa ödeme yapmadığını, kimseden talimat almadığını ileri sürmüştür.

137. Bank Asyanın FETÖ/PDY liderinin ve yöneticilerinin çağrıları üzerine örgüt üyelerinin yatırdığı paralar üzerinden gelir elde ettiği, bu suretle örgüt faaliyetlerine mali yönden kaynak sağladığı ve örgütün finans merkezi olduğu hususu yargı kararlarıyla tespit edilmiştir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 35; *Metin Evecen*, B. No: 2017/744, 4/4/2018, § 59;

Yargıtay 16. Ceza Dairesinin 20/12/2017 tarihli ve E.2017/1862, K.2017/5796 sayılı kararı; ayrıca bkz. § 61). Aynı zamanda mutat hesap hareketlerinin örgütsel faaliyette bulunma ya da örgüte yardım etme kapsamında değerlendirilemeyeceği de Yargıtay tarafından kabul edilmiştir (Yargıtay 16. Ceza Dairesinin 25/6/2020 tarihli ve E.2020/1974, K.2020/3079 sayılı kararı). Her durumda Bank Asyaya para yatırarak FETÖ/PDY ile irtibat veya iltisak içinde olunduğu ve bu suretle işçi işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesine dayanılarak sözleşmenin feshedilebilmesi için yukarıda açıklanan ilkelere uygun şekilde hareket edilmesi gerektiği açıktır.

138. Yargılama dosyasında bulunan ve başvurucunun Bank Asyadaki hesabında 2010 yılından itibaren gerçekleştirilen işlemleri gösteren belgeler incelendiğinde FETÖ/PDY ile irtibatlı ya da iltisaklı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphenin nedenlerinin işçi işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğini ortaya koymaktan uzak olduğu değerlendirilmektedir. Zira söz konusu hesabın 2013 yılı öncesinde açıldığı ve son hesap hareketi tarihinin 11/8/2015 olduğu, FETÖ/PDY lideri Fetullah Gülen tarafından Bank Asyaya para yatırılması yönünde örgüt üyelerine 25/12/2013 tarihinde verilen talimattan önceki dönemde başvurucunun Bank Asya hesabında gerçekleştirilen işlemler ile söz konusu talimattan sonra gerçekleştirilen işlemlerin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

139. Üstelik anılan talimattan sonra gerçekleştirilen işlemlerin hesaptaki paranın sürekli artması şeklinde olmadığı, para miktarını azaltan birçok işlemin de yapıldığı, işlemlerin muhatapları ile başvurucunun düzenli gelir sahibi olduğu dikkate alındığında da toplamdaki 5.215,34 TL'lik artışın hangi gerekçelerle rutin hesap hareketleri olarak nitelendirilmediğinin ortaya konulması gerekir. Somut olaya konu olan süreçte bu hususta herhangi bir inceleme yapılmadığı, gerek fesih işlemini gerçekleştiren işveren tarafından verilen kararda gerekse derece mahkemelerince verilen kararlarda, kullanılan takdir yetkisinin dayanaklarının gösterilmesi, güçlü ve ikna edici nedenlerin açıklanması konusundaki gerekliliklerin yerine getirilmediği görülmektedir. Dolayısıyla -dava sürecinde ortaya konulan bilgi ve belgeler dikkate alındığında- gerçekleştirilen müdahale ile takdir yetkisinin sınırlarının aşıldığı kanaatine ulaşılmaktadır.

140. Ayrıca derece mahkemelerince başvurucu tarafından ileri sürülen *söz konusu hesap artışının rutin bankacılık hareketleri kapsamında olduğu* yönündeki itiraz ile ilgili herhangi bir değerlendirmenin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre rutin bankacılık işlemleri dışında terör örgütünün talimatı üzerine hesap açılıp açılmadığı, önemli sayılabilecek bir mevduat artışı gibi mutat dışına çıkan bir hesap hareketinin olup olmadığı ya da başka bir örgütsel faaliyet çerçevesinde bir işlem yapılıp yapılmadığı veya feshi geçerli kılan başkaca bir nedenin bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu hususların derece mahkemelerince yapılacak çelişmeli yargılama sırasında netleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla söz konusu kararlarda başvurucunun silahlı terör örgütüyle aidiyeti, iltisakı veya irtibatı olduğu için işverenle güven ilişkisinin bozulduğunu gösteren ilgili ve yeterli bir gerekçenin bulunduğu söylenemeyecektir.

141. Bu kapsamda yapılan değerlendirmelerde başvurucunun devlete sadakat bağının zayıfladığının işareti olarak FETÖ ile irtibatlı veya iltisaklı olduğunu ve işçi işveren arasındaki güven ilişkisinin başvurucudan kaynaklı olarak zedelendiğini kabul eden idari ve yargısal kararların müdahalenin zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı konusunda ikna edici nitelikte ilgili ve yeterli gerekçeleri içermediği sonucuna varılmaktadır. Neticede somut olaydaki müdahale demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk koşulunu sağlamamaktadır.

142. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

143. Başvurucunun mesleki hayatına yönelik alınan tedbirin ve tedbirin konu olduğu davanın reddine karar verilmesinin olağan dönemde Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen güvencelere aykırı olduğu tespit edildiğinden ayrıca bu durumun olağanüstü dönemlerde temel hak ve özgürlüklerin kullanımının durdurulmasını ve sınırlandırılmasını düzenleyen Anayasa'nın 15. maddesi kapsamında meşru olup olmadığının incelenmesi gerekir (bkz. § 91).

d. Anayasa'nın 15. Maddesi Yönünden

144. Anayasa'nın 15. maddesinin uygulanabilirliğine ilişkin koşullar ve incelemenin kapsamına ilişkin açıklamalar Anayasa Mahkemesinin *Aydın Yavuz ve diğerleri* kararında yer almaktadır. Söz konusu hükmün uygulanabilmesi için olağanüstü durumun bulunması ve ilan edilmesi, alınan tedbirin olağanüstü durumla bağlantılı olması şarttır (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 188-230).

145. Anayasa'nın "*Temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması*" kenar başlıklı 15. maddesi şöyledir:

> *"Savaş, seferberlik, ... veya olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlâl edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınabilir.*
>
> *Birinci fıkrada belirlenen durumlarda da, savaş hukukuna uygun fiiller sonucu meydana gelen ölümler dışında, kişinin yaşama hakkına, maddi ve manevi varlığının bütünlüğüne dokunulamaz; kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz; suç ve cezalar geçmişe yürütülemez; suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz."*

146. Anayasa'nın 15. maddesine göre yapılacak inceleme; müdahalenin Anayasa'daki çekirdek haklarla ilgili olup olmadığı, anılan maddenin ikinci fıkrasında sayılan hak ve özgürlüklere dokunup dokunmadığı, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülüklere aykırılık teşkil edip etmediği ve durumun gerektirdiği ölçüde olup olmadığının tespitiyle sınırlı olacaktır.

147. Savaş, seferberlik veya OHAL gibi olağanüstü yönetim usullerinin benimsendiği dönemlerde Anayasa'nın 15. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan dokunulması yasaklanan çekirdek haklar arasında özel hayata saygı hakkı yer almamaktadır. Dolayısıyla bu hak yönünden OHAL'lerde Anayasa'daki güvencelere aykırı tedbirler alınması mümkündür.

148. Ayrıca anılan hak, milletlerarası hukuktan kaynaklanan yükümlülük olarak insan hakları alanında Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden özellikle MSHUS'nin 4. maddesinin (2) numaralı ve Sözleşme'nin 15. maddesinin (2) numaralı fıkralarında ve bu Sözleşme'ye ek protokollerde dokunulması yasaklanan çekirdek haklar arasında da sayılmamıştır. Ayrıca somut olaydaki özel hayata ilişkin tedbirin milletlerarası hukuktan kaynaklanan diğer herhangi bir yükümlülüğe (olağanüstü dönemlerde de korunmaya devam eden bir güvenceye) aykırı olduğu da saptanmamıştır.

149. Bununla birlikte özel hayata saygı hakkı, üçüncü kişiler tarafından da olsa hakkın öngördüğü güvencelere keyfî şekilde müdahale edilmesini yasaklamaktadır. Kişilerin keyfî şekilde mesleki hayatlarına ve dolayısıyla özel hayatlarına müdahale edilmemesi, aksi yöndeki durumda meydana gelmesi muhtemel olan etkiler ve sonuçlar düşünüldüğünde en önemli güvenceler arasındadır. Bu güvencenin bir parçası olan ve devlete yüklenen negatif yükümlülükler de bu kapsamda değerlendirilmelidir.

150. Öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesi, kişilerin kendilerinin, ailelerinin geleceğini ve itibarını etkileyen mesleki hayata yönelik tedbirlerin keyfî olmaması, bu kapsamda doğan uyuşmazlıkların özel hayata saygı hakkının gereklilikleri bağlamında çözümlenmesi olağanüstü yönetim usullerinin benimsendiği dönemlerde de geçerli olan temel güvencelerdir.

151. Anayasa'nın 15. maddesi uyarınca olağanüstü yönetim rejimlerinin uygulandığı dönemde temel hak ve özgürlüklere müdahale oluşturan tedbirin meşru olup olmadığı hususunda yapılacak son inceleme, bunun *durumun gerektirdiği ölçüde* olup olmadığının belirlenmesidir.

152. Başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin tedbirin ve bu kapsamda derece mahkemelerince sonuca bağlanan uyuşmazlığın Anayasa'nın 15. maddesi kapsamında *durumun gerektirdiği ölçüde* olduğunun söylenebilmesi için öncelikle keyfî olmaması gerekir. Diğer taraftan söz konusu tedbirin ölçülü olup olmadığı değerlendirilirken elbette ülkemizde OHAL ilanına sebebiyet veren durumun özellikleri ve OHAL ilanı sonrasında ortaya çıkan koşullar dikkate alınmalıdır (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 349).

153. Olağan dönemde temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin ölçütlerin düzenlendiği Anayasa'nın 13. maddesinde de ölçülülük ilkesine yer verilmiştir. Bununla birlikte Anayasa'nın 15. maddesindeki ölçülülük, olağanüstü yönetim usullerinin uygulanmasına neden olan durum karşısında ölçülülüğü ifade etmektedir. Bu itibarla Anayasa'nın 15. maddesinde belirtilen ölçülülük, Anayasa'nın 13. maddesindeki ölçülülük kriterine göre temel hak ve özgürlüklere daha fazla müdahale etmeye izin vermektedir. Anayasa'nın 15. maddesinde öngörülen bu ölçütün ancak Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklere ilişkin güvencelere -13. madde de dâhil olmak üzere- aykırı bir tedbirin alınması durumunda uygulama alanı bulması da bunu doğrulamaktadır (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 203).

154. Anayasa'nın 15. maddesinde yer alan ölçülülük ilkesi, temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının sınırlandırılması veya durdurulması için başvurulan aracın amacı gerçekleştirmeye elverişli ve bunun için gerekli olmasını, ayrıca araçla amacın ölçülü bir oran içinde bulunmasını ifade etmektedir (AYM, E.1990/25, K.1991/1, 10/1/1991). Buna göre tedbir, olağanüstü durumu oluşturan tehdit veya tehlikenin ortadan kaldırılması amacına ulaşma bakımından elverişli ve bu amacın gerçekleşmesi için gerekli olmalı; ayrıca ulaşılmak istenen amaç doğrultusunda ortaya çıkan kamu yararı ile temel hak ve özgürlüğü sınırlandıran tedbirin birey üzerindeki olumsuz etkisi arasında orantısızlık bulunmamalıdır (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 204; kıyasen birçok karar arasından bkz. AYM, E.2013/57, K.2013/162, 26/12/2013).

155. Ölçülülüğün unsurlarının tespitinde tedbirin alındığı dönemin tüm koşulları birlikte değerlendirilmelidir. Ayrıca müdahale edilen hak ve özgürlüğün niteliği de önemlidir. Yine tedbirin alındığı zamanın da ölçülülüğün belirlenmesinde gözönüne alınması gerekir.

Bu bakımdan olağanüstü durumu oluşturan olayların yaşandığı ve somut tehlikenin tüm gerçekliğiyle birlikte ortada olduğu dönemde alınan bir tedbir ile tehlikenin veya bunu doğuran tehdidin büyük ölçüde bertaraf edildiği bir zamanda alınan tedbir farklı şekilde değerlendirilmelidir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 205-207).

156. Öte yandan temel hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden tedbirin süresi, kapsamı ve ağırlığı, ölçülülüğün belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Nitekim müdahalenin süresi arttıkça bireyin üzerindeki külfet de ağırlaşmaktadır. Bunun yanında bir tedbir kısa süreli olmakla birlikte kapsamı veya ağırlığı itibarıyla temel hak ve özgürlükleri çok ciddi ölçüde etkileyebilir. Böylece tedbirin ağırlığı, süresinden bağımsız olarak bireyin aşırı bir külfet altına girmesine neden olabilir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, § 208).

157. Diğer taraftan temel hak ve özgürlüklere yönelik ölçüsüz veya keyfî müdahaleler karşısında bireylere, bunlara karşı koyabilecekleri usule ilişkin güvencelerin sağlanması gerekir. Dolayısıyla bireylerin bu güvencelerden önemli ölçüde yoksun bırakılmaları ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayacaktır. Ayrıca bir tedbirin olağanüstü durumu oluşturan tehdit veya tehlikeyi bertaraf etmeye elverişli, bunun için gerekli ve ulaşılmak istenen amaç ile orantılı olup olmadığı hususlarında söz konusu tehdit veya tehlike ile karşı karşıya kalan ve onunla mücadele etme bakımından öncelikli sorumluluğu bulunan kamu makamlarının geniş bir takdir alanı bulunmaktadır. Bununla birlikte bireysel başvuruya konu edildiğinde alınan tedbirin bu takdir alanını aşıp aşmadığını incelemek Anayasa Mahkemesinin görevidir (*Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 209, 210).

158. 15 Temmuz darbe teşebbüsünün ardından ilan edilen OHAL sürecinde meslekten uzaklaştırmaya ilişkin genel ve soyut normlar yürürlüğe konulmuş ve bu kapsamda işçiler dâhil olmak üzere birçok kişi hakkında doğrudan etki doğurucu nitelikte işlemler gerçekleştirilmiştir (bkz. §§ 17, 50; ayrıca bkz. *Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 56-61). 667 sayılı KHK'nın 4. maddesinde de yargı mensupları dışındaki tüm kamu personelinden (işçiler dâhil) terör örgütlerine veya devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna MGK tarafından karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilenlerin meslekten veya kamu görevinden çıkarılmalarına karar verileceği düzenlenmiş ve görevine son verilenlerin bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemeyeceği, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemeyeceği de hüküm altına alınmıştır.

159. Darbe teşebbüsü ve FETÖ/PDY'nin özellikleri gözönüne alındığında devletin ve kişilerin güvenliği ile kamu düzeninin korunması amacıyla bu yönde yasal düzenlemeler yapılmasının ve sakıncalı görülen kişilerin mesleklerinden uzaklaştırılmasına yönelik işlemler tesis edilmesinin gerçek bir ihtiyaçtan kaynaklandığı açıktır. Ancak söz konusu tedbirlerin muhataplarının sakıncalı olduğu değerlendirilen kişilerden olması ve alınan tedbirlerin durumun gerektirdiği ölçüde olması gerekir.

160. Ayrıca belirtildiği üzere temel hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden tedbirin süresi, kapsamı ve ağırlığı ölçülülüğün belirlenmesinde dikkate alınması; kişilerin ölçüsüz veya keyfî müdahalelere karşı koyabilecekleri usule ilişkin güvencelerden yararlandırılması gerekir.

161. Bazı kamu gücü ayrıcalıklarıyla donatılan bir işveren bünyesinde çalışırken arındırma işlemine tabi tutulan başvurucu hakkında alınan tedbirin durumun gerektirdiği ölçüde olduğunun ortaya konulması gerekir. 667 sayılı KHK dayanak alınarak uygulanan

somut tedbirin başvurucu üzerinde doğuracağı etki de gözönüne alındığında özellikle yargılama sürecinde devletten beklenen yükümlülüklerin OHAL koşullarında da yerine getirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu anlamda takdir yetkisinin öngörülen sınırlar dâhilinde kullanılması ve nedenlerinin ikna edici şekilde ortaya konulması OHAL koşullarında da yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerdendir. Dolayısıyla FETÖ/PDY ile irtibatı ya da iltisakı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphenin ciddi, güçlü ve objektif olduğuna ilişkin ikna edici gerekçeler ortaya konulmadan alınan tedbirin söz konusu yükümlülüklere uygun olmadığı değerlendirilmektedir.

162. Bu itibarla öngörülen güvencelere uygun şekilde gerçekleştirilmeyen tedbirin durumun gerektirdiği ölçüyü koruduğu söylenemeyecektir.

163. Açıklanan gerekçelerle başvurucu hakkında alınan ve Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkına etki eden tedbirin OHAL döneminde temel hak ve özgürlüklerin kullanımının durdurulmasını ve sınırlandırılmasını düzenleyen Anayasa'nın 15. maddesindeki ölçütlere uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.

D. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

164. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"(1) Esas inceleme sonunda, başvurucunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir...*
>
> *(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucu lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir."*

165. Başvurucu; ihlalin tespit edilmesini, yargılamanın yenilenmesine ve lehine tazminata hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

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

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

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

169. İncelenen başvuruda özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ihlalin derece mahkemelerinin kararlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

170. Bu durumda özel hayata saygı hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Yapılacak yeniden yargılama ise bireysel başvuruya özgü düzenleme içeren 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yöneliktir. Bu kapsamda yapılması gereken iş yeniden yargılama kararı verilerek Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar verilmesinden ibarettir. Derece Mahkemesi, rutin bankacılık işlemleri dışında terör örgütünün talimatı üzerine hesap açılıp açılmadığını, önemli sayılabilecek bir mevduat artışı gibi mutat dışına çıkan bir hesap hareketinin olup olmadığını ya da başka bir örgütsel faaliyet çerçevesinde bir işlem yapılıp yapılmadığını veya feshi geçerli kılan başkaca bir nedenin bulunup bulunmadığını çelişmeli yargılama sırasında netleştirmelidir. Bu sebeple kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere Ankara 40. İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekmektedir.

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

172. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 3.000 TL vekâlet ücretinden oluşan yargılama giderinin başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Adli yardım talebinin KABULÜNE,

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

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

D. Kararın bir örneğinin özel hayata saygı hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Ankara 40. İş Mahkemesine (E.2016/1885, K.2017/232) GÖNDERİLMESİNE,

E. Başvurucunun tazminat taleplerinin REDDİNE,

F. 3.000 TL vekâlet ücretinden oluşan yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

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

H. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 8/10/2020 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan Zühtü ARSLAN	Başkanvekili Hasan Tahsin GÖKCAN	Başkanvekili Kadir ÖZKAYA
Üye Serdar ÖZGÜLDÜR	Üye Burhan ÜSTÜN	Üye Engin YILDIRIM
Üye Hicabi DURSUN	Üye Celal Mümtaz AKINCI	Üye Muammer TOPAL
Üye M. Emin KUZ	Üye Rıdvan GÜLEÇ	Üye Recai AKYEL
Üye Yusuf Şevki HAKYEMEZ	Üye Yıldız SEFERİNOĞLU	
Üye Selahaddin MENTEŞ	Üye Basri BAĞCI	