

Bireysel Başvuru Mekanizmalarında Özel Yaşama Saygı Hakkı-Çalışma Hakkı İlişkisi*

The Relationship between the Right to Respect for Private Life and the Right to Work in the Individual Application Mechanisms

Enes KETHÜDA**

Öz

Bu makale, çalışma hakkının özel yaşama saygı hakkı çerçevesinde, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa'da öngörülen bireysel başvuru mekanizmalarına konu edilebilirliğini ele almaktadır. Bilinçli olarak bireysel başvuru sistemlerinin dışında bırakılan çalışma hakkı, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesinin evrimsel yorumu sayesinde -diğer bazı hakların yanı sıra- özel yaşama saygı hakkı kapsamında dolaylı olarak korunmaktadır. Çalışma hakkına yönelik müdahalenin, özel yaşama dair sebeplerden kaynaklanması veya özel yaşam üzerinde önemli sonuçlar doğurması durumlarında beliren bu geçirgenlik, çalışma yaşamıyla ilgili pek çok tedbirin bireysel başvuruya konu edilebilmesini sağlamaktadır. Bu sayede özel yaşama saygı hakkıyla ilişkilendirilebildiği ölçüde iş/mesleğe kabul edilmeme, rütbe düşürme, çalışma koşullarının kötüleşmesi, işten çıkarma gibi tedbirler, Sözleşme ve Anayasa kapsamında şikâyet konusu olabilmektedir. Genellikle özel sektördeki iş ilişkilerini konu edinen bu koruma, usuli yönüyle ön plana çıkmakta ve devlete, özel yaşama saygı hakkı ile çalışma hakkına uygun bir iş hukuku mevzuatı ve yargısal sistem oluşturma yükümlülüğü getirmektedir. Böylece liberal hak ve özgürlükleri koruması öngörülen bireysel başvuru mekanizmaları, işverenin çalışma şartları ve çalışanlar üzerindeki koşulsuz hâkimiyetini sınırlandırarak sosyal adalete katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Özel Yaşama Saygı Hakkı, Çalışma Hakkı, Bireysel Başvuru Mekanizması, Anayasa, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

Abstract

This article examines the justiciability of the right to work within the framework of the right to respect for private life, and under the individual application mechanisms provided by the European Convention on Human Rights and the Constitution. The right to work, which is deliberately excluded from individual application systems, is indirectly protected under the right to respect for private life, along with other rights, thanks to the evolutionary

Hakemli Araştırma Makalesi / **Makale Geliş Tarihi:** 25.07.2024 – **Makale Kabul Tarihi:** 27.10.2024.

Atf: Enes Kethüda 'Bireysel Başvuru Mekanizmalarında Özel Yaşama Saygı Hakkı-Çalışma Hakkı İlişkisi' (2025) 3(1) TRÜHFD 104-142.

* Bu makale, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yazılan ve sosyal hakların bireysel başvuru mekanizmalarına konu edilebilirliğini konu edinen doktora tezinden türetilmiştir.

** Arş. Gör. Dr., Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku Anabilim Dalı, eneskethuda@trabzon.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7896-8973.

interpretation of the European Court of Human Rights and the Constitutional Court. This permeability, which arises in cases where interference with the right to work stems from reasons related to private life or has significant consequences on private life, allows many measures related to working life to be subject to individual applications. Consequently, as long as it can be associated with the right to respect for private life, measures such as non-acceptance into a job/profession, demotion, deterioration of working conditions, and dismissal can be grounds for complaints under the Convention and the Constitution. This protection, which typically addresses employment relationships in the private sector, highlights procedural aspects and imposes an obligation on the state to establish a labor law legislation and judicial system that aligns with the right to respect for private life and the right to work. Thus, individual application mechanisms, which are envisaged to protect liberal rights and freedoms, contribute to social justice by limiting the employer's unconditional dominance over working conditions and employees.

Keywords

Right to Respect for Private Life, Right to Work, Individual Application Mechanism, (Turkish) Constitution, European Convention on Human Rights

GİRİŞ

Sosyal haklar arasında yer alan çalışma hakkı, aynı zamanda bu hak kategorisinin filizlenip serpilmesini sağlayan tarihsel sürecin de temel taşıdır. Zira sosyal haklar, esasen sanayi devriminin ortaya çıkardığı işçi sınıfının, sahip olduğu kötü çalışma koşullarına karşı itirazının ürünüdür. Çalışma hakkı aynı zamanda sosyal hakların, hatta insan haklarının uluslararasılaşması bakımından da öncü haklardan biridir. Birinci Dünya Savaşı sonrasında Milletler Cemiyetine bağlı olarak kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel gayesi çalışma hakkını korumaktır.

Çalışma hakkının tarih sahnesindeki bu merkezî rolü tesadüfî değildir. Zira söz konusu hak, insanların maddi ve manevi ihtiyaçları için gelir elde etmesini ve diğer insanlarla ve toplumla ilişki kurmasını sağlaması yönüyle önemlidir. Diğer bir ifadeyle çalışma hakkı, sosyal hak kategorisinde yer alsa da sosyoekonomik alanın ötesinde etkilere sahiptir ve insan hayatına çok boyutlu bir biçimde temas etmektedir. Bu nedenle çalışma hakkı aynı zamanda diğer pek çok insan hakkının anlamlı bir biçimde hayata geçebilmesi bakımından bir ön koşul niteliğindedir.

Ne var ki bu önemli rolüne rağmen tıpkı diğer sosyal haklar gibi çalışma hakkı da pek çok hukuk sisteminde klasik haklar karşısında ikinci plana atılmakta, yargılanamayan haklar olarak görülmektedir. Bu durum İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve Anayasa'da yer alan bireysel başvuru sistemleri bakımından da geçerlidir. Her iki sistemde de çalışma hakkı, lafzen konu bakımından (ratione materia) bireysel başvuru hakkının dışında tutulmuştur.

Öte yandan insan haklarının bütünselliği ilkesi ve karşılıklı bağımlı yapısı, geleneksel insan hakları ayrımlarına göre sosyal hak kategorisinde yer alan pek çok menfaatin, klasik haklar çatısı altında dolaylı olarak korunabilmesine imkân tanımaktadır. Bu geçirgenlik ilişkisi, çalışma hakkı ve onun türevi niteliğindeki hak ve menfaatlerin bireysel başvuruya konu edilebilmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda özellikle de özel yaşama saygı hakkı, sahip olduğu normatif kapsayıcılığın da etkisiyle çalışma yaşamı ve çalışma hakkı kapsamındaki menfaatlerin korunması bakımından önemli bir vaatte bulunmaktadır. Mevcut çalışmanın temel amacı, çalışma hakkıyla özel yaşama saygı hakkı arasındaki bu karşılıklı bağımlılık ilişkisini ele almak ve böylece özel yaşama saygı hakkının çalışma hakkının yargılanabilirliğine sunduğu katkıyı değerlendirmektir.

Çalışmada esasen içtihat hukuku temelli ve karşılaştırmalı bir yöntem benimsenecektir. Bu çerçevede korumanın kapsamını ve düzeyini ele almak için İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) ve Anayasa Mahkemesinin (AYM) çalışma hakkı bakımından sağladığı koruma, birbirini tamamlayıcı ve zaman zaman karşılaştırmalı bir biçimde incelenecektir. Ayrıca çalışma hakkının anlamı, kapsamı ve gerektirdiği yükümlülüklerin ortaya konulmasında sosyal haklara özgü belgeler olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS), Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ve ILO Sözleşmelerinden ve bunların koruma organlarının sağladığı birikimden faydalanılacaktır.

Çalışmada ilk olarak çalışma hakkının anlamı, kapsamı ve insan hakları arasındaki yeri ele alınacaktır. Daha sonra çalışma hakkının özel yaşama saygı hakkıyla olan ilişkisi, bireysel başvuru mekanizmalarının konu bakımından kapsamı bağlamında değerlendirilecektir. Üçüncü bölümde, çalışma hakkının hangi boyutlarıyla özel hayata saygı hakkı kapsamında bireysel başvuru konusu yapılabildiği İHAM ve AYM'nin içtihadi birikimi ışığında incelenecektir. Çalışmanın son kısmındaysa İHAM ve AYM'nin sağladığı korumanın çalışma hakkı bakımından anlamı değerlendirilecektir.

I. ÇALIŞMA HAKKININ ANLAM VE KAPSAMI

Çalışma hakkı, bireylerin diledikleri işte çalışarak makul sosyoekonomik standartlarda yaşamalarını sağlayacak bir gelire sahip olmalarını amaçlayan temel bir insan hakkıdır¹. Öte yandan çalışma hakkının insan yaşamı üzerinde ve insan hakları arasındaki tek fonksiyonu gelir getirmesi değildir. Bu hak, Maslow'un ünlü ihtiyaçlar piramidinde üst sıralarda bulunan, kendi

¹ Pir Ali Kaya, Ertuğrul Yılmaz ve Işın Ulaş, 'The Right to Work as a Fundamental Human Right' (2019) 15(14) European Scientific Journal 1857, 151.

kendini gerçekleştirme, mutluluk, sevgi, saygınlık, güven hissi gibi ihtiyaçlar ile sosyal ve siyasal hayatta yer alma olanakları açısından çok yönlü etkiler doğurur. Böylece çalışma hakkı, diğer pek çok insan hakkının ve insan haysiyetinin hayata geçirilmesinde önemli bir sosyoekonomik araçtır².

Çalışma hakkı, gelir getirici herhangi bir işin varlığının ötesinde, çalışma koşulları bakımından da belirli nitelikleri gerekli kılar³. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin (İHEB) 23. maddesinde yer alan çalışma hakkı düzenlemesi de hakkın bu yönüne vurgu yapar:

“Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, **adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma** ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.”⁴.

İHEB'in yanı sıra, başta ILO Sözleşmeleri olmak üzere çalışma hakkının anlamını ve kapsamını açıklayan pek çok uluslararası belge vardır. Akla gelen ilk belgelerden olan ESKHS'nin 6. maddesi, taraf devletlere, herkese özgürce seçtiği veya kabul ettiği bir işte çalışma imkânı tanıyan çalışma hakkını tanıma ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alma ödevi yüklemektedir. Benzer bir biçimde ASS'nin 1. vd. maddeleri de çalışma hakkını ve onun bir türevi olan adil çalışma koşullarına sahip olma hakkını konu edinmektedir. Ayrıca yine, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (m. 15), İnsan Hakları Amerikalılararası Sözleşmesi (San Salvador Protokolü, m. 6), Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (m. 11/1), Her Türü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (m. 5/e- i) gibi bölgesel, hassas kategorilere özgü veya tematik pek çok belge, çalışma hakkının evrensel niteliğini vurgulamaktadır.

Ne var ki bunca belge ve hükme rağmen çalışma hakkının anlamı, içeriği ve taraf devletlere getirdiği ödevlerin kapsamı hakkında bir konsensüs yoktur. Öte yandan bu konuda yetkili elden bir çerçeve çizen ASS'nin 1. vd. maddelerinden ve ESKHK'nin 2005 yılında yayımladığı 18 No.lu Genel Yorum'dan faydalanılabilir. Bunlara göre taraf devletler çalışma hakkı kapsamında; tam istihdam politikalarını benimseyip uygulayacak bir strateji geliştirmek, herkesin serbestçe edinebildiği bir işte hayatını kazanma hakkını korumak, adil ve elverişli çalışma koşullarını hayata geçirmek, istihdamdan haksız yere mahrum kalınmasını engellemek,

² The Committee on Economic, Social and Cultural Rights(CESCR) General Comment No. 18: Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (2005) § 1.

³ İbrahim Kaboğlu, 'Anayasa'da Sosyal Haklar Alanı ve Sınırları' *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II-Bildiriler* (Petrol-İş Yayını 2010) 46.

⁴ İHEB, m. 23/1 (vurgu eklenmiştir).

işten çıkarmaları denetlemek ve belirli kurallara bağlamak, mesleki yönlendirme ile işe yerleştirme sistemleri geliştirmek, zorla çalışmayı engellemek, çalışma yaşamında ayrımcılığı önlemek, kadınlar ve çocuklar gibi dezavantajlı gruplar için özel önlemler almak ve mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamakla yükümlüdür⁵.

Öte yandan ESKHK'nin de kabul ettiği üzere özellikle de istihdam yaratma ödevinin dünyadaki milyarlarca insan için fiilen hayata geçebilmesi oldukça güçtür⁶. Zira bu hedef doğrudan taraf devletlerin ekonomik koşullarından ve kaynaklarından etkilenir. Dahası çalışma hakkının hayata geçebilmesi özel sektör aktörlerine; yani işverenlere, fabrikalara ve şirketlere bağımlıdır⁷. Bu nedenle taraf devletlerin tam istihdam ideali bakımından temel ödevi, sahip olduğu ekonomik koşullar doğrultusunda mümkün olduğunca hızlı bir şekilde herkese dilediği işte çalışma imkânı sunmayı hedefleyen bir stratejik plan oluşturmak ve hayata geçirmektir⁸. Komite, politik yönü baskın olan bu ödevlerin yerine getirilmesinde taraf devletlere geniş bir manevra alanı tanımaktadır⁹.

Belirtmek gerekir ki toplam istihdam içinde kamuda çalışanların oranı oldukça sınırlıdır. Bu durumun bir sonucu olarak pratikte çalışma hakkının taraf devletlere yüklediği esas ödev, özel sektör ilişkilerini bu hak lehine düzenlemektir. ESKHK'ye göre taraf devletler, hakkın hayata geçmesini sağlayacak piyasa koşullarını oluşturmalı, işveren-çalışan ilişkilerinde çalışanlar lehine yasal ve idari tedbirler almalı ve böylece hakkın gerekliliklerini yatay/kişilerarası düzlemde etkin kılmalıdır¹⁰. Dolayısıyla devletler, özel sektörde istihdam politikalarını iyileştirme, ILO Sözleşmeleri tarafından belirlenen çalışma standartlarını sağlama ve ayrımcılığı engelleme gibi ödevlere sahiptir¹¹. Dahası taraf devletler çalışma hakkı kapsamındaki adil ve elverişli çalışma koşulları oluşturma, haksız yere çalışmaktan mahrum

⁵ Bkz. ASS, m.1vd.; CESCR (n 2) §§ 6 vd, 19 vd, 31; Council of Europe, 'Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights' (2022) 56 vd <<https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>> erişim 21 Mart 2024.

⁶ CESCR (n 2) §§ 4, 6; Krzysztof Drzewicki, 'The Right to Work and Rights in Work' in Asbjørn Eide ve Allan Rosas (eds), *Economic, Social and Cultural Rights: A Textbook* (Martinus Nijhoff Publishers 2001) 235.

⁷ Virginia Mantouvalou, 'Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation' (2013) 13(3) *Human Rights Law Review* 529, 534–536.

⁸ ESKHS, m. 6/2. Ayrıca bkz. CESCR (n 2) §§ 12, 19, 41.

⁹ CESCR (n 2) §§ 36-45.

¹⁰ Ibid §§ 52-54.

¹¹ Ibid § 52.

bırakılmayı ve işten çıkarılmayı engelleme, dezavantajlı ve ötekileştirilmiş bireyler lehine tedbirler alma gibi ödevlerini¹² de yatay düzlemde etkin kılmalıdır.

II. ÇALIŞMA HAKKI-ÖZEL YAŞAMA SAYGI HAKKI İLİŞKİSİ

A. Bireysel Başvuru Yolunda Çalışma Hakkı

İHAS, İkinci Dünya Savaşı ve öncesindeki otoriter yönetimlerin tekrarlanmasını engellemek amacıyla bir emniyet supabı olarak kurgulanmıştır¹³. Bir diğer ifadeyle Sözleşme'nin hazırlık çalışmalarında liberal kaygılar ön plana çıkmış, sosyal haklara taraf devletlerin uzlaşma ve Sözleşme'yi benimseme düzeyini olumsuz etkileyeceği gerekçesiyle bilinçli bir biçimde bu belgenin dışında tutulmuştur¹⁴. Böylece diğer sosyal haklar gibi çalışma hakkı da Sözleşme'de yer almamaktadır. Öte yandan Sözleşme'de çalışma hakkının bazı spesifik yönlerini ilgilendiren iki hak vardır. Bunlar, çalışma hakkının kolektif yönünü ilgilendiren sendika hakkı (m. 11) ve bireysel yönünü ilgilendiren kölelik ve zorla çalıştırma yasağıdır (m. 4). Bunların dışında çalışma hakkıyla ilgili şikâyetlerde Mahkeme, Sözleşme'nin böyle bir hak içermediğini belirtmektedir¹⁵.

Benzer şekilde İHAS'tan ilhamla 1982 Anayasası'na eklenen bireysel başvuru sisteminde de sosyal haklar ve çalışma hakkı, konu bakımından kapsamın dışında bırakılmıştır. Anayasa'nın 148. maddesine göre yalnızca Anayasa'da ve İHAS'ta ortak bir biçimde yer alan hak ve özgürlükler bakımından bireysel başvuru yapılabilmektedir¹⁶. Zira Anayasa değişiklik teklifinin gerekçesinde de ifade edildiği üzere bireysel başvuru yolunun ihdas edilmesindeki temel amaçlardan biri, İHAM'a giden başvuruları azaltmaktır¹⁷. Bu nedenle sosyal haklar ile Anayasa'nın 48. ve 49. maddelerinde düzenlenen çalışma hak ve özgürlüğü için doğrudan

¹² Ibid §§ 2, 6-10, 12/b-i, 13-17, 31, 36.

¹³ David Harris ve diğerleri, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku* (Mehveş Bingöllü Kılıcı ve Ulaş Karan çev, 4. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2021) 3.

¹⁴ Council of Europe, *Collected Edition of the "Travaux Préparatoires": Volume I* (Martinus Nijhoff 1975) 44 vd., 116, 218.

¹⁵ *Panfile v Romania* App no 13902/11 (ECtHR, 20 March 2012) § 18.

¹⁶ "Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir."

¹⁷ T.C. Anayasa Makemesi, *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Gerekçeli)* (Epa-Mat 2021) 921-922 <https://www.anayasa.gov.tr/media/7465/gerekceli_anayasa_2021.pdf> erişim 02 Mart 2024.

bireysel başvuru yapılamamaktadır¹⁸. Nitekim AYM de doğrudan bu hakları konu edinen başvurularda konu bakımından yetkisizlik kararı vermektedir:

“Bireyin dilediği alanda çalışma özgürlüğü ve çalışma hakkı Anayasa’nın 48. ve 49. maddelerinde güvence altına alınmış olmakla birlikte AİHS’de düzenlenen haklardan değildir... Buna göre... çalışma hakkı, Anayasa ve AİHS ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokollerin ortak koruma alanına girmediğinden, başvurucunun bu iddiasının “konu bakımından yetkisizlik” nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.”¹⁹.

Öte yandan lafzen koruma alanının dışında bırakılmaları, sosyal hakların ve çalışma hakkının bireysel başvuruya konu olamayacağı anlamına gelmemektedir. Sosyal haklar ve çalışma hakkı, belirli bir düzeyde de olsa klasik haklar bünyesinde korunabilmektedir. Bu durum insan hakları arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Nasıl ki insan yaşamı mutlak bir biçimde medeni, siyasi, sosyal, ekonomik gibi çeşitli yönleriyle birbirinden ayrılamazsa insan hakları da bütünseldir²⁰. Haklar tıpkı bir yapboz gibi ancak tüm parçalar bir araya geldiğinde anlamlı bir özgürlük resmi oluşturabilir. Ayrıca yine tıpkı yapbozdaki gibi her bir insan hakkı, diğerlerinin alanına geçen, onu destekleyen ve ondan destek alan boyutlara sahiptir ve her bir parça ancak bu sayede özgürlük resminde stabil ve anlamlı bir konuma sahip olabilir.

Diğer pek çok ulusal ve uluslararası koruma organının yanı sıra İHAM ve ondan esinlenen AYM de insan hakları arasındaki bu geçirgenlik ilişkisinden faydalanarak sosyal hakları klasik haklar kapsamında dolaylı bir biçimde korunabilir bulmakta ve böylelikle sosyal hakların yargılanabilirliği soruna belirli düzeyde çözüm sunmaktadır²¹. Nitekim İHAM’ın ünlü *Airey*

¹⁸ Bu durumun özellikle de insan haklarının bütünselliği ilkesiyle bağlantılı eleştirisi için bkz. Tolga Şirin, *Türkiye’de Anayasa Şikâyeti: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Almanya Uygulaması ile Mukayeseli Bir İnceleme* (On İki Levha Yayıncılık 2013) 116 vd.

¹⁹ AYM, Serkan Acar, B. No: 2013/1613, 2/10/2013 §§ 24-25.

²⁰ Bkz. 'Vienna Declaration and Programme of Action' <<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>> erişim 26 Kasım 2021; Ömer Anayurt, 'Hakların Bütünlüğü İlkesi Açısından İnsan Haklarına İlişkin Sınıflandırmaların Değerlendirilmesi', *Türkiye’de İnsan Hakları* (TODAİE Yayınları 2000) 48–49.

²¹ Bu konuda bkz. Tolga Şirin, 'Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin? (Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikâyeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler)', *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler* (Petrol-İş Yayını 2014) 348 vd; Craig Scott, 'Interdependence and Permeability of Human Rights Norms: Towards a Partial Fusion of the International Covenants on Human Rights' (1989) 27(3) Osgoode Hall Law Journal 769; Ulaş Karan, 'Sosyal Hakların Güçlendirilmesi Açısından Bir İmkan: ‘Bütüncül Yaklaşım’ (2007) 40(3) Amme İdaresi Dergisi 31; Eva Brems, 'Indirect Protection of Social Rights by the European Court of Human Rights' in Daphne Barak-Erez ve Aeyal M Gross (eds), *Exploring Social Rights: Between Theory and Practice* (Hart Publishing 2007); Ida Elisabeth Koch, *Human Rights as Indivisible Rights: The Protection of Socio-Economic Demands under the European Convention on Human Rights* (Martinus Nijhoff Publishers 2009); Ingrid Leijten, *Core Socio-Economic Rights and the European Court of Human Rights* (Cambridge University Press 2018).

kararında ortaya koyduğu yaklaşıma göre, “Her ne kadar Sözleşme esasen medeni ve siyasi hakları ortaya koysa da bunların birçoğu sosyal veya ekonomik nitelikte sonuçlar doğurmaktadır” ve bu nedenle sosyal hakları “Sözleşme'nin kapsadığı alandan ayıran su geçirmez bir ayırım...” yoktur²². Benzer bir biçimde AYM de kararlarında genel itibarıyla haklar arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkisini ve sosyal hakların bireysel başvuru yolunda dolaylı olarak korunabileceğini kabul etmektedir:

“Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (Sözleşme), esas itibarıyla medeni ve siyasal hakları güvence altına almakta; çalışma hakkı, ücretsiz sağlık hizmetleri ya da belirli bir yaşam standardını sağlayabilmek için devletten mali yardım talep etme hakkı gibi sosyal ve ekonomik haklar ise bu güvence kapsamında yer almamaktadır. Bununla birlikte, Sözleşme’de korunan hakların birçoğu sosyal ve ekonomik etki ve sonuçlar doğurduğundan bu iki alanı birbirinden ayıran kesin bir sınır da bulunmamaktadır.”²³.

Böylece klasik insan hakları sınıflandırmalarına göre sosyal hak kategorisinde yer alan pek çok menfaat, Sözleşme ve Anayasa’da yer alan bireysel başvuru mekanizmaları kapsamında korunabilir hâle gelmektedir. Söz gelimi tıbbi ihmal, sağlık bakımı gibi sağlık hakkıyla ilgili sorunlar, fiziksel ve bütünlük hakkını koruyan klasik haklar kapsamında²⁴; herkesin asgari sosyoekonomik standartlara sahip olmasını amaçlayan sosyal güvenlik hakkı, gerekli koşulları sağladığı müddetçe mülkiyet hakkı veya özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkı kapsamında²⁵; tahliye edilen öznelinin barınma hakkı, konuta saygı hakkı²⁶ kapsamında gündeme gelebilmektedir.

Tıpkı anılan sosyal haklar gibi çalışma hakkı da bireysel başvuru mekanizmaları kapsamında dolaylı olarak korunan haklardan biridir. Bu koruma bir sonraki başlıkta ele alınacağı üzere esas itibarıyla özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkı kapsamında gerçekleşmektedir. Ancak kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, adil yargılanma hakkı, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü gibi diğer haklar da çalışma hakkının dolaylı olarak korunabilmesini sağlamaktadır: Bireysel başvuru davalarında, bunlardan ilki olan ve aynı zamanda çalışma hakkının negatif yönünü ifade eden zorla çalıştırma yasağıyla ilgili pek çok karar verilmektedir. Ayrıca bu kararlarda söz konusu hakkın yatay etkisi de tanınmaktadır²⁷.

²² Airey v Ireland App no 6289/73 (ECtHR, 9 October 1979) § 26; Ayrıca bkz. Beeler v Switzerland App no 78630/12 (ECtHR, 11 October 2022) § 51.

²³ AYM, Ramazan İpek, B. No: 2012/1105, 17/7/2014 § 15.

²⁴ Pentiacova and Others v Moldova App no 14462/03 (ECtHR, 4 January 2005).

²⁵ Stec and others v the United Kingdom App no 65731/01 (ECtHR, 6 July 2005); Beeler v Switzerland (n 22).

²⁶ Yordanova and Others v Bulgaria App no 25446/06 (ECtHR, 24 April 2012).

²⁷ S.M. v Croatia App no 60561/14 (ECtHR, 25 June 2020) §§ 281-282; Siliadin v France App no 73316/01 (ECtHR, 26 July 2005) §§ 115-116; C.N. and V. v France App no 67724/09 (ECtHR, 1 October 2012) § 71.

Adil yargılanma hakkı da çalışma yaşamına ilişkin uyuşmazlıklar bakımından sağladığı usuli güvencelerle çalışma hakkının dolaylı olarak korunmasını sağlamaktadır. Bu kapsamdaki uyuşmazlıklar; işten çıkarma işlemine karşı tam yetkili bir mahkemeye erişilememesi (mahkemeye erişim hakkı)²⁸, işten çıkarma işlemiyle ilgili davada gerekçeli bir karar verilmemesi (gerekçeli karar hakkı)²⁹, yargılama sonucu çalışan lehine verilen mahkeme kararının uygulanmaması (mahkemeye erişim hakkı)³⁰, işe iade davasının oldukça uzun sürmesi (makul sürede yargılanma hakkı)³¹, çalışma yaşamıyla ilgili dava sürerken aleyhe etkili olacak şekilde yeni bir yasanın yürürlüğe girmesi (silahların eşitliği ilkesi)³² gibi meseleleri konu edinmiştir³³.

Din ve vicdan özgürlüğüyle ilgili davalar da bazı durumlarda çalışma yaşamını ve çalışma hakkını konu edinmiştir. Dini ve felsefi inançlar ve bunların pratiği belli hallerde çalışma olanaklarını ve yaşamını etkilemektedir. İHAM'a göre başvuruçuların çalışma yaşamlarını etkileyen bu tip durumlarda yetkili makamlar, hak öznelerinin inanç biçimi ve/veya bunun dışı vurumunun mesleki yaşantıda ne gibi risklere yol açtığını açıkça ortaya koymalıdır³⁴. Söz gelimi *Ebrahimian/Fransa* davasında Mahkeme, başörtüsü takan bir sosyal hizmet görevlisinin laiklik ilkesini ve kamu hizmetinin tarafsızlığını korumak amacıyla işten çıkarılmasını taraf devletin takdir alanında görmüştür³⁵. Buna karşın başvuruçuların boyunlarına haç takmaları nedeniyle bir havayolu şirketinden uzaklaştırılmaktan yakındığı *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık* davasında Mahkeme, işverenin işin verimli bir şekilde yürütülmesi ve imaj yaratma kaygılarıyla başvuruçuların din ve vicdan özgürlüğü arasında makul bir denge kuramadığına karar vermiştir. Mahkemeye göre yerel mahkemeler, dini sembolün şirketin imajını nasıl etkilediği ortaya koyamamıştır³⁶.

İfade özgürlüğü çerçevesinde ortaya konulan yaklaşım da oldukça benzerdir. Buna göre ifade özgürlüğü kullanımını nedeniyle çalışma yaşamına yapılan müdahalelerde, hak öznelerinin

²⁸ Koskinas v Greece App no 47760/99 (ECtHR, 20 July 2002).

²⁹ Pişkin v Turkey App no 33399/18 (ECtHR, 25 December 2020) §§ 94-101, 141-154; AYM, Gökhan Günaydın, B. No: 2012/1099, 6/5/2015.

³⁰ García Mateos v Spain App no 38285/09 (ECtHR, 19 February 2013).

³¹ AYM, Nesrin Kılıç, B. No: 2013/772, 7/11/2013.

³² AYM, Aynur Özdemir ve diğerleri, B. No: 2013/2453, 24/3/2016.

³³ Not: parantez içinde yer alan ifadeler davaya konu olan adil yargılanma hakkı güvencesini göstermektedir.

³⁴ Thlimmenos v Greece App no 34369/97 (ECtHR, 6 April 2000).

³⁵ Ebrahimian v France App no 64846/11 (ECtHR, 26 November 2015). Buna karşılık AYM bir avukatın benzer sebeplerle duruşma salonuna alınmamasına ilişkin *Tuğba Arslan* kararında daha yüksek bir standart benimseyerek ihlal sonucuna ulaşmıştır (AYM, Tuğba Arslan [GK], B. No: 2014/256, 25/6/2014.).

³⁶ Eweida and Others v the United Kingdom App no 48420/10 and Others (ECtHR, 15 January 2013) §§ 93-95. Ayrıca bkz. Alexandridis v Grèce App no 19516/06 (ECtHR, 21 February 2008).

düşünce ve ifadelerinin, iş yerinin düzeni ve işleyişi üzerindeki etkisi ortaya konulmalıdır³⁷. Zira işverene yönelik sadakat ve sır saklama yükümlülükleri çerçevesinde belirli ölçüde kayıtlı olsa da kural olarak çalışanlar da diğer tüm hak özneleri gibi ifade özgürlüğünden yararlanırlar³⁸. Dolayısıyla taraf devletler ifade özgürlüğünün gereklerini, özellikle de yargı organı eliyle, işçi-işveren ilişkisine teşmil etmeli, işverenin ekonomik çıkarlarıyla çalışanların ifade özgürlükleri -ve dolayısıyla çalışma hakları- arasında adil bir denge kurmalıdır³⁹. Bu bağlamda çalışma yaşamı-ifade özgürlüğü örtüşmesini konu edinen pek çok uyuşmazlık bireysel başvuruya konu olmuştur. Söz gelimi *Herbai/Macaristan* davasında çalışanın yazdığı makalenin bankanın gizlilik standartlarını ve ekonomik çıkarlarını nasıl etkilediği yeterince ortaya konulamadığından ihlal sonucuna ulaşılmıştır⁴⁰. Buna karşın *Palomo Sanches ve diğerleri/İspanya* kararında, ifadenin saldırgan niteliğini ve yerel mahkemelerin kapsamlı bir ölçülük testi yapmış olmasını dikkate alan İHAM aksi yönde bir sonuca ulaşmıştır⁴¹.

B. Özel Yaşama Saygı Hakkının Anlamı ve Çalışma Hakkı

1. Özel Yaşama Saygı Hakkının Anlamı ve Kapsamı

Özel yaşama saygı hakkı, İHAS'ın 8. Anayasa'nın ise 17. ve 20. maddelerinde yer almaktadır. Sözleşme'de yer alan "özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkı" başlıklı hüküm, özel yaşama, aile yaşamına, konuta ve haberleşmeye saygı hakları olmak üzere dört alt başlık içermekte, ancak bunları tanımlamamaktadır⁴². Bu güvenceler Anayasa'da farklı bir sistematik ve lafızla ele alınmışsa da AYM sıklıkla İHAS'ta benimsenen terminoloji ve sistematigi esas almakta, Anayasa'daki hükümleri bu doğrultuda anlamlandırmaktadır⁴³. Anılan dört unsurdan

³⁷ Lombardi Vallauri v Italy App no 39128/05 (ECtHR, 20 October 2009).

³⁸ Guja v Moldova App no 14277/04 (ECtHR, 12 February 2008) § 70; AYM, Kadri Eroğul, B. No: 2019/976, 11/5/2022 §§ 21-29.

³⁹ Herbai v Hungary App no 11608/15 (ECtHR, 5 November 2019) § 39.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Palomo Sánchez and Others v Spain App no 28955/06 and Others (ECtHR, 12 September 2011). İfade özgürlüğü çerçevesinde çalışma yaşamını konu edinen bazı AYM kararları için bkz. AYM, Nuran Müzeyyen Korkut, B. No: 2019/19160, 1/3/2023; İlder Nur, B. No: 2013/6829, 14/4/2016; Volkan Çakır, B. No: 2017/35488, 7/4/2021. Çalışma hakkı-ifade özgürlüğü örtüşmesini AYM kararları ışığında daha detaylı olarak ele alan bir çalışma için bkz. Engin Yıldırım, 'Human rights at work: The experience of The Turkish Constitutional Court' (2023) 15(1) European Labour Law Journal 166, 172-176.

⁴² "Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir."

⁴³ Özel yaşama saygı hakkı esasen 17. maddede yer alan maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi ile 20. maddede yer alan özel hayatın gizliliği hakları kapsamında ele alınmıştır. 17. madde özel yaşama saygı hakkının fiziksel ve zihinsel bütünlük ve kişisel özerklik yönleriyle, 20. maddeyse daha çok mahremiyet boyutuyla ilgilidir. 8. maddenin diğer öğeleri olan aile yaşamına saygı hakkı, Anayasa'nın 20. maddesinde, konuta saygı hakkı 21. maddesinde, haberleşmeye saygı hakkıysa 22. maddesinde ele alınmaktadır. Bu konuda bkz. Gülay Arslan Öncü, 'Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı' iç Sibel İnceoğlu (ed), *İnsan Hakları*

ilki olan özel yaşama saygı hakkı, kapsam bakımından oldukça geniş olmasının etkisiyle sıklıkla diğer unsurlarla örtüşme göstermektedir⁴⁴. Muhtemelen bu nedenle İHAM bazı kararlarında şikâyeti hangi alt başlık kapsamında gördüğünü açıklamamaktadır⁴⁵.

İHAM'ın da sıklıkla ifade ettiği üzere 8. madde "...esasen bireyi, kamu makamlarının özel veya aile hayatına keyfî müdahalesine karşı korumayı..." amaç edinmektedir⁴⁶. Buna karşılık Mahkemenin dinamik yorumu ve pozitif yükümlülükler öğretisinin etkisiyle hakkın güncel kapsamı; kişisel güvenlik, itibar, kişisel veriler, çevresel sağlık, kişisel özerklik, cinsel tercih, göç kontrolü gibi birbiriyle doğrudan ilgisi olmayan pek çok çıkarın korunmasını sağlamaktadır⁴⁷. Nitekim Mahkeme, kapsayıcılığıyla bilinen bu hakkın tüketici bir tanımını vermeyi reddetmektedir. Zira özel yaşam kavramı, tüketici bir tanıma elverişli olmayan geniş bir kavramdır⁴⁸.

Öte yandan özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkının kapsadığı menfaatler literatür ve uygulamada genellikle, fiziksel ve zihinsel bütünlük, kişisel özerklik ve mahremiyet olmak üzere üç kategoriye ayrılarak ele alınmaktadır. Fiziksel ve zihinsel bütünlük hakkı, öznelerini, -diğerleri arasında- fiziksel, psikolojik, cinsel, siber vb. şiddet biçimlerinden, rıza dışı tıbbi müdahale ve ihmallerden, şeref ve itibara yönelik saldırılardan ve çevresel risklerden korumaktadır⁴⁹.

Mahkemenin aynı zamanda 8. maddeyi yorumlamada bir ilke olarak kullandığı⁵⁰ ve insan haysiyetiyle yakından ilişkili olan kişisel özerklik ve kimlik hakkıysa esasen bireyin kendi hayatını dilediği gibi yönlendirebilmesini, kişisel gelişimini ve diğer insanlarla ilişki kurma ve geliştirme haklarını korumaktadır⁵¹. Mevzubahis hak, Mahkemenin hâlihazırdaki içtihadında isim, cinsel kimlik, yaş, etnik kimlik, yaşam biçimi, dış görünüş, kendisi hakkındaki bilgiye erişim, yaşamı sonlandırma istemi, hukuki işlem yapma kabiliyeti, seyahat özgürlüğü, iş yaşamı

Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme (Şen Matbaa 2013) 332; AYM, Sevim Akat Eşki, B. No: 2013/2187, 19/12/2013, § 30; Serap Tortuk, B. No: 2013/9660, 21/1/2015, §§ 31-36;

⁴⁴ Arslan Öncü (n 43) 301-302.

⁴⁵ Harris ve diğerleri (n 13) 477.

⁴⁶ Bierski v Poland, App no 46342/19 (ECtHR, 20 October 2022) § 42.

⁴⁷ Luzius Wildhaber, 'The European Court of Human Rights in Action' (2004) 21 RLR 83, 84.

⁴⁸ Arnar Helgi Lárússon v Iceland App no 23077/19 (ECtHR, 31 May 2022) § 41.

⁴⁹ European Court of Human Rights, 'Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights' (2022) 33 vd <https://www.echr.coe.int/documents/guide_art_8_eng.pdf> erişim 19 Nisan 2023.

⁵⁰ Jivan v Romania App no 62250/19 (ECtHR, 08 February 2022) § 30.

⁵¹ Pretty v the United Kingdom App no 2346/02 (ECtHR, 29 April 2002) §§ 61 vd; A.-M.V. v Finland App no 53251/13 (ECtHR, 23 March 2017) § 76.

gibi olağan koşullarda aynı kümede anılması güç olan farklı konular çerçevesinde gündeme gelmektedir⁵². Dahası kişisel özerklik ve kimlik hakkı, burada en yalın hâliyle aktarılan içtihadî birikim dışında, insan yaşamının ve insanı çevreleyen menfaatlerin pek çoğuna temas etme potansiyeline sahiptir⁵³.

Özel yaşam saygı hakkının üçüncü ayağını oluşturan mahremiyet hakkı, hak öznelinin, kişisel yaşamını üçüncü kişilerden ve kamusal yaşamdan soyutlayabilmesini ve kendisi hakkındaki verileri kontrol edebilmesini sağlar. Böylece mahremiyet hakkı, hak öznesinin başkasıyla paylaşmak istemediği her türlü görüntü, bilgi, belge, veri, mekân ve eşyayı alenileşmeye karşı korur. Bu kapsamda, fotoğraf, ses kaydı, video kaydı, iş yeri gözetimi, haberleşmenin gözetimi, üst, ev veya eşya araması, kişisel verilerin işlenmesi gibi müdahale biçimleri, mahremiyet hakkı kapsamında gündeme gelmektedir⁵⁴.

Böylece İHEB'den esinle Sözleşme'ye eklenen özel yaşama saygı hakkı, çağrıştırdığının aksine, kişisel/gizli alanın korunmasından çok daha fazla menfaati bünyesinde barındırmaktadır. Üstelik Sözleşme'ye dâhil edilmesi aşamasında hakkın bugün ulaştığı anlam ve kapsama ulaşabileceği tahayyül dahi edilmemiştir⁵⁵. Hatta bu nedenle Mahkemenin hakkı yorumlama biçimi, “mutabakata dayanmayan yasama formu” oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir⁵⁶.

2. Çalışma Hakkı-Özel Yaşama Saygı Hakkı İlişkisi

Sözleşmedeki diğer haklar gibi 8. madde de kural olarak sosyal hakları ve bunlar arasında yer alan çalışma hakkını kapsamamaktadır. Buna karşılık özel yaşama saygı hakkı kapsamında korunan fiziksel ve zihinsel bütünlük, kişisel özerklik, mahremiyet gibi menfaatler sosyoekonomik alandan soyutlanamaz. Ayrıca çalışma yaşamı, modern insan yaşantısının önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Bu nedenle özel yaşama saygı hakkının pratik ve etkili bir biçimde korunması, bu hakkın çalışma yaşamına da teşmil edilmesini gerektirmektedir.

⁵² European Court of Human Rights (n 49) 66 vd.

⁵³ Bu çerçevede karşılaştırmalı olarak bkz. Jehovah's Witnesses of Moscow and others v Russia App no 302/02 (ECtHR, 10/06/2010) § 117; Friend and Others v the United Kingdom App nos 16072/06 and 27809 (ECtHR, 24 November 2009) § 40-45.

⁵⁴ European Court of Human Rights (n 49) 48 vd; Gülay Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8* (2. Baskı, MRK Yayıncılık 2019) 78 vd; Harris ve diğerleri (n 13) 503 vd.

⁵⁵ Oliver Diggelmann ve Maria N Cleis, 'How the Right to Privacy Became a Human Right' (2014) 14(3) Human Rights Law Review 441.

⁵⁶ Jonathan Sumption, *Mahkemelerin Yükselişi: Yasamanın Gerileyişi ve Hukuk Üzerine* (Anıl Aygen çev, Lykeion Yayıncılık 2021) 50-51.

İHAM, özel yaşama saygı hakkını çalışma yaşamına genişletirken onu tıpkı bir ağaç gibi adım adım geliştirmiştir. Böylece özel yaşam ağacı ve bu ağaçtaki eski dallar zamanla serpilip filizlenerek çalışma yaşamına dek uzanan yeni boyutlara temel olmuştur⁵⁷. Bu serpilme sürecinde Mahkeme önce *Brüggemann ve Scheuten/Almanya* kararında özel yaşama saygı hakkının belirli bir dereceye kadar başkalarıyla ilişki kurma ve geliştirme hakkını da kapsadığını tespit etmiştir⁵⁸. Daha sonra Mahkeme, *Niemietz/Almanya* kararında diğer insanlarla ilişki kurma ve geliştirme hakkının, mesleki ve profesyonel faaliyetleri de kapsayabileceği sonucuna ulaşmıştır. Zira mesleki yaşam, diğer insanlar ve dış dünyayla ilişki kurma bakımından önemli bir role sahiptir⁵⁹. Bir sonraki aşamada Mahkeme, özel yaşam ağacını biraz daha geliştirerek özel sektör dâhil çalışma ve istihdam alanına teşmil etmiş ve çalışma hakkını kısıtlayan pek çok tedbiri bu kapsamda görmeye başlamıştır⁶⁰. Böylece özel yaşama saygı hakkı adım adım, çalışma hakkı kapsamındaki bazı menfaatlerin korunmasını ve özel sektör ilişkilerine yansıtılmasını sağlamıştır⁶¹. Neticede Mahkeme, işe/mesleğe kabul edilmeme, çalışma şartlarının değiştirilmesi ve işten çıkarma gibi tedbirlerle ilgili şikâyetleri özel yaşama saygı hakkının belirli yönleri kapsamında ele almaktadır⁶². Üstelik Mahkeme bu tip davalarda çalışma hakkını anlamlandırırken ASS ve ILO belgelerinden yararlanmaktadır⁶³.

İHAM, 2018 yılında verdiği *Denisov* kararında özel yaşama saygı hakkıyla çalışma hakkı arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğuna dair prensipleri ortaya koymuştur. Buna göre çalışma yaşamına ilişkin uyuşmazlıkların özel yaşama saygı hakkı kapsamında görülebilmesi iki ihtimalde mümkündür: Bunlar (i) çalışma yaşamına yönelik müdahalenin özel yaşamla bağlantılı bir nedenden kaynaklandığı (nedene dayalı yaklaşım/reason-based approach) (ii) müdahalenin sonuçları itibarıyla özel yaşamı etkilediği (sonuca dayalı yaklaşım/consequence-based approach) durumlarıdır⁶⁴.

⁵⁷ Bkz. Maris Burbergs, 'How The Right to Respect for Private and Family life, Home and Correspondence Became the Nursery in Which New Rights are Born' in Eva Brems and Janneke Gerards (eds) *Shaping Rights in the ECHR: The Role of the European Court of Human Rights in Determining the Scope of Human Rights* (Cambridge University Press 2014) 525–528.

⁵⁸ *Brüggemann and Scheuten v Germany* App no 6959/75 (ECtHR, 19 May 1976).

⁵⁹ *Niemietz v Germany* App no 13710/88 (ECtHR, 16 December 1992) § 29.

⁶⁰ *Sidabras and Džiautas v Lithuania*, App nos 55480/00 and 59330/00 (ECtHR, 27 July 2004); *Campagnano v Italy*, App no 77955/01 (ECtHR, 23 March 2006) § 53.

⁶¹ Virginia Mantouvalou, 'Work and Private Life: *Sidabras and Džiautas v. Lithuania*' (2005) 30 *European Law Review* 573; Bernadette Rainey, Elizabeth Wicks and Clarev Ovey, *The European Convention on Human Rights* (7th Ed., Oxford University Press 2017) 78.

⁶² *Denisov v Ukraine*, App no 76639/11 (ECtHR, 25 September 2018) §§ 15-18.

⁶³ *Campagnano v Italy* (n 60) § 53; *Stummer v Austria* App no 37452/02 (ECtHR, 07 July 2011) §§ 47-59.

⁶⁴ *Denisov v Ukraine* (n 62) § 102.

Nedene dayalı uygulanabilirlikte başvurucuların çalışma yaşamına, özel yaşamlarının bazı yönleri sebebiyle müdahale edilmektedir. Söz gelimi İHAM kararlarında başvurucuların eşcinsel olmaları nedeniyle silahlı kuvvetlerdeki işlerinden olmaları⁶⁵, kılık kıyafetin hakimlik görevinin sonlandırılmasına yol açması⁶⁶, evlilik dışı ilişkinin bir Katolik kilisede çalışmaya engel olması⁶⁷ gibi durumlar özel yaşama saygı hakkının kapsamında görülmüştür. Dolayısıyla “...özel yaşama ilişkin faktörler... belirli bir meslek için yeterlilik kriteri olarak kabul ediliyorsa, mesleki yaşam genellikle özel yaşamla iç içe geçmiştir.”⁶⁸.

Sonuç temelli uygulanabilirlikteyse mesleğe kabul edilmeme, rütbe düşürme, işten çıkarma veya diğer benzer olumsuz tedbirler özel yaşama saygı hakkının çeşitli yönlerini etkilemektedir. Söz konusu yönler arasında, hak öznelerinin; (i) kişisel yaşamını dilediği gibi yaşayabilmesini ifade eden “içsel alan (inner circle)”, (ii) başkalarıyla ilişki kurma ve geliştirme fırsatları, (iii) sosyal ve mesleki itibarı yer almaktadır. Böylece özel yaşamın bu yönleri üzerinde etkili olan çalışma yaşamı müdahaleleri, 8. madde kapsamında başvuru konusu olabilmektedir⁶⁹.

Öte yandan sonuç temelli yaklaşımın uygulanabilmesi için müdahalenin özel yaşam üzerindeki etkilerinin belirli bir ciddiyet eşiğine (certain threshold of severity) ulaşmış olması gerekmektedir. Mahkeme bu kapsamda, başvurucunun katlandığı külfeti ölçmek için esasen onun tedbirden önceki ve sonraki yaşantısını karşılaştırmaktadır. Ayrıca Mahkeme ciddiyet eşiğinin aşılp aşılmadığını tespit ederken başvurucunun öznel algılarını da davanın nesnel arka planıyla birlikte değerlendirmektedir. Bu analiz, tedbirin hem maddi hem de manevi etkilerini hesaba katmaktadır⁷⁰.

Sözü edilen *Denisov* davasında Mahkeme, sonuca dayalı uygulanabilirlik testi çerçevesinde kabul edilemezlik sonucuna ulaşmıştır. Mahkemeye göre hâkim olan başvurucunun istinaf mahkemesi başkanlığından alınması, onun özel hayatı üzerinde ciddi bir etki doğurmamıştır. Zira başvurucunun, (i) maaşındaki azalma özel yaşamını etkileyecek kadar ciddi değildir, (ii) statüsünü kaybetse de hâlâ hâkim olduğu için çevresiyle olan ilişkisinde

⁶⁵ Smith and Grady v the United Kingdom App nos 33985/96 and 33986/96, (ECtHR, 27 September 1999).

⁶⁶ Özpinar v Turkey App no 20999/04 (ECtHR, 19 October 2010). Ayrıca bkz. Yılmaz v Turkey App no 36607/06 (ECtHR, 4 June 2019).

⁶⁷ Schüth v Germany App no 1620/03 (ECtHR, 23 September 2010).

⁶⁸ Fernández Martínez v Spain App no 56030/07, (ECtHR, 12 June 2014) § 110.

⁶⁹ Denisov v Ukraine (n 62) § 115. Ayrıca bkz. Polyakh v Ukraine. App nos 58812/15 and 4 others (ECtHR, 17 October 2019).

⁷⁰ Denisov v Ukraine (n 62) §§ 116-117; Budimir v Croatia App no 44691/14 (ECtHR, 16 December 2021) §§ 41-42.

önemli bir değişim olmamıştır ve (iii) prestij kaybetse de bu durum mesleki itibarı üzerinde ağır bir etki bırakmamıştır. Zira başkanlık, başvuruçunun temel mesleği olan hâkimliğin zorunlu bir sonucu değildir ve görevden alma işlemi başvuruçunun hâkimlik performansı ile ilgili bir değerlendirme içermemektedir⁷¹.

Yaklaşık bir yıl sonra verilen *Polyakh/Ukrayna* davasındaysa sonuç farklı olmuştur. Başvuruçular, eski rejimin izlerini silmek için kamu görevinden ihraç edilmekten yakınmıştır. Mahkemeye göre başvuruçuların diğer insanlarla olan ilişkileri ile sosyal ve mesleki itibarını etkileyen bu müdahalenin özel yaşam üzerindeki etkisi gerekli ciddiyet eşliğini aşmıştır. Zira başvuruçular tüm geçim kaynaklarını kaybetmişler, uzun yıllardır çalıştıkları kamu sektöründen tamamen dışlanmışlar, alınan tedbir ve nedenleri kamuoyuna ilan edildiği için sosyal ve mesleki açıdan damgalanmışlardır⁷².

Tıpkı İHAM gibi AYM de kararlarında genel olarak çalışma hakkıyla özel yaşama saygı hakkı arasındaki geçişliliği tanımaktadır. Buna karşın Mahkemenin bu konudaki tutumu nispeten gelgitli bir seyir izlemiştir. Mahkeme özellikle de bireysel başvuru mekanizmasının ilk yıllarında bazı çelişkili kararlar vermiştir. Söz gelimi *Turan Dal* davasında başvuruçucu aile hekimliği görevinin sona erdirilmesinden ve buna dair yargılamalarda yeterli usuli güvencelerden faydalanamamaktan yakınmışsa da Mahkeme kararında yalnızca Anayasa'nın 48. ve 49. maddelerinde yer alan çalışma hakkının bireysel başvuru hakkı kapsamında yer almadığını belirtmekle yetinmiştir⁷³. Hâlbuki yukarıda aktarılan ilkelere göre Mahkemenin sonuç temelli yaklaşımı uygulayarak müdahalenin başvuruçunun özel yaşamı üzerindeki etkisini tartması beklenirdi. Üstelik Mahkeme, başvuruçunun şikâyetlerini Anayasa'nın 48. ve 49. maddelerine değil 17. maddesine dayandırmasına rağmen böyle bir sonuca ulaşmıştır.

Yine *Muzaffer Akkanat* Başvurusunda da benzer bir durum yaşanmıştır. Bu davada başvuruçucu, engelli olması nedeniyle terfi edilmemekten ve bununla ilgili bilgi edinme başvurusunda bulunmasından dolayı ayrımcılığa ve psikolojik tacize maruz kalmaktan yakınmıştır. Ne var ki Mahkeme çalışma hakkının Sözleşme'de, dolayısıyla bireysel başvuru için belirlenen ortak alanda kalmadığından bahisle konu bakımından (*ratione materiae*)

⁷¹ Denisov v Ukraine (n 62) §§ 127-134.

⁷² Polyakh v Ukraine (n 69). Ayrıca bkz. Samsin v Ukraine App no 38977/19 (ECtHR, 14 October 2021).

⁷³ AYM, Turan Dal, B. No: 2013/5964, 6/1/2016, §§ 20-23. Mahkemenin meslekte ilerleme imkânlarıyla ilgili benzer bir yaklaşım sergilediği diğer bir karar için bkz. AYM, Cem Furuncu, B. No: 2012/774, 10/12/2014, §§ 38-41. Mahkemenin çalışma yaşamı ve hakkına ilişkin kararlarını derleyen bir çalışma için bkz. Ömer Ekmekçi ve diğerleri, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar (On İki Levha Yayıncılık 2022) 81 vd.

yetkisizlik kararı vermiştir⁷⁴. Oysa Mahkeme “Jura novit curia” (hâkim hukuku kendiliğinden uygular)⁷⁵ ilkesine uygun bir biçimde başvurunun hukuki nitelemesiyle bağlı kalmayıp kendisi niteleme yapsaydı farklı bir sonuca ulaşabilirdi. Zira daha sonra ele alınacağı üzere İHAM içtihadında psikolojik taciz ve işyerinde ayrımcılık 8. madde kapsamında ele alınabilmektedir.

Bunun gibi Mahkeme işten çıkarmayla ilgili davalarda da benzer bir yaklaşım sergilemiştir. Başvurucunun uyuşturucu kullandığı gerekçesiyle işten atılmaktan yakındığı *Gökhan Günaydın* davasında Mahkeme yine yeterli bir gerekçelendirme yapmadan konu bakımından yetkisizlik kararı vermiştir⁷⁶. Üstelik başvuru dilekçesinde kendisine isnat edilen fiiller nedeniyle artık özel sektör dâhil işe girmesinin imkânsız olmasından şikâyetçi olmuştur. Başvurucunun bu iddiası *Denisov* kararında ortaya konulan ciddiyet eşiği kriteri bakımından önemli olmasına rağmen Mahkeme tarafından dikkate alınmamıştır.

Öte yandan Mahkeme diğer pek çok bireysel başvuruda İHAM’ı rol model olarak benimsemiş, hatta *Denisov* kararından yaklaşık iki yıl sonra verdiği *Tamer Mahmutoğlu* kararında bu karardaki ilkeleri Anayasal düzene ithal etmiştir. Dahası Mahkeme sonuca dayalı uygulanabilirlikle ilgili olan bu kararda, ciddiyet eşiği konusunda da İHAM’a oldukça benzer kriterler benimsemiştir. Böylece hukukçu olan başvurunun kamudaki görevinden ihraç edilmekten ve serbest avukatlıktan menedilmekten yakındığı bu davada özel yaşama saygı hakkının uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir. Zira tedbir, başvurunun diğer insanlarla ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânlarını önemli ölçüde kısıtlamış ve sosyal ve mesleki itibarına ciddi etkilerde bulunmuştur⁷⁷.

III. MÜDAHALE BİÇİMLERİ

Bir önceki başlıkta, özel yaşama saygı hakkı-çalışma hakkı ilişkisi, kapsam sorunuyla bağlantılı olarak ortaya konuldu. İki hak arasındaki ilişki bağlamında ortaya çıkan diğer bir soru işaretiyse bunların pratikte hangi somut durumlarda örtüştüğü ve mahkemelerin bu kapsamda nasıl bir yaklaşım sergilediğidir. Mevcut kısımda söz konusu soru işaretleri; işe/mesleğe kabul edilmeme, çalışma koşulları ve işten çıkarılma başlıkları etrafında incelenecektir. Böylece

⁷⁴ AYM, Muzaffer Akkanat, B. No: 2013/2339, 7/5/2015, § 33.

⁷⁵ Bu ilkenin sosyal hakların dolaylı olarak korunması bakımından anlamı için bkz. Şirin (n 21) 357–359.

⁷⁶ AYM, Gökhan Günaydın (n 29) §§ 29-32. Benzer yönde bkz. AYM, Nesrin Kılıç (n 31).

⁷⁷ AYM, Tamer Mahmutoğlu [GK], B. No: 2017/38953, 23/7/2020. Benzer yönde bazı kararlar için bkz. AYM, C.A. (3), [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, §§ 68-72; Ayla Demir İşat [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, §§ 99 vd. Üstelik Mahkeme bazen sebep temelli yaklaşımla sonuç temelli yaklaşımı birlikte uygulamaktadır. Bkz. AYM, C.A. (3) (n 77) §§ 90-101.

çalışma yaşamıyla özel yaşam arasındaki kesişim alanları ve buna dair genel sorunlar ele alınmış olacaktır.

A. İşe/Mesleğe Kabul Edilmeme

Daha önce temas edildiği üzere özgürce seçilen bir işte istihdam edilebilmek, çalışma hakkının önemli yönlerinden birini teşkil eder. Buna karşın devletlerin kamu hizmeti ve özel sektördeki istihdam politikasını ve koşullarını belirleme konusunda önemli meşru menfaatleri vardır. Bu nedenle İHAM, Sözleşme'nin kural olarak bu alana doğrudan müdahil olmadığını belirtmektedir⁷⁸. Buna karşın Mahkeme, iş edinme engellerini özel yaşamı ilgilendirdiği müddetçe Sözleşme kapsamında ele alabilmektedir. Mahkeme, istihdamı engelleyen tedbirin özel yaşamı ilgilendiren faktörlerden kaynaklandığı⁷⁹ veya hak öznelerinin “dış dünyayla ilişki kurma yeteneklerini önemli ölçüde...” etkilediği ve “geçimlerini sağlama açısından ciddi zorluklar...” yarattığı, dolayısıyla “...özel hayatlarından yararlanmaları üzerinde bariz yansımaları...” olduğu durumlarda 8. maddenin uygulanabilir olduğuna karar vermektedir⁸⁰.

Bu durumlardan biri, hüküm giyen hak öznelerinin bazı sektörlerde ve işlerde çalışamamasıyla ilgilidir. İHAM'a göre bu tip önlemler, meşru bir nedene dayandığı ve ölçülü olduğu müddetçe ilkesel olarak Sözleşme ile uyumludur⁸¹. Ancak bunun için mahkumiyetin niteliğiyle işin/mesleğin gerekleri arasında uyumsuzluk olması ve bunun açıkça ortaya konulması gerekir. Örneğin, Yehova Şahidi olduğu için askerlik yapmayı reddeden başvuruçunun bu sebeple aldığı cezanın kamu hizmetine girişini engellemesi, ihlale yol açmıştır⁸². Diğer bir karardaysa Mahkeme, adalet sisteminde çalışmanın gerektirdiği dürüstlük, itibar, yargının adil işleyişine saygılı olma gibi erdemlerden söz ettikten sonra, görevi kötüye kullanma suçu işleyen eski bir polis müfettişinin avukatlık yapmaktan menedilmesini ölçülü bir müdahale olarak görmüştür⁸³.

Mesleki yaşama erişimle ilgili diğer bir sorun, arındırma (lustration) tedbirleriyle ilgilidir⁸⁴. Bu konuda çığır açıcı olan *Sidabras ve Dziautas* davasında başvuruçular, Sovyet

⁷⁸ *Sidabras and Dziautas v Lithuania* (n 60) § 52.

⁷⁹ *Fernández Martínez v Spain* (n 68) § 110.

⁸⁰ *Sidabras and Dziautas v Lithuania* (n 60) §§ 47-50.

⁸¹ *Jankauskas v Lithuania* (no. 2) App no 50446/09 (ECtHR, 27 June 2017) § 76.

⁸² *Thlimmenos v Greece* (n 34).

⁸³ *Jankauskas v Lithuania* (no. 2) (n 81) §§ 77-63.

⁸⁴ Arındırma, önceki rejimdeki ağır suçların parçası olan kamu görevlilerinin, görevlerini demokrasi ve hukukun üstünlüğüne uygun bir biçimde yerine getiremeyeceği gerekçesiyle kamu görevinden ve bu nitelikteki bazı özel işlerden yasaklanmasını ifade eder. Bkz. Ahmet Mert Duygun, 'Yeniden Birleşme (Wiedervereinigung)

döneminde Devlet Güvenlik Komitesinde (KGB) çalışmaları için kamu hizmetine ve bazı özel işlere girememekten yakınmıştır. İHAM öncelikle arındırma işleminin, çalışma hayatı, hayatını kazanma olanakları ve kişinin itibarı üzerindeki ağır etkiler bıraktığını tespit etmiştir. Bununla da bağlantılı olarak Mahkeme, taraf devletin, ulusal güvenliği koruma meşru amacıyla başvuruçuların çalışma yaşamı arasında adil bir denge kuramadığını, zira özellikle de özel sektör için getirilen çalışma yasaklarının bu amaçla uyumsuz olduğunu, ilgili mevzuatın hangi iş ve görevleri yasakladığını açıkça ortaya koyamadığını, tedbirin Litvanya'nın bağımsız olmasından 10 yıl sonra alınmasının meşru amacın inandırıcılığını azalttığını ve bu konudaki keyfiliği önleyici güvencelerin yetersiz olduğunu belirtmiştir⁸⁵. Bu bağlamda vurgulamak gerekir ki tıpkı bu davada olduğu gibi çalışma yaşamıyla ilgili davalarda genel olarak, usuli güvencelerin sağlanmaması veya hak öznelerinin menfaatlerini dikkate alan adil bir yargısal analizin yapılmaması Mahkemenin değerlendirmesinde önemli bir yer tutmaktadır⁸⁶.

8. madde kapsamında istihdamla ilgili olarak beliren diğer bir sorun, bazı mesleklere girişte hak öznelerinin özel yaşamına dair verilerin elde edilmesi ve değerlendirmeye konu edilmesidir. Mahkemeye göre özellikle de ulusal güvenlik gibi çalışanların güvenilir olmasını gerektiren bazı sektörler bakımından bu tür tedbirlerin alınması, ilkesel olarak 8. maddeye uygundur. Ancak bunun için keyfiliği önleyici mekanizmaların öngörülmesi gerekmektedir. Dahası bu tür tedbirlerin işin niteliği bakımından gerekli olması ve bunun açıkça ortaya konulması beklenmektedir. Örneğin başvuruçunun evdeki davranış biçimi ile eşinin peçe takıyor olması nedenleriyle yurtdışındaki bir eğitim kurumuna atanamaması, kamu yararı ve eğitim-öğretim hizmetlerinin gerekleriyle ilgisiz görülmüştür⁸⁷.

İstihdam-özel yaşam ilişkisi çerçevesinde sıklıkla rastlanan diğer bir mesele de -özellikle cinsiyet temelli formu başta olmak üzere- ayrımcılıktır⁸⁸. Devlet, kamu sektöründeki ve özel sektördeki çalışma ilişkilerinde ayrımcılığı önlemekle yükümlüdür. Bu çerçevede Mahkemenin ihlal kararına ulaştığı pek çok dava vardır. Bunlar arasında Türkiye aleyhine açılan üç davada kadın olan başvuruçular, cinsiyetlerinden dolayı güvenlik görevlisi olamamaktan yakınmıştır.

Sonrasında Demokratik Almanya Cumhuriyeti'ndeki Kamu Görevlilerinin Arındırılmasının (Lustration) İnsan Hakları ve Hukuk Devleti Açısından Değerlendirilmesi' (2022) 4(1) TAÜHFD 27, 28–29.

⁸⁵ Sidabras and Džiautas v Lithuania (n 60). Kararı etraflıca ele alan bir çalışma için bkz. Mantouvalou (n 61).

⁸⁶ Travaš v Croatia App no 75581/13 (ECtHR, 4 October 2016) §§ 108-113; Fernández Martínez v Spain (n 68) §§ 147-151; Şermin Birtane, 'Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi, Anayasa Yargısı Dergisi, (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 89-90.

⁸⁷ Yılmaz v Turkey (n 66) § 47.

⁸⁸ Çalışma yaşamında ayrımcılığı konu edinen güncel bir eser için bkz. Jo Carby Hall, Zbigniew Goral ve Aneta Tyc (eds), *Discrimination and Employment Law: International Legal Perspectives* (Routledge 2023).

Mahkemeye göre bu işin fiziksel güç, gece vardiyalarında çalışma ve ateşli silah kullanma becerisi gerektiriyor olması, muamele farklılığını tek başına haklı çıkarmamaktadır⁸⁹. Zira cinsiyet ayrımcılığı ancak çok ağır gerekçelerle (very weighty reasons) haklılaştırılabilir ve taraf devletlerin bu konudaki takdir alanı oldukça dardır⁹⁰.

B. Çalışma Koşulları

Çalışma yaşamı, pek çok insanın hayatında oldukça geniş bir yer işgal etmektedir. Bu nedenle, insan hakları ve bunlar arasındaki özel yaşama saygı hakkı, ancak çalışma yaşamına teşmil edildiğinde öznelerini gerçek anlamda özgür kılabilir. Çalışma yaşamında özel yaşam, işin mahiyetiyle, iş yeri kurallarıyla ve işverene karşı sadakat yükümlülüğüyle kayıtlı olsa da kural olarak tüm çalışanlar tıpkı diğer hak özneleri gibi özel yaşama saygı hakkından yararlanırlar.

Çalışma koşullarıyla ilgili İHAM'ın önüne gelen meselelerden biri, fiziksel ve zihinsel bütünlüğün zarar görmesidir. Örneğin fiziksel bütünlükle ilgili *Madsen/Denmark* davasında başvuru, uyuşturucu kullanımını engellemek için yapılan rutin idrar testlerinden yakınmıştır. Çalışanın fiziksel bütünlük hakkıyla işverenin ekonomik hakları arasındaki dengeleme testinde Mahkeme, işin mahiyetini, testin seyrek bir biçimde yapılıyor olmasını ve yalnızca son 48 saatteki uyuşturucu kullanımlarını gösteriyor olmasını dikkate alarak işverenin güvenliği sağlama amacına öncelik tanımıştır⁹¹. Dolayısıyla fiziksel bütünlüğü etkileyen bu tür tedbirler, işin mahiyetiyle uyumlu meşru nedenlere dayanması ve ölçülü olması hâlinde Sözleşme ile uyumludur⁹². Ayrıca bu konuda da usuli güvencelere riayet edilmelidir. İHAM, taraf devletlerin, çalışanların maruz kalabileceği fiziksel bütünlük ve sağlık riskleriyle ilgili erişilebilir ve etkili bir yargısal prosedür oluşturma yükümlülüğü altında olduğunu vurgulamaktadır⁹³.

⁸⁹ Hülya Ebru Demirel v Turkey App no 30733/08 (ECtHR, 19 July 2018); Can v Turkey App no 2437/08 (ECtHR, 25 September 2018); Emel Boyraz v Turkey App no 61960/08 (ECtHR, 2 December 2014).

⁹⁰ Ibid, 51.

⁹¹ Madsen v Denmark App no 58341/00 (ECtHR, 07 November 2002). Pandemi sürecinde çalışanların aşı zorunluluğuyla ilgili hükümete tebliğ edilmiş bir başvuru için bkz. Pasquinnelli and Others v San Marino (communicated case) App no 24622/22 (ECtHR, 12 December 2022).

⁹² Mahkemenin bu yaklaşımı ilgili ILO Sözleşmesi'nin lafzıyla uyum göstermektedir. (ILO, 'Management of Alcohol- and Drug-Related Issues in the Workplace' (1996) <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107799.pdf> erişim 11 Nisan 2023.).

⁹³ Roche v the United Kingdom App no 32555/96 (ECtHR, 19 October 2005) §§ 162, 166-167; Brincat and Others v Malta App no 60908/11 (ECtHR, 24 July 2014) §§ 102 vd.

Çalışma yaşamında zihinsel bütünlük hakkıysa çoğunlukla psikolojik tacizle (mobbing) bağlantılı olarak gündeme gelmiştir. ILO, ASS, ESKHS gibi belgelerin rehberliğinden yararlanan AYM, İHAM'dan aldığı ilhamla iş yerindeki rahatsız edici muamelenin psikolojik taciz oluşturması için gerekli koşulları ortaya koymuştur⁹⁴. Bunun için tacizin, (i) işle/iş yeriyle ilgili olarak yöneticiler veya çalışanlar tarafından yapılması veya bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii) kasıtlı ve keyfi olup yıldırma ve dışlama amacı taşıması, süreklilik arz etmesi, (iii) muhatabının kişiliği, mesleki yaşamı veya sağlığı üzerinde etkili olması ya da bu etkileri yaratma potansiyeline sahip olması gerekir⁹⁵. Ayrıca bu değerlendirmede mağdurun hassasiyet derecesi ve somut olayın koşulları önemlidir⁹⁶. Bu kapsamda başvurucunun iş yerinde hakarete uğramaktan ve görev yerinin değiştirilmesinden yakındığı *Mehmet Bayrakçı* davasında Mahkeme psikolojik tacizin koşullarının oluşmadığına karar vermiştir. Zira Mahkemeye göre bir kısmı kamu görevinin doğasından kaynaklanan bu eylemler, başvurucunun kişiliği ve mesleki hayatında zarar oluşturacak bir sonuca yol açmamış ve yetkili makamlar hakaret iddialarıyla ilgili soruşturma başlatarak gerekli tedbirleri almıştır⁹⁷.

Devletin psikolojik tacizle ilgili temel ödevleri; tacizi önlemek için yeterince tedbir almak, taciz iddialarını incelemek için denetim mekanizmaları oluşturmak, hassas kategoriler için çalışma koşullarını iyileştirici özel tedbirler almak, uyuşmazlıkların giderimi ve telafi için yeterli usuli güvenceler içeren yasal ve yargısal zemini öngörmektir⁹⁸. Kamu sektöründe çalışan başvurucunun haksız soruşturma ve tayinler ile hakaret ve tehditten yakındığı *Ebru Bilgin* davasında başvurucunun sağlığıyla bağlantılı kırılğan konumunu da dikkate alan AYM, yetkili makamların gerekli önlemleri almaması, iddialar karşısında etkili bir soruşturma yapılmaması ve yargılamada ilgili ve yeterli gerekçe üretilmemesini dikkate alarak ihlal sonucuna ulaşmıştır⁹⁹. İHAM'ın *C./Romanya* kararındaysa başvurucunun iş yerinde cinsel tacize

⁹⁴ Mahkeme bu çerçevede Anayasa'yı bütünsel bir şekilde yorumlamıştır: "Anayasa'nın 17. maddesi 'Devletin temel amaç ve görevleri' kenar başlıklı 5. maddedeki genel yükümlülük, 49. ve 56. maddelerdeki özel yükümlülüklerle birlikte yorumlandığında devletin; gerek kamu ve gerekse özel kesimlerdeki işyerlerinde insan onurunun korunması, tüm çalışanlara ayrımcılık yapılmaksızın muamelede bulunulması, çalışma huzuru ve barışının sağlanması için gerekli politikaları belirlemek, düzenleme ve denetleme tedbirlerini almak şeklinde pozitif yükümlülüğü bulunduğu sonucuna ulaşmaktadır." (AYM, Hüdayi Ercoşkun, B. No: 2013/6235, 10/3/2016, § 93.).

⁹⁵ AYM, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, § 69; AYM, Ebru Bilgin [GK], B. No: 2014/7998, 19/7/2018, § 80.

⁹⁶ AYM, Mehmet Bayrakçı (n 95) 70; Ali Kozan ve diğerleri, *Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı Rehberi* (Epamat 2023) 156.

⁹⁷ AYM, Mehmet Bayrakçı (n 95) § 79.

⁹⁸ Ibid, § 71; AYM, Ebru Bilgin (n 95) § 82.

⁹⁹ Ibid, §§ 84 vd. Paralel yönlü bir İHAM kararı için bkz. Špadijer v Montenegro App no 31549/18 (ECtHR, 09 November 2021).

uğradığına dair iddialarının etkili bir biçimde soruşturulmaması aynı sonuca yol açmıştır. Dolayısıyla psikolojik taciz iddialarında genellikle meselenin usuli yönü ön plana çıkmaktadır¹⁰⁰.

Çalışma yaşamındaki mahremiyet hakkı sorunları da sıklıkla bireysel başvuru konusu olmaktadır¹⁰¹. İHAM'a göre, iş yerinin ve çalışanın gözetimi, öngörülebilir olmalı; çalışanlar gözetimin varlığı, yöntemi, amacı ve süresi hakkında bilgilendirilmeli; ayrıca gözetim ölçülü olmalı ve keyfiliğe karşı yeterli güvenceler sağlanmalıdır. Ancak bu şartlara uygun bir biçimde gerçekleştirildiğinde işyeri gözetimi, Sözleşme'ye uygun olabilir.¹⁰² Zira kamuya açık bir alan olsa bile kural olarak çalışanların iş yerinde "makul bir mahremiyet beklentisi" vardır¹⁰³. Bu nedenle mahkemeler gözetimle ilgili sorunları ele alırken "...bir yandan başvuru sahiplerinin özel hayatlarına saygı gösterilmesi hakkı, diğer yandan da işverenlerin, özellikle disiplin yetkisini kullanarak, mallarının korunmasını ve şirketinin sorunsuz çalışmasını sağlama imkânı olmak üzere, birbiriyle çatışan iki menfaat arasında adil bir denge..." kurmalıdır¹⁰⁴. Bu kapsamda başvuru sahibinin iş yerindeki telefon görüşmelerinin, kariyer ilerlemesinde değerlendirmek üzere öngörülemez bir biçimde denetlenmesi ihlale sonuçlanmıştır¹⁰⁵.

Çalışma yaşamı-mahremiyet hakkı örtüşmesini konu edinen diğer bir konuya kişisel verilerin korunmasıdır. AYM'nin karara bağladığı *Ramazan Şahin* davasında başvuru sahibi belediye işinde parmak izi tarama sistemiyle mesai takibi yapılmasından yakınmıştır. Müdahalenin yasal dayanağının olmamasını dikkate alan Mahkeme, kişisel verilerin yalnızca rızayla veya kanunda yazılı hâllerde işlenebileceğine dair Anayasal hükmü (m. 20/3) hatırlatarak ihlal sonucuna ulaşmıştır¹⁰⁶.

Son olarak iş yaşamında ayrımcılık yasağından söz etmek gerekir. Yakın tarihli ve cinsiyet ayrımcılığıyla bağlantılı *Ayca Yılmaz Gülseven* davasında başvuru sahibi, doğum izninin

¹⁰⁰ Diğer bazı kararlar için bkz. AYM, Şehnaz Ayhan, B. No: 2013/6229, 15/4/2014; Hacer Kahraman, B. No: 2013/7935, 20/4/2016; Türkan Aydoğmuş, B. No: 2018/19000, 12/1/2022; Ali Galip Baltaoğlu (2), B. No: 2015/1108, 18/7/2018; Zülküf Kılıç, B. No: 2018/27032, 14/9/2022.

¹⁰¹ European Court of Human Rights, 'Factsheet – Surveillance at workplace' (2022) <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG> erişim 23 Temmuz 2024.

¹⁰² López Ribalda and Others v Spain, App nos 1874/13 and 8567/13 (ECtHR, 17 October 2019) § 116.

¹⁰³ Halford v the United Kingdom App no 20605/92 (ECtHR, 25 June 1997) § 45. "Makul mahremiyet beklentisi" öğretisinin anlamı ve kökenleri için bkz. Sjaak Nouwt and Brend R Vries, 'Introduction' in Sjaak Nouwt, Brend R Vries ve Corien Prins (eds), *Reasonable Expectations of Privacy? Eleven country Reports on Camera Surveillance and Workplace Privacy* (Cambridge University Press 2005).

¹⁰⁴ López Ribalda and Others v Spain (n 102) § 118.

¹⁰⁵ Halford v the United Kingdom (n 103) §§ 42-46.

¹⁰⁶ AYM, Ramazan Şahin [GK], B. No: 2018/11988, 10/3/2022.

ardından iş yerindeki eski pozisyonuna dönememekten yakınmıştır. Mahkeme, “...müdahalenin başvuruçunun mesleki faaliyetlerinin aksamasına, sosyal çevresiyle olan ilişkilerine ve itibarına olumsuz şekilde etki ettiği, bu etkinin ciddi olduğu ve belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığı...” sonucuna vararak özel yaşama saygı hakkını başvuruya uygulanabilir bulmuştur¹⁰⁷. Mahkeme titiz bir incelemeyle aynı pozisyondaki diğer erkek çalışanın askerlik izni dönüşünde bulunduğu pozisyona dönebilmesine karşın başvuruçunun dönememesini ayrımcılık olarak nitelemiştir. Esas incelemesindeyse yeni işin, statü ve maaş bakımından eskisine nazaran oldukça dezavantajlı olmasını, başvuruçunun bu nedenle işi bırakmak zorunda kalmasını ve başvuruçunun durumunu gözeten farklı alternatiflerin değerlendirilmemesini dikkate alarak ihlal sonucuna ulaşmıştır¹⁰⁸.

Öte yandan bazı durumlarda cinsiyet ve hamilelik temelli farklı muamele haklı bulunabilmektedir. *Napotnik/Romanya* davasında Başvuruçunun, hamileliğinden dolayı yurtdışındaki konsolosluk görevinden geri çağrılmaktan şikâyetçidir. Başvuruçunun hamilelik döneminde alacağı sağlık randevuları ve doğum iznini hesaba katan İHAM, bu durumun yurt dışında konsolosluga ihtiyaç duyan vatandaşlar bakımından ağır bir külfet doğurabileceğini vurgulayarak müdahaleyi ölçülü bulmuştur¹⁰⁹.

Çalışma koşulları bakımından farklı muameleyi konu edinen *Burcu Reis* davasıysa başvuruçunun lehine sonuçlanmıştır. Başvuruçunun esasen İş Kanunu’nda çalışan kadınlar için öngörülen kreş imkânının kendisinin de aralarında bulunduğu bazı çalışanlara sağlanmamasından şikâyet etmiştir. Mahkeme, İHAM içtihadından esinle, Anayasa ve Sözleşme’nin bu tür bir sosyal yardım sağlama ödevi doğurmadığını ancak taraf devletin gönüllü olarak üstlenmesi hâlinde yardımın özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkı ve onunla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağına uygun bir biçimde yapılması gerektiğini belirtmiştir¹¹⁰. Ancak somut olayda çalışma yaşamındaki farklı muamelenin makul ve nesnel bir nedene dayanmadığını, dolayısıyla taraf devletin bu yükümlülüğe aykırı davrandığını tespit etmiştir¹¹¹.

C. İşten Çıkarılma

İşten çıkarma şüphesiz çalışma hakkına yönelik en ağır müdahalelerden biridir. Ancak çalışma hakkının gerektiğinde işverenin mülkiyet, teşebbüs, iş yeri yönetimi gibi bazı hak ve

¹⁰⁷ AYM, Ayca Yılmaz Gülseven, B. No: 2019/11085, 19/10/2023, § 45.

¹⁰⁸ Ibid, §§ 62 vd.

¹⁰⁹ *Napotnik v Romania* App no 33139/13 (ECtHR, 20 November 2020) §§ 76-87.

¹¹⁰ AYM, Burcu Reis, B. No: 2016/5824, 28/12/2021 §§ 27-29, 36.

¹¹¹ Ibid, §§ 66-69.

menfaatleriyle kayıtlanabildiğini hatırlatmak gerekir¹¹². Bu nedenle iş ve çalışma hukuku, çalışma hakkıyla anılan diğer hak ve menfaatleri adil bir şekilde dengeleyecek şekilde dizayn edilmelidir. Nitekim ASS'nin "iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı" başlıklı 24. maddesine göre:

"Âkit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda işçilerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; a- tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını; b- iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı taahhüt ederler. Bu amaçla Âkit Taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı; taahhüt ederler."

Taraf devletlerin bu yükümlülük kapsamındaki ihmalleri bazı durumlarda özel yaşama saygı hakkını da ilgilendirebilmektedir¹¹³. Bu kapsamda bireysel başvuruya konu edilen işten çıkarılma sorunlarının önemli bir bölümü mahremiyet sorunlarıyla ve iletişimin denetlenmesiyle ilgilidir¹¹⁴. Daha önce de söz edildiği üzere, İHAM'a göre iş yaşamında gözetim; öngörülebilir olması, özel yaşam üzerindeki etkilerinin ölçülü olması, çalışanların gözetimin detayları hakkında bilgilendirilmiş olması ve keyfiliğe karşı yeterli güvencelerin öngörülmesiyle Sözleşme'ye uygun olabilir¹¹⁵. İşten çıkarma, iş yaşamında uygulanan gözetim tedbirlerinin neden olduğu en ağır müdahale biçimidir. Buna karşılık anılan koşullara uyulduğunda bu ağır müdahale Sözleşme ve Anayasa'ya uygun hâle gelmektedir. İHAM önünde karara bağlanan *Libert/Fransa* davasında başvuru, iş bilgisayarında bulunan porno arşivinden dolayı Fransız Ulusal Demiryolu Şirketindeki işinden çıkarılmaktan yakınmıştır. Başvurucuya göre denetim yapılırken, kişisel dosyaların açılmasında çalışanın da hazır bulunması gerektiğine dair usulü güvenceye uyulmamıştır. Ancak İHAM, söz konusu dosyayı "kişisel dosya" statüsünde görmeyen yerel mahkemelerin iç hukuku yorumlamadaki otoritesinin sorgulayamayacağını ve başvuruçunun büyük boyutlu bir arşiv yaparak iş bilgisayarının yalnızca istisnai durumlarda kişisel amaçlarla kullanılabileceğine dair şirket

¹¹² Robin Allen ve Rachel Crasnow, *Employment Law & Human Rights* (Oxford University Press 2002), 106.

¹¹³ Hilal Yazıcı, 'Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı' (2021) 38(2) *Anayasa Yargısı Dergisi* 99.

¹¹⁴ Çalışma hakkı-mahremiyet hakkı ilişkisini detaylıca ele alan bir çalışma için bkz. Elena Sychenko, 'The European Convention on Human Rights as a Tool of Protection of Individual Labour Rights' (Universita degli studi di Catania 2016) 105 vd.

¹¹⁵ López Ribalda and Others v Spain (n 102) § 116.

kurallarını ihlal ettiğini belirterek müdahalenin Sözleşme'ye uygun olduğu sonucuna ulaşmıştır¹¹⁶.

Bu kapsamdaki diğer bir önemli sorun iletişimin denetlenmesidir. Bu bağlamda İHAM'ın *Barbulescu/Romanya* kararı köşe taşı niteliğindedir. Başvurucunun iş yerine ait mesajlaşma hesabındaki özel yazışmalarının okunması sonucu işten çıkarılmaktan yakındığı bu davada İHAM, iş yerindeki disiplin politikaları bakımından Avrupa'da bir konsensüs olmadığını, bu nedenle taraf devletlerin bu konudaki takdir marjının geniş olduğunu belirtmişse de derece mahkemelerinin; başvurucunun denetim konusunda bilgilendirilmemesini, işten çıkarma tedbirinin ağırlığını ve başvurucu üzerindeki etkisini, daha hafif bir yolun var olup olmadığını değerlendirmeyerek sorumluluğunu ihmal ettiğine karar vermiştir¹¹⁷.

İHAM'ın bu kararda ortaya koyduğu ilkeler¹¹⁸, AYM'ye de ilham olmuştur. Mahkemenin *E.Ü.* kararında ortaya koyduğu bu ilkelere göre, (i) tedbir işle veya iş yeri düzeniyle ilgili olmalı, (ii) iletişim araçlarının kullanım ve denetimi konusunda önceden tam ve açık bilgilendirme yapılmalı, (iii) tedbir çalışanların makul mahremiyet beklentisine aykırı olmamalı, (iv) denetim hukuka uygun biçimde gerçekleştirilmeli, (v) denetimin işin ve iş yerinin işleyişiyle olan bağı açıkça ortaya konmalı, (vi) daha hafif tedbirler değerlendirilmeli ve (vii) tedbirin çalışanlar üzerinde yarattığı etki ölçüsüz olmamalıdır¹¹⁹. Diğer bir ifadeyle derece mahkemeleri iletişimin denetlenmesi sonucu iş akdinin sonlandırılmasına ilişkin davalarda bu kriterleri gözetmelidir.

Esas değerlendirmesinde anılan ilkeleri tatbik eden Mahkeme, iletişimin denetlenmesinin iş yeri ve işin işleyişi bakımından gerekliliği konusunda tatmin edici açıklamaların yapılmamış olmasını ve çalışanların önceden bilgilendirilmemiş olmasını dikkate alarak ihlal sonucuna ulaşmıştır¹²⁰. Pek çok davada tekrarlanan bu yaklaşım¹²¹, özel yaşama ve haberleşmeye saygı haklarının çalışma yaşamındaki yatay etkisini ortaya koymakta ve hakkın işveren tarafından temin edilen iletişim araçları için de geçerli olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, kamu görevlilerinin bu bağlamda özel hukuk sözleşmeleriyle çalışanlara nazaran daha sıkı kurallara

¹¹⁶ *Libert v France* App no 588/13 (ECtHR, 22/02/2018). Benzer bir sonuç için bkz. *López Ribalda and Others v Spain* (n 102).

¹¹⁷ *Bărbulescu v Romania* App no 61496/08 (ECtHR, 05/09/2017) § 121.

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ AYM, E.Ü. [GK], B. No: 2016/13010, 17/9/2020, §§ 71 vd.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Örneğin bkz. AYM, A.A.Y., B. No: 2016/13011, 29/9/2020; Samet Ayyıldız, B. No: 2018/34548, 28/12/2021, §§ 36.

tabi olduğunu belirtmek gerekir. Diğer bir ifadeyle, kamusal makamlar, özellikle de güvenlik hizmeti gibi alanlar başta olmak üzere personel rejiminin belirlenmesi konusunda geniş bir marja sahiptir¹²².

Kişisel özerklik ve kimlik hakkı da zaman zaman işten çıkarmalarla bağlantılı olarak şikâyet konusu olmaktadır. İHAM'ın verdiği *Travaš/Hrvatistan* kararında başvuru, Katolik kilisenin normlarına aykırı bir biçimde evlendiği gerekçesiyle din öğretmeni görevinin sonlanmasından yakınmıştır. Mahkeme, başvuru öncesi Katolik kilisenin kurallarını biliyor olmasını, fesih sırasında kendisine başka bir iş verilemeyeceğinin değerlendirilmiş olmasını, başvurucuya işsizlik ücreti ve tazminat talep etme hakkının tanınmış olmasını ve başvuru yargısal yollardan etkili bir biçimde yararlanabilmesini dikkate alarak ihlal olmadığını sonucuna ulaşmıştır¹²³.

AYM'nin *Esra Ünlü* davasında çalışanlar arasındaki gönül ilişkisi başvuru konusu olmuştur. Mahremiyet hakkıyla kişisel özerklik hakkını aynı anda ilgilendiren bu davada başvuru, iş yerinde iletişimin denetlenmesi sonucu evli olan ve üst konumunda bulunan iş arkadaşıyla arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasından ve bunun sonucunda ahlaka aykırı ilişki yaşadığı gerekçesiyle işten çıkarılmaktan yakınmıştır. Mahkeme ihlal kararında esas itibarıyla tedbire yol açan ilişkinin iş yeri ve işin yürütülmesiyle olan ilgisinin açıklanamamasını dikkate almıştır. Mahkeme bu değerlendirmede ilişkinin iş yerinde başvuru veya partneri tarafından alenileştirilmemiş olmasına ve fesih tarihinden önce sona ermiş olmasına önem atfetmiştir¹²⁴. Böylece somut vakada "... iş akdinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususunun işveren tarafından ortaya konulmadığı anlaşılmıştır."¹²⁵.

Mile Novaković/Hrvatistan davasında öğretmen olan başvuru, bir teftiş sonucunda iş yerinde Sırpça kullanıyor olması ve yaşının da etkisiyle eğitim dilini görevinin gereklerine uyarlayamaması gerekçesiyle 29 yıl çalıştığı işinden çıkarılmaktan şikâyet etmiştir. Mahkeme teftişin yalnızca Sırpça konuşanlara yönelik yapılmasını, başvurucuya alternatif bir seçenek sunulmamış olmasını ve başvuru iç hukuktaki güvencelerden etkili biçimde yararlanamamasını dikkate alarak özel yaşama saygı hakkıyla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır. Nitekim iç hukuktaki güvencelere göre mesleki

¹²² AYM, Namet Sevinç, B. No: 2015/9155, 10/1/2019, § 47 vd; Bülent Polat [GK], B. No: 2013/7666, 10/12/2015, §§ 112-117.

¹²³ *Travaš v Croatia* (n 86). Ayrıca bkz. *Fernández Martínez v Spain* (n 68); *Schüth v Germany* (n 67).

¹²⁴ AYM, *Esra Ünlü*, B. No: 2018/4144, 25/2/2021, §§ 43-44.

¹²⁵ *Ibid*, § 43. Benzer yönde bkz. AYM, H.Ç., B. No: 2017/14907, 30/9/2020.

eksikliklerden dolayı işten çıkarılan başvurucuya önce eksikliklerini gidermesi için süre tanınması, bunun başarısız olması durumundaysa başka bir iş önerilmesi gerekmektedir¹²⁶.

Yine işten çıkarma nedeninin farklı muameleye dayandığı diğer pek çok mesele şikâyet konusu olmuştur. Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim bu konudaki ayrımcılık temellerinin başında gelir. Bu bağlamda AYM'nin *Ayla (Şenses) Kara* davasında, İHAM'dan esinle yaptığı tespitler önemlidir:

“Sadece cinsiyete dayalı olarak işten çıkarılma; kişinin kimliği, öz algılama, öz saygısı, sonuç olarak özel hayatı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), bireyin sadece cinsiyetine dayanılarak işten çıkarılmasının, kendisinin ve aile hayatının maddi refahında hissedilir sonuçlara yol açabileceği, bu nedenle ‘yakın çevresini’, profesyonel düzeydekiler de dâhil olmak üzere diğer insanlarla ilişkilerini ve niteliklerinin cevap verdiği işi yapma yetisini etkileyeceğini belirterek özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil ettiğine karar vermiştir”¹²⁷.

Cinsel yöneliminden dolayı işten çıkarma tedbiri, İHAM önündeki pek çok kararda kişisel kimlik hakkı ve ayrımcılık yasağıyla bağlantılı olarak ihlalle sonuçlanmıştır¹²⁸. Ne var ki AYM, *Z.A.* kararında farklı bir yaklaşım benimsemiştir. Eşcinsel kimliği alenileştiği için öğretmenlik görevinden alınan başvurucu, af kanunu kapsamındaki yeniden atama talebinin yine aynı nedenden ötürü reddedilmesinden yakınmıştır. Mahkeme, devletin kamu personeli ve özellikle de öğretmenlerin istihdamı gibi sıkı disipline tabi personel rejiminde geniş bir takdir marjından yararlanmasını ve başvurucunun öğretmen olduğunda, ilkokul çağındaki öğrencilere ders verecek olmasını dikkate alarak ihlal olmadığı sonucuna ulaşmıştır¹²⁹. Bu çerçevede Mahkeme ulaştığı sonucu haklılaştırmak için “çocukların üstün yararını korumak” gibi itiraz edilmesi oldukça güç bir kamu yararına dayanmıştır. Ne var ki Mahkeme, öğretmenin eşcinsel olmasının çocukların üstün yararını nasıl olumsuz etkileyeceğini açıklamamış, bu ifade retorikten ibaret kamıştır. Ayrıca karşı oyda da belirtildiği üzere Mahkeme, gerçekliği şüpheli olgularla kamu yararını kanıtlama konusuna odaklanmış¹³⁰ ve müdahalenin başvurucu üzerindeki etkilerini neredeyse hiç önemsememiştir. Diğer bir ifadeyle Mahkeme, uğradığı ayrımcı muamelenin başvurucunun üzerinde doğurduğu ağır külfeti gerektiği gibi hesaba katmamıştır. Oysa daha

¹²⁶ Mile Novaković v Croatia App no 73544/14 (ECtHR, 17 December 2020).

¹²⁷ AYM, *Ayla (Şenses) Kara*, B. No: 2013/7063, 5/11/2015, § 34.

¹²⁸ Örneğin; Perkins and R. v the United Kingdom App nos 43208/98 and 44875/98 (ECtHR, 22 October 2002); Lustig-Prean and Beckett v the United Kingdom App nos 31417/96 and 32377/96 (ECtHR, 27 September 1999); Smith and Grady v the United Kingdom (n 65).

¹²⁹ AYM, *Z.A.* [GK], B. No: 2013/2928, 18/10/2017, §§ 68 vd.

¹³⁰ Ibid, Engin Yıldırım'ın Karşı Oy Yazısı, §§ 40 vd.

önce de vurgulandığı üzere cinsiyet ve cinsel yönelim gibi bireyin kimliği bakımından hassas ve önemli temellere dayalı ayrımcı muameleler ancak çok ağır gerekçelerle haklılaştırılabilir¹³¹.

Öte yandan başvuru sahiplerinin HIV pozitif olmaları nedeniyle iş yaşamında ayrımcılığa¹³² uğramaktan yakındığı davalarda sonuç farklı olmuştur. İHAM *I.B./Yunanistan* kararında enfekte çalışanları işten çıkarma tedbirinin çalışma ortamını koruma meşru amacıyla ilgisiz olduğuna karar vermiştir. Bu sonuca ulaşmada bilimsel verilerin rehberliğinden yararlanan Mahkeme, bu tip tedbirlerin HIV pozitif bireylerin damgalanmasına ve çalışma hakkından mahrum kalmasına, neticede hayatları üzerinde katlanılmaz ve derin etkiler bırakmasına önem atfetmiştir¹³³. AYM de başvuru sahibinin HIV pozitif olduğu için işten atılmaktan yakındığı *T.A.A.* başvurusunda aynı sonuca varmıştır. Mahkeme bu sonuca varırken başvuru sahibinin durumuna uygun alternatif bir işin varlığının sorgulanmamasını, aleni yargılamada başvuru sahibinin sağlık verilerinin ifşa edilmesini ve ayrımcılık tazminatına hükmedilmemesini dikkate almıştır. Ayrıca kararda hastalığın başvuru sahibinin yaşamında doğurduğu sosyoekonomik kırılganlık da hesaba katılmıştır¹³⁴. Öte yandan kararın, devletin HIV virüsü taşıyan hak öznelerinin çalışma yaşamında damgalanmasını önleme konusundaki ödevlerine vurgu yapma bakımından *I.B./Yunanistan* kararının gerisinde kaldığını belirtmek gerekir.

Son olarak OHÂL döneminde gerçekleşen güven fesihlerine ilişkin davalardan söz etmek gerekir. Bu süreçte kamu kurumları, birçok işçiyi terör örgütüyle bağları olduğu gerekçesiyle, işçiyi işveren arasındaki güven ilişkisinin sarsıldığı savına dayanarak işten çıkarmıştır. Bunlardan biri İHAM'ın karara bağladığı ve başvuru sahibinin OHÂL döneminde KHK ile kamu kurumundaki işinden atılmaktan yakındığı *Pişkin/Türkiye* davasıdır. Mahkeme bu davada *Denisov* kararında ortaya konan sebep ve sonuç temelli yaklaşımları birlikte uygulamıştır. Zira başvuru sahibinin terör örgütüyle ilişkilendirilmesine neden olan davranışları, özel yaşam alanında kalmaktadır ve uygulanan ihraç tedbiri, başvuru sahibinin itibarı ve geçim kaynakları üzerinde ağır etkiler bırakmıştır. İhlal kararında, tedbirin öngörülemezliği, başvuru sahibinin kamu görevine girmekten yasaklanması ve terörist olarak damgalanmasının özel sektörde işe girmesini oldukça

¹³¹ P.B. and J.S. v Austria App no 18984/02 (ECtHR, 22 July 2010) §§ 38, 42; Smith and Grady v the United Kingdom (n 65); Engin Yıldırım'ın karşı oy yazısında da Türkiye'nin bu konudaki uluslararası yükümlülüklerine vurgu yapılmıştır. (AYM, Z.A. (n 129) Engin Yıldırım'ın Karşı Oy Yazısı). ESKHK'nin çalışma hakkına dair genel yorumundaki yaklaşımı da benzerdir. bkz. CESCR (n 2) § 12.

¹³² Bu konuda bkz. ILO, 'Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work' (2001) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf> erişim 11 Nisan 2023; CESCR (n 2) § 12.

¹³³ I.B. v Greece, App no 552/10 (ECtHR, 03 October 2013).

¹³⁴ AYM, T.A.A., B. No: 2014/19081, 1/2/2017, § 94.

güçleştirmesi, ayrıca yerel mahkemelerin yalnızca ilgili KHK hükmüne atıfta bulunarak yeterli inceleme ve gerekçelendirme yapmamış olmaları öne çıkmıştır¹³⁵.

AYM ise meseleye farklı bir perspektiften yaklaşabilmektedir.. Başvurucunun benzer sebeplerle kamudaki işinden çıkarılmaktan yakındığı *C.A. (3)* davasında, işverenin kamu kurumu olduğu durumlarda güven ilişkisi ve sadakat yükümlülüğünün daha baskın olduğunu vurgulayan Mahkeme, başvurucuya özel sektörde çalışma yasağı getirilmemesini ve başvurucunun gerekli usuli güvencelerden yararlanmış olmasını dikkate alarak ihlal olmadığı sonucuna ulaşmıştır¹³⁶. Bu yaklaşım bazı yönlerden İHAM içtihadının gerisine düşmektedir: Birincisi AYM'nin aksine İHAM, sadakat yükümlülüğü bakımından kamuda çalışan işçileri kural olarak memurlara değil özel hukuka tabi olan işçilere yakın görmüş, onlara memurlar gibi yüksek düzeyli sadakat yükümlülüğü yüklememiştir¹³⁷. İkincisi AYM, başvurucuya özel sektörde çalışma yasağı getirilmemesine odaklanırken İHAM başvurucunun terörist olarak damgalanmasının bu bağlamda yol açacağı fiili sonuçlara önem atfetmiştir. Buna karşılık daha sonraki benzer içerikli bir davada AYM, özellikle de başvurucunun örgütle olan bağı konusunda ilgili ve yeterli gerekçelendirme yapılmaması ve tedbirin başvurucu üzerindeki ağır etkisini dikkate alarak ihlal neticesine ulaşmıştır¹³⁸. Mahkemenin Yargıtay içtihadından ilhamla benimsediği bu yaklaşıma göre, şüphe feshinin Anayasa'ya uygun olabilmesi için şüphenin güven ilişkisini ortadan kaldıracak ölçüde ciddi, güçlü ve objektif olması, ayrıca işverenin şüpheyi doğuran olgularla ilgili olarak işçiyi dinlemesi ve savunmasını alması gerekmektedir¹³⁹.

IV. Değerlendirme

Şimdiye dek aktarılan içtihadi birikim, diğer bazı hakların yanı sıra özel yaşama saygı hakkının pek çok bağlamda çalışma hakkına dair bireysel başvurulara uygulanabildiğini göstermektedir. Bu durum oldukça doğaldır zira İHAM ve AYM'nin de ortaya koyduğu üzere çalışma hakkı, bireylerin hayatlarını kazanmaları, dış dünyayla ilişki kurup geliştirmeleri, bireysel özerkliklerini sürdürülebilir kılmaları ve dolayısıyla özel yaşamları bakımından merkezî bir rol oynamaktadır. Neticede çalışma hakkı, İHAS'ta yer almamasına rağmen insan

¹³⁵ Pişkin v Turkey (n 29) §§ 180, 182-183, 186, 223-229.

¹³⁶ AYM, *C.A. (3)* (n 77) §§ 119 vd. Benzer yönde bkz. Benzer yönde bkz. Ümran Çelik, B. No: 2021/32716, 11/7/2023; Celal Aydın, B. No: 2019/25530, 20/12/2022.

¹³⁷ Karşılaştırmak için bkz. Melike v Turkey App no 35786/19 (ECtHR, 15 June 2021) § 48; AYM, *C.A. (3)* (n 77) § 125.

¹³⁸ AYM, *Ayla Demir İşat* (n 77) §§ 128 vd.

¹³⁹ *Ibid* §§ 55, 161.

haklarının bütünselliği ve karşılıklı bağımlılığı sayesinde pek çok yönüyle Sözleşme ve Anayasa'da yer alan bireysel başvuru sistemlerinde koruma görmektedir.

Öte yandan çalışma hakkına ilişkin bu dolaylı koruma içtihadı, tam istihdamı sağlama, iş bulma sistemleri kurma, mesleki yönlendirme gibi bu hakkın daha tartışmalı yönlerine temas etmemektedir. Bu nedenle literatürde dolaylı koruma pratiğinin çalışma hakkından ziyade "iş yerindeki özel yaşamı" koruduğu ileri sürülmüştür¹⁴⁰. Ayrıca İHAM ve AYM, sosyoekonomik konular ve istihdam alanında devlet(ler)e bıraktıkları geniş takdir marjıyla korumanın düzeyini zayıflatmaktadır. Ne var ki sosyal haklara özgü koruma organlarının dahi çalışma hakkının tam istihdamı sağlamak gibi karmaşık ve politik yönü ağır basan konularda çekingen kaldığını ve taraf devletlere geniş bir manevra alanı tanıdığını belirtmek gerekir. ESKHK ve ASS, çalışma hakkının bu tür yönleri bakımından devletlerin politik tercihlerini önceleyen esnek bir rejim benimsemiştir¹⁴¹. Dolayısıyla özellikle de konu bakımından yetkilerinin kapsamı hesaba katıldığında İHAM ve AYM'nin çalışma hakkı bakımından sağladığı korumanın önemli ve kapsayıcı olduğunu belirtmek gerekir.

Ayrıca çalışma hakkına dair korumanın dikey çalışma ilişkilerinin yanı sıra özel sektördeki işçi-işveren ilişkilerini de konu edinmesi önemlidir. Zira aktarılan içtihadi birikimde gözlemlenebileceği üzere dolaylı koruma, işverenin iş yeri ve iş yaşamındaki mülkiyet hakkına ve ekonomik gücüne dayalı hegemonyasını çalışanın haklarıyla sınırlandırmakta, böylece sosyal adalete katkı sunmaktadır. Özellikle de hak öznelerinin kırılgan, ayrımcılığa uğramış ve sosyoekonomik bakımından güçsüz olduğu durumlarda korumanın güçleniyor olması bu fikri daha da doğrulamaktadır. Ayrıca dolaylı korumanın usuli yönü, çalışma hakkına yönelik müdahaleler bakımından birçok usuli güvence sağlamakta, böylece iç hukukta yer alan iş ve çalışma hukuku mevzuatının çalışma hakkı lehine dönüşmesine ve etkili bir biçimde hayata geçmesine katkı sunmaktadır.

Neticede bireysel başvuru yolunda çalışma yaşamını konu edinen pek çok karar, işçilerin özel yaşama saygı ve çalışma haklarını işverenlere ve piyasa koşullarına karşı koruma işlevi üstlenmiştir¹⁴². Yukarıda aktarılan içtihadi birikimin temas ettiği; fiziksel ve zihinsel bütünlük,

¹⁴⁰ Sychenko (n 114) 103.

¹⁴¹ CESCR (n 2) §§ 19 vd; Council of Europe (n 5) 56 vd. Ayrıca bkz. Sandra Liebenberg, 'Between Sovereignty and Accountability: The Emerging Jurisprudence of the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights Under the Optional Protocol' (2020) 42(1) Human Rights Quarterly 48.

¹⁴² "Mevcut davada, Sözleşme'nin 8. maddesinin devlete yüklediği pozitif yükümlülükler, ulusal makamların, bir yandan başvuru sahiplerinin özel hayatlarına saygı gösterilmesi hakkı, diğer yandan da işverenlerinin, özellikle disiplin yetkisini kullanarak, mallarının korunmasını ve şirketinin sorunsuz çalışmasını sağlama imkânı olmak

psikolojik taciz, cinsel taciz, mahremiyet, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı gibi hususların, sosyal haklara ilişkin uluslararası sistemler çerçevesinde üretilen belge, yorum ve kararlarda, çalışma hakkıyla bağlantılı olarak güvence altına alınması da bu durumu teyit etmektedir¹⁴³.

SONUÇ

Sosyal haklar ve bunlar arasında yer alan çalışma hakkı, çeşitli nedenlerle bilinçli bir biçimde İHAS ve Anayasa'da öngörülen bireysel başvuru sistemlerinin dışında tutulmuştur. Buna karşılık İHAM ve ondan esinlenen AYM, evrimci ve aktivist yorumuyla insan hakları arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkisini tanımakta ve çalışma hakkının pek çok yönünü dolaylı bir biçimde korumaktadır. Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, adil yargılanma hakkı, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü gibi diğer hakların yanı sıra bu koruma esasen özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkı çerçevesinde gerçekleşmektedir.

Sahip olduğu kapsayıcılık nedeniyle tüketici bir tanıma konu edilemeyen özel yaşama saygı hakkı, çalışma hayatına ve çalışma hakkının çeşitli yönlerine temas etmektedir. Zira özel yaşama saygı hakkı kapsamında korunan fiziksel ve zihinsel bütünlük, kişisel özerklik ve mahremiyet hakları, ancak çalışma yaşamında da geçerli olduğunda gerçek anlamda hayata geçebilir. Bu nedenle her ne kadar işverenin mülkiyet, teşebbüs, iş yeri yönetimi gibi bazı hak ve menfaatleriyle kayıtlı bir biçimde olsa da çalışanlar da kural olarak tıpkı diğer hak özneleri gibi özel yaşama saygı hakkından yararlanır.

İHAM ve AYM, çalışma yaşamına yönelik müdahalenin, (i) hak öznelerinin özel yaşamıyla bağlantılı bir nedenden kaynaklandığı veya (ii) sonuçları itibarıyla özel yaşamını belirli düzeyde etkilediği durumlarda özel yaşama saygı hakkını çalışma yaşamına ilişkin başvurulara uygulanabilir bulmaktadır. Böylece, (i) giyim, yaşam tarzı, medeni hâl, cinsel yönelim gibi özel yaşam alanında kalan faktörler, belirli bir iş veya meslek için yeterlilik kriteri olarak görüldüğünde veya rütbe düşürme, işten çıkarma gibi yaptırımlara neden olduğunda, (ii) meslekten/işten menedilme, rütbe düşürme, çalışma koşullarının kötüleşmesi, işten çıkarma

üzere, birbiriyile çatışan iki menfaat arasında adil bir denge kurmasını gerektirmektedir.” (López Ribalda and Others v Spain (n 102) § 118.).

¹⁴³ CESCR (n 2) § 7; Council of Europe (n 5) 13–14, 62, 190; Maria Giovannone, 'The Right to Work' in Carole Nivard (ed), *The European Social Charter: A Commentary* (Brill Nijhoff 2023) 71–97. Bu durum aynı zamanda haklar arasındaki karşılıklı bağımlılık ve dayanışma ilişkisinin tek taraflı olmadığını, klasik haklara dair unsurların da sosyal hak sistemleri kapsamında gündeme gelebildiğini göstermektedir. (Zeynep Kılıçkaya, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı' (2016) 18(2) D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi 127, 132.).

gibi olumsuz tedbirlerin özel yaşam üzerindeki etkileri belirli bir ciddiyet eşiğine ulaştığında çalışma yaşamıyla özel yaşamın iç içe geçtiği kabul edilmektedir.

İçtihatı birikime yönelik araştırma özel yaşama saygı hakkıyla çalışma hakkı arasındaki bu örtüşmenin çoğunlukla; arındırma, işyerinde gözetim, kişisel veriler, iletişimin denetlenmesi, tıbbi test, psikolojik taciz, -daha çok cinsiyet, cinsel yönelim, hamilelik, yaş, medeni hâl, sağlık durumu gibi temellere dayalı- ayrımcılık, şüphe feshi gibi konu başlıklarıyla bağlantılı olarak gündeme geldiğini göstermektedir. Genelde yatay ilişkilerle ilgili olan bu davalarda çoğu zaman usuli yükümlülükler ön plana çıkmaktadır. Mahkemenin bu kapsamda gerçekleştirdiği teste göre, tedbir öngörülebilir olmalı, keyfiliği önleyici etkili başvuru yolları bulunmalı, tedbirin işin yürütülmesiyle olan bağlantısı açıkça ortaya konulmalı, daha hafif tedbirler ve alternatif iş olanakları değerlendirilmiş olmalı ve tedbirin hak sahipleri üzerindeki etkisi ölçüsüz olmamalıdır. Ayrıca hak öznelinin kırılma düzeyi ve sosyoekonomik koşullarının bu test üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Neticede bireysel başvuru yolunda sağlanan dolaylı korumanın çalışma hakkı bakımından oldukça anlamlı olduğu söylenebilir. Üstelik korumanın kapsamı, ESKHS, ASŞ ve ILO gibi sosyal haklara ilişkin belgelerde belirlenen çalışma hakkı çerçevesiyle önemli ölçüde uyum göstermektedir. Böylece bireysel başvuru yoluyla sağlanan koruma, işverenlerin ekonomik gücüne dayalı olarak çalışma koşulları ve çalışanlar üzerindeki tahakkümünü, çalışma ve özel yaşama saygı hakları lehine kısıtlayarak sosyal adalet doğrultusunda bir işlev üstlenmektedir.

KAYNAKÇA

Allen R ve Crasnow R, *Employment Law & Human Rights* (Oxford University Press 2002).

Anayurt Ö, 'Hakların Bütünlüğü İlkesi Açısından İnsan Haklarına İlişkin Sınıflandırmaların Değerlendirilmesi', *Türkiye'de İnsan Hakları* (TODAİE Yayınları 2000) 47-57.

Arslan Öncü G, 'Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı' iç Sibel İnceoğlu (ed), *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme* (Şen Matbaa 2013) 301-332.

—, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8* (2. Baskı, MRK Yayıncılık 2019).

Birtane, 'Özel Hayata Saygı Hakkı (AIHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve

Mesleki Hayat İlişkisi, *Anayasa Yargısı Dergisi*, (2021) 38(2) *Anayasa Yargısı Dergisi* 57-97.

Brems E, 'Indirect Protection of Social Rights by the European Court of Human Rights' in Daphne Barak-Erez ve Aeyal M Gross (eds), *Exploring Social Rights: Between Theory and Practice* (Hart Publishing 2007), 135-167.

Burbergs M, 'How The Right to Respect for Private and Family life, Home and Correspondence Became the Nursery in Which New Rights are Born' in Eva Brems and Janneke Gerards (eds) *Shaping Rights in the Echr: The Role of the European Court of Human Rights in Determining the Scope of Human Rights* (Cambridge University Press 2014) 315-329.

CESCR General Comment No. 18: Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (2005).

Council of Europe, *Collected Edition of the "Travaux Preparatoires": Volume I* (Martinus Nijhoff 1975).

—, 'Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights' (2022) <<https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>> erişim 21 Mart 2024.

Diggelmann O ve Cleis MN, 'How the Right to Privacy Became a Human Right' (2014) 14(3) *Human Rights Law Review* 441-458.

Drzewicki K, 'The Right to Work and Rights in Work' in Asbjørn Eide ve Allan Rosas (eds), *Economic, Social and Cultural Rights: A Textbook* (2. Edition, Martinus Nijhoff Publishers 2001) 223-244.

Duygun AM, 'Yeniden Birleşme (Wiedervereinigung) Sonrasında Demokratik Almanya Cumhuriyeti'ndeki Kamu Görevlilerinin Arındırılmasının (Lustration) İnsan Hakları ve Hukuk Devleti Açısından Değerlendirilmesi' (2022) 4(1) *TAÜHFD* 27-116.

Ekmekçi Ö ve diğerleri, *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar* (On İki Levha Yayıncılık 2022).

European Court of Human Rights, 'Factsheet – Surveillance at workplace' (2022) <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG> erişim 23 Temmuz 2024.

—, 'Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights' (2022) <https://www.echr.coe.int/documents/guide_art_8_eng.pdf> erişim 19 Nisan 2023.

Giovanzone M, 'The Right to Work' in Carole Nivard (ed), *The European Social Charter: A Commentary* (Brill Nijhoff 2023) 71–97.

Hall JC, Goral Z ve Tyc A (eds), *Discrimination and Employment Law: International Legal Perspectives* (Routledge 2023).

Harris D ve diğerleri, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku* (Mehveş Bingöllü Kılıcı ve Ulaş Karan çev, 4. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2021).

ILO, 'Management of Alcohol- and Drug-Related Issues in the Workplace' (1996) <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107799.pdf> erişim 11 Nisan 2023.

—, 'Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work' (2001) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf> erişim 11 Nisan 2023.

Kaboğlu İ, 'Anayasa'da Sosyal Haklar Alanı ve Sınırları', *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II-Bildiriler* (Petrol-İş Yayını 2010) 43-60.

Karan U, 'Sosyal Hakların Güçlendirilmesi Açısından Bir İmkan: 'Bütüncül Yaklaşım'' (2007) 40(3) *Amme İdaresi Dergisi* 31-62.

Kaya PA, Yılmaz E ve Ulaş I, 'The Right to Work as a Fundamental Human Right' (2019) 15(14) *European Scientific Journal* 1857–7881.

Kılıçkaya Z, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı' (2016) 18(2) *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi* 127-165.

Koch IE, *Human Rights as Indivisible Rights: The Protection of Socio-Economic Demands under the European Convention on Human Rights* (Martinus Nijhoff Publishers 2009).

Kozan A ve diğerleri, *Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı Rehberi* (Epamat 2023).

Leijten I, *Core Socio-Economic Rights and the European Court of Human Rights* (Cambridge University Press 2018).

Liebenberg S, 'Between Sovereignty and Accountability: The Emerging Jurisprudence of the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights Under the Optional

Protocol' (2020) 42(1) Human Rights Quarterly 48-84.

Mantouvalou V, 'Work and Private Life: Sidabras and Dziautas v. Lithuania' (2005) 30 European Law Review 573-585.

—, 'Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation' (2013) 13(3) Human Rights Law Review 529-555.

Nouwt S ve Vries BR, 'Introduction' in Sjaak Nouwt, Brend R Vries and Corien Prins (eds), *Reasonable Expectations of Privacy? Eleven country Reports on Camera Surveillance and Workplace Privacy* (Cambridge University Press 2005), 1-6.

Rainey B, Wicks E and Ovey C, *The European Convention on Human Rights* (7th Ed., Oxford University Press 2017).

Scott C, 'Interdependence and Permeability of Human Rights Norms : Towards a Partial Fusion of the International Covenants on Human Rights' (1989) 27(3) Osgoode Hall Law Journal 769-878.

Şirin T, *Türkiye'de Anayasa Şikâyeti: İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Almanya Uygulaması ile Mukayeseli Bir İnceleme* (On İki Levha Yayıncılık 2013).

—, 'Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin? (Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikayeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler)', *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler* (Petrol-İş Yayını 2014) 341-366.

Sumption J, *Mahkemelerin Yükselişi: Yasamanın Gerileyişi ve Hukuk Üzerine* (Anıl Aygen çev, Lykeion Yayıncılık 2021).

Sychenko E, 'The European Convention on Human Rights as a Tool of Protection of Individual Labour Rights' (Universita degli studi di Catania 2016).

T.C. Anayasa Makemesi, *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (Gerekçeli)* (Epa-Mat 2021) <https://www.anayasa.gov.tr/media/7465/gerekceli_anayasa_2021.pdf> erişim 02 Mart 2024.

'Vienna Declaration and Programme of Action' <<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>> erişim 26 Kasım 2021.

Wildhaber L, 'The European Court of Human Rights in Action' (2004) 21 RLR 83-92.

Yazıcı H, 'Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve

Özel Hayata Saygı Hakkı' (2021) 38(2) Anayasa Yargısı Dergisi 99-141.

Yıldırım E, 'Human rights at work: The experience of The Turkish Constitutional Court' (2023) 15(1) European Labour Law Journal 166-183.

İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararları:

A.-M.V. v Finland App no 53251/13 (ECtHR, 23 March 2017).

Arnar Helgi Lárusson v Iceland App no 23077/19 (ECtHR, 31 May 2022).

Airey v Ireland App no 6289/73 (ECtHR, 9 October 1979).

Alexandridis v Grèce App no 19516/06 (ECtHR, 21 February 2008).

Bărbulescu v Romania App no 61496/08 (ECtHR, 05/09/2017).

Beeler v Switzerland App no 78630/12 (ECtHR, 11 October 2022).

Bierski v Poland, App no 46342/19 (ECtHR, 20 October 2022).

Brincat and Others v Malta App no 60908/11 (ECtHR, 24 July 2014).

Brüggemann and Scheuten v Germany App no 6959/75 (ECtHR, 19 May 1976).

Budimir v Croatia App no 44691/14 (ECtHR, 16 December 2021).

C.N. and V. v France App no 67724/09 (ECtHR, 1 October 2012).

Campagnano v Italy App no 77955/01 (ECtHR, 23 March 2006).

Can v Turkey App no 2437/08 (ECtHR, 25 September 2018).

Denisov v Ukraine, App no 76639/11 (ECtHR, 25 September 2018).

Ebrahimian v France App no 64846/11 (ECtHR, 26 November 2015).

Emel Boyraz v Turkey App no 61960/08 (ECtHR, 2 December 2014).

Eweida and Others v the United Kingdom App no 48420/10 and Others (ECtHR, 15 January 2013).

Fernández Martínez v Spain App no 56030/07, (ECtHR, 12 June 2014).

Friend and Others v the United Kingdom App nos 16072/06 and 27809 (ECtHR, 24 November 2009).

- García Mateos v Spain App no 38285/09 (ECtHR, 19 February 2013).
- Guja v Moldova App no 14277/04 (ECtHR, 12 February 2008).
- Halford v the United Kingdom App no 20605/92 (ECtHR, 25 June 1997).
- Herbai v Hungary App no 11608/15 (ECtHR, 5 November 2019).
- Hülya Ebru Demirel v Turkey App no 30733/08 (ECtHR, 19 July 2018).
- I.B. v Greece, App no 552/10 (ECtHR, 03 October 2013).
- Jankauskas v Lithuania (no. 2) App no 50446/09 (ECtHR, 27 June 2017).
- Jehovah's Witnesses of Moscow and others v Russia App no 302/02 (ECtHR, 10/06/2010).
- Jivan v Romania App no 62250/19 (ECtHR, 08 February 2022).
- Koskinas v Greece App no 47760/99 (ECtHR, 20 July 2002).
- Libert v France App no 588/13 (ECtHR, 22/02/2018).
- Lombardi Vallauri v Italy App no 39128/05 (ECtHR, 20 October 2009).
- Lustig-Prean and Beckett v the United Kingdom App nos 31417/96 and 32377/96 (ECtHR, 27 September 1999).
- Madsen v Denmark App no 58341/00 (ECtHR, 07 November 2002).
- Melike v Turkey App no 35786/19 (ECtHR, 15 June 2021).
- Mile Novaković v Croatia App no 73544/14 (ECtHR, 17 December 2020)
- Niemietz v Germany App no 13710/88 (ECtHR, 16 December 1992).
- Napotnik v Romania App no 33139/13 (ECtHR, 20 November 2020).
- Özpinar v Turkey App no 20999/04 (ECtHR, 19 October 2010).
- P.B. and J.S. v Austria App no 18984/02 (ECtHR, 22 July 2010).
- Palomo Sánchez and Others v Spain App no 28955/06 and Others (ECtHR, 12 September 2011).
- Panfile v Romania App no 13902/11 (ECtHR, 20 March 2012).

Pasquinelli and Others v San Marino App no 24622/22 (ECtHR, 12 December 2022).

Pentiacova and Others v Moldova App no 14462/03 (ECtHR, 4 January 2005).

Perkins and R. v the United Kingdom, App nos 43208/98 and 44875/98 (ECtHR, 22 October 2002).

Pişkin v Turkey App no 33399/18 (ECtHR, 25 December 2020).

Pretty v the United Kingdom App no 2346/02 (ECtHR, 29 April 2002).

Polyakh v Ukraine. App nos 58812/15 and 4 others (ECtHR, 17 October 2019).

Roche v the United Kingdom App no 32555/96 (ECtHR, 19 October 2005).

S.M. v Croatia App no 60561/14 (ECtHR, 25 June 2020).

Samsin v Ukraine App no 38977/19 (ECtHR, 14 October 2021).

Schüth v Germany App no 1620/03 (ECtHR, 23 September 2010).

Sidabras and Džiautas v Lithuania, App nos 55480/00 and 59330/00 (ECtHR, 27 July 2004).

Siliadin v France App no 73316/01 (ECtHR, 26 July 2005).

Smith and Grady v the United Kingdom App nos 33985/96 and 33986/96, (ECtHR, 27 September 1999).

Špadijer v Montenegro App no 31549/18 (ECtHR, 09 November 2021).

Stec and others v the United Kingdom App no 65731/01 (ECtHR, 6 July 2005).

Stummer v Austria App no 37452/02 (ECtHR, 07 July 2011).

AYM, T.A.A., B. No: 2014/19081, 1/2/2017.

Thlimmenos v Greece App no 34369/97 (ECtHR, 6 April 2000).

Travaš v Croatia App no 75581/13 (ECtHR, 4 October 2016).

Yılmaz v Turkey App no 36607/06 (ECtHR, 4 June 2019).

Yordanova and Others v Bulgaria App no 25446/06 (ECtHR, 24 April 2012).

Anayasa Mahkemesi Kararları:

- AYM, A.A.Y., B. No: 2016/13011, 29/9/2020.
- AYM, Z.A. [GK], B. No: 2013/2928, 18/10/2017.
- AYM, Ali Galip Baltaoğlu (2), B. No: 2015/1108, 18/7/2018.
- AYM, Ayca Yılmaz Gülseven, B. No: 2019/11085, 19/10/2023.
- AYM, Ayla (Şenses) Kara, B. No: 2013/7063, 5/11/2015.
- AYM, Ayla Demir İşat [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020.
- AYM, Aynur Özdemir ve diğerleri, B. No: 2013/2453, 24/3/2016.
- AYM, Burcu Reis, B. No: 2016/5824, 28/12/2021.
- AYM, Bülent Polat [GK], B. No: 2013/7666, 10/12/2015.
- AYM, C.A. (3), [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020.
- AYM, Celal Aydın, B. No: 2019/25530, 20/12/2022.
- AYM, Cem Furuncu, B. No: 2012/774, 10/12/2014.
- AYM, E.Ü. [GK], B. No: 2016/13010, 17/9/2020.
- AYM, Ebru Bilgin [GK], B. No: 2014/7998, 19/7/2018.
- AYM, Esra Ünlü, B. No: 2018/4144, 25/2/2021.
- AYM, Gökhan Günaydın, B. No: 2012/1099, 6/5/2015.
- AYM, H.Ç., B. No: 2017/14907, 30/9/2020.
- AYM, Hacer Kahraman, B. No: 2013/7935, 20/4/2016.
- AYM, Hüdayi Ercoškun, B. No: 2013/6235, 10/3/2016.
- AYM, İlter Nur, B. No: 2013/6829, 14/4/2016.
- AYM, Kadri Eroğul, B. No: 2019/976, 11/5/2022.
- AYM, Mehmet Bayrakcı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018.
- AYM, Muzaffer Akkanat, B. No: 2013/2339, 7/5/2015.
- AYM, Namet Sevinç, B. No: 2015/9155, 10/1/2019.

- AYM, Nesrin Kılıç, B. No: 2013/772, 7/11/2013.
- AYM, Nuran Müzeyyen Korkut, B. No: 2019/19160, 1/3/2023.
- AYM, Ramazan İpek, B. No: 2012/1105, 17/7/2014.
- AYM, Ramazan Şahin [GK], B. No: 2018/11988, 10/3/2022.
- AYM, Samet Ayyıldız, B. No: 2018/34548, 28/12/2021.
- AYM, Serap Tortuk, B. No: 2013/9660, 21/1/2015.
- AYM, Serkan Acar, B. No: 2013/1613, 2/10/2013.
- AYM, Sevim Akat Eşki, B. No: 2013/2187, 19/12/2013.
- AYM, Şehnaz Ayhan, B. No: 2013/6229, 15/4/2014.
- AYM, Tamer Mahmutoğlu [GK], B. No: 2017/38953, 23/7/2020.
- AYM, Tuğba Arslan [GK], B. No: 2014/256, 25/6/2014.
- AYM, Turan Dal, B. No: 2013/5964, 6/1/2016.
- AYM, Türkan Aydoğmuş, B. No: 2018/19000, 12/1/2022.
- AYM, Ümran Çelik, B. No: 2021/32716, 11/7/2023.
- AYM, Volkan Çakır, B. No: 2017/35488, 7/4/2021.
- AYM, Zülküf Kılıç, B. No: 2018/27032, 14/9/2022.

Yazar Beyanı	
Yazarların Katkıları	Bu çalışma tek yazarlıdır.
Mali Destek	Yazar, bu çalışmanın araştırılması, yazarlığı veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı Beyanı	Çalışmanın herhangi bir etik kurul onayı veya özel bir izne ihtiyacı yoktur.
Araştırma ve Yayın Etiği Bildirgesi	Yazar, makalenin tüm süreçlerinde TRÜHFD'nin bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulduğunu ve verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde TRÜHFD'nin, yayın ve editör kurullarının hiçbir sorumluluğunun olmadığını beyan etmektedir.