

# Öğretim Üyesinin Rektöre Gönderdiği E-Posta Nedeniyle Görevine Son Verilmesinin Sözleşmenin 10. Maddesine Aykırılık Teşkil Edip Etmediği

## Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

### Rubins / Letonya Kararı

(Başvuru no. 79040/12)

13 Ocak 2015

İrem ÇELİK<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-6926-1087

### Giriş

Dava, Letonya Cumhuriyeti aleyhine, Letonya vatandaşı Bay Andris Rubins ("başvurucu") tarafından 7 Aralık 2012 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca Mahkeme'ye yapılan başvurudan (no. 79040/12) kaynaklanmaktadır.

Başvurucu, Riga'da avukatlık yapan Bayan I. Betkere tarafından temsil edilmiştir. Letonya Hükümeti ("Hükümet"), Temsilcileri Bayan K. Līce tarafından temsil edilmiştir.

Başvurucu, hususi olarak, Rektöre gönderdiği eleştirel bir e-postanın ardından üniversitedeki görevinden alınmasının, Sözleşme'nin 10. maddesi ile güvence altına alınan ifade özgürlüğü hakkının ihlalini teşkil ettiğini iddia etmiştir.

5 Ekim 2013 tarihinde, Hükümet'e Sözleşme'nin 10. maddesine ilişkin şikâyet tebliğ edilmiş ve başvurunun geri kalan kısmının kabul edilemez olduğuna karar verilmiştir.

### Olaylar

#### Davanın Şartları

Başvurucu 1947 doğumludur ve Riga'da yaşamaktadır.

<sup>1</sup> Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

## Başvurucunun İşten Çıkarılmasına Yol Açan Olaylar

Başvurucu, bir Devlet üniversitesi olan Riga Stradiņa Üniversitesi (bundan sonra "Üniversite" olarak anılacaktır) Tıp Fakültesi'nde Deri ve Zührevi Hastalıklar Anabilim Dalında Profesör ve aynı zamanda Anabilim Dalı Başkanıydı. Başvurucu, 13 Nisan 2013 tarihine kadar geçerli olmak üzere bölüm başkanlığı olarak seçilmiştir. Başvurucu aynı zamanda Üniversite Kurucu Meclisi'nin (*Satversmes sapulce*) seçilmiş bir üyesidir.

22 Şubat 2010 tarihinde Tıp Fakültesi Konseyi, Deri ve Zührevi Hastalıklar Anabilim Dalı ile Enfeksiyon Hastalıkları Anabilim Dalı'nın birleştirilmesine karar verilmiştir. Bu karar ertesi gün Üniversite *Senatosu* tarafından onaylanmıştır. Birleşmenin bir sonucu olarak, başvurucunun bulunduğu bölüm başkanlığı pozisyonunun kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre, 24 Şubat 2010 tarihinde başvurucu bu yönde bir tebliğ (*brīdinājums*) almış ve kendisine Üniversite ile olan sözleşmesindeki değişiklikleri kabul etmesine fırsat tanındığı belirtilmiştir. Ayrıca, kabul etmemesi halinde Üniversite ile olan iş ilişkisinin sona erdirileceği kendisine bildirilmiştir.

28 Şubat 2010 tarihinde, başvurucu, bölümünün yeniden düzenlenmesi ve lağvedilmesi ile ilgili olarak Üniversite Rektörüne çeşitli e-postalar göndermiş ve aynı zamanda Dekan yardımcısı G.B. tarafından alınan kararları eleştirmiştir.

3 Mart 2010 tarihinde başvurucu, Üniversite Rektörüne ve Senato üyeleri de dahil olmak üzere diğer bazı alıcılara bir e-posta daha göndermiştir. Bahsi geçen e-posta, kurumun yönetimindeki demokrasi ve hesap verebilirlik eksikliğine dair eleştiri içerikliydi. Başvurucuya göre bu eksiklik, Senato'nun tüm üyelerinin aynı zamanda Üniversite'nin icra makamının bir parçası olmasından ve dolayısıyla yetersiz bir denge ve denetleme sisteminin bulunmasından kaynaklanmaktaydı. Ayrıca başvurucu, e-posta alıcılarının dikkatini Üniversite'nin mali durumunun kötü yönetildiği iddiasına çekmiştir. Bu iddiasını desteklemek için başvurucu, Devlet Denetim Ofisi'nin (*Valsts Kontrole*) Aralık 2009'da kabul ettiği sonuçlara dayanmıştır.

Başvurucu ayrıca Üniversite yönetiminin bazı temsilcileri hakkında olumsuz ifadeler kullanmış, örneğin [Bay ...]'in "*Tanrı'dan korkan bir Katolik gibi davranıyor ... ancak bildiği kadıyla evlilik dışı doğan birkaç çocuğu var*", [Bay ...] "*tek bir soruya kendi başına karar veremiyor, sözünü tutmuyor, yalan söylüyor*" ve [Bayan ...] "*beni aradı ve himayesindeki kişilerin çıkarları için yasaları çiğnememi istedi*".

Son olarak, başvurucu, Senato üyelerinin seçimine ilişkin değişiklikler (seçimlerden en az bir hafta önce adayın özgeçmişinin kurucu meclise bildirilmesi zorunluluğu, bağımsız bir seçim komisyonunun kurulması) gibi Üniversite mevzuatında çeşitli değişiklikler içeren bir teklif sunmuştur. Bu teklif şu şekildedir: Üniversite'nin yönetim organları arasında güçler ayrılığı (Senato üyeleri Üniversite'nin yürütme organının bir parçası olmamalıdır); ve Senato'ya bağımsızlık verilmesi (Rektör'ün Senato üyelerinin ücretlerini tek taraflı olarak belirlememesi için ücretlendirme sisteminin değiştirilmesi). Başvurucu, Rektör'den önerilerini

kurucu meclis üyelerine iletmesini ve bu üyelerin e- posta adreslerini kendisine göndermesini veya bu kişileri nerede bulabileceğini bildirmesini istemiştir.

Başvurucunun, 16 Mart 2010 tarihinde, kararı onaylayan üniversite senatosu toplantısında, yeniden yapılanmaya karşı olduğunu ifade ettiği anlaşılmaktadır.

20 Mart 2010 tarihinde başvuru, Üniversite Rektörüne konu başlığında "Uzlaşma anlaşması" yazan bir e-posta göndermiştir. E-posta metni aşağıdaki gibidir:

"Gizli Üniversite Rektörüne

[1] Sayın Rektör,

[2] Gelişen durum ve avukatlarım ile destekçilerimin tavsiyeleri ışığında, aşağıdaki uzlaşma anlaşmasını öneriyorum.

[3] Bunu gerektirir:

[4] Versiyon 1

[5] Siz (Üniversite), Deri ve Zührevi Hastalıklar Anabilim Dalı'nın kaldırılması/birleştirilmesine ilişkin Senato'nun tüm emir ve kararlarını iptal ediyorsunuz. Ben de kendi adıma tüm itirazlarımı geri çekiyorum ve böylece Senato'nun 23 Şubat 2010 tarihli kararından önceki duruma geri dönüyorum. Bu arada üç öğretim görevlisi (hepsi de [Letonya] Senatosu'nun bir kararıyla intihalci olarak kabul edilmiştir. Doktorlar derneği) Enfeksiyon Hastalıkları Departmanına geçme niyetlerini dile getirenler, bu Departmana transfer edilir. Herkesin bildiği üzere ...'nın kızının annesi olan uzman ...'nın başka bir göreve atanmasına ya da işten çıkarılmasına hiçbir itirazım yok. Bu ay Deri ve Zührevi Hastalıklar Bölümü'nde tek bir gün bile çalışmadı (muhtemelen ...'e bağlı ya da başka bir bölüme atandı ya da belki de [atandı]) istifasını sundu, bilmiyorum).

[6] Versiyon 2. Ben, 2013 yılına kadar seçilmiş bir bölüm başkanı olarak ve Üniversite ile yaptığım anlaşmada öngörüldüğü üzere, üzerinde mutabık kalacağımız belirli bir tazminat miktarını (örneğin 100.000 LVL) aldıktan sonra, sizinle şartları kabul ediyorum, anlaşmazlık sona eriyor ve görevimden ayrılıyorum.

[7] Elbette Üniversitenin kurucu meclisinde Rektör olarak sizin lehinize bir karar alınmasını sağlayabileceğinizi anlıyorum. Ancak bu şekilde hiçbir şey sona ermeyecek, sadece başlayacaktır, çünkü Üniversite tarafından [alınan] tüm kararlara karşı idari ve bölge mahkemelerinde itiraz etme hakkımı saklı tutarken, elbette her şeyi önceden kamuoyuna açıklayarak toplumun dikkatini çekeceğim.

[8] Seçim yılında, son haberleri (Devlet Denetim Ofisi'nin üniversitedeki yasa dışılıklar, üniversitedeki öğretim görevlileri ve profesörlerin intihalleri vs. hakkında vardığı sonuç) göz önünde bulundurarak, ek görevler ve sorunlar (*nodarboşanos un nepatikšanas*) isteyeceğinize inanmıyorum.

[9] Bunu istemediğimden eminim ve daha önce olduğu gibi alanımdaki öğrencilerle yaratıcı bir şekilde çalışmama izin verilmesini diliyorum. Buna ek olarak, 2011 ve 2012 yıllarında Riga'da iki büyük Avrupa kongresi düzenlemek için yapacak çok işim var ve her ikisine de başkan olarak katılmım onaylandı.

[10] Üniversite Kurucu Meclisi üyelerinin listesi de elime ulaşmadığından (ki

bu liste 3 Mart 2010 tarihli e-postamda sizden ve Senato'dan talep edilmişti?), 22 Mart 2010 Pazartesi günü saat 11.00'e kadar sizden cevap bekleyeceğim. Eğer bir uzlaşma anlaşması imzalayarak anlaşmaya varamazsak, elimdeki tüm bilgileri açık bir mektup şeklinde kamuoyuna duyuracağım ki Üniversite Kurucu Meclisi üyeleri de toplantıdan en az bir gün önce oylarını düşünebilsinler.

Profesör A. Rubins

NOT: [başvurucunun personelinden birinin hastalık izninde olması ve aynı zamanda Senato toplantılarına katılmasıyla ilgili bir talep içermektedir].

22 Mart 2010 tarihinde Rektör, başvurucuya, tekliflerin hiçbirini kabul edemeyeceğini bildirmiştir.

Ertesi gün, 23 Mart 2010 tarihinde, Üniversite Kurucu Meclisi toplantısında, başvurucu, yeniden yapılanmaya karşı olduğunu ifade etmiş ve fakültelerin birleştirilmesine ilişkin kararın iptal edilmesini talep etmiştir. Başvurucunun talebi kabul edilmemiştir. Aynı gün ulusal haber ajansı LETA, başvurucunun Üniversite'nin yönetiminde iddia edilen eksiklikler hakkındaki görüşlerini yayınlamıştır. Eleştiriler, Devlet Denetim Ofisi'nin sonuçlarına atıfta bulunmaktaydı.

25 ve 31 Mart 2010 tarihlerinde Rektör, *geçici* bir soruşturma komitesinden ve etik kurulundan başvurucunun davranışlarını gözden geçirmelerini istemiştir.

6 Mayıs 2010 tarihinde başvurucu, Üniversite'den bir iş akdi fesih bildirimi (*uzteikums*) almış ve bu bildirim kendisine ulaşmasından on gün sonra Üniversite ile olan iş akdinin feshedileceği konusunda bilgilendirilmiştir. Başvurucunun işten çıkarılmasının yasal dayanağı İş Kanunu'nun 101(1)(1) ve (3). maddeleridir ve başvurucunun Üniversite'nin personel yönetmeliğinin çeşitli hükümlerine aykırı hareket ettiği kabul edilmiştir. Bildirimde, *değerlerinin yamı sıra*, aşağıdaki ifadeler yer almıştır:

"İşten çıkarılmanızın gerekçesi, 20 [Mart] 2010 tarihinde [Üniversite] Rektörüne gönderdiğiniz e-postadır; bu e-postada, sizi ilgilendiren konularla ilgili olarak Rektöre hitap ederken, şantaj ve gizlenmemiş tehdit unsurları da dahil olmak üzere uygunsuz taleplere yer vermişsiniz. Sonuç olarak, eylemlerinizi temel etik ilkelerin ve davranış standartlarının çok ciddi ihlali ve iyi ahlaka kesinlikle aykırı olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir mektubun gönderilmesi ve içeriği, mektubun gönderildiği koşullar ve sizin tutumunuz göz önünde bulundurulduğunda, açıkça iyi ahlaka aykırıdır."

Üniversite, 17 Mayıs 2010 tarihinde başvurucunun görevine son vermiştir. Başvurucu, kısa bir süre sonra Letonya'da başka bir üniversitede göreve başlamıştır.

## Hukuk Davaları

Başvurucu, Riga Şehri Kurzeme Yerel Mahkemesi'ne başvurarak, mahkemeden feshin geçersizliğine ve işe iadesine, ödenmemiş ücret ve sosyal yardımların ödenmesine ve manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

Kurzeme Yerel Mahkemesi 11 Mart 2011 tarihli bir kararla başvurunun talebini kısmen kabul etmiştir. Mahkeme, İş Kanunu'nun 101. maddesinin böyle bir gerekçe içermemesi nedeniyle, başvurunun işverenin e-postasından rahatsız olmasının işten çıkarılması için meşru bir neden olmadığına karar vermiştir. Mahkeme, başvurunun e-postasının şantaj ve tehdit unsurları içerdiği iddiasının, işveren adına sadece bir spekülasyon olduğunu değerlendirmiştir. Ayrıca, başvurucuya, fesih bildirimini kendisine gönderilmeden önce, fesih bildiriminde yer alan iddialara yanıt vermesi için yeterli fırsat verilmediği tespit edilmiştir. Buna göre mahkeme, fesih bildirimini iptal etmiş ve başvurunun ücretinin geri ödenerek işe iadesine karar vermiştir. Başvurunun manevi tazminat talebi ise dayanaktan yoksun olduğu gerekçesiyle reddedilmiştir.

İlgili mahkeme kararına karşı hem başvuru hem de Üniversite Yüksek Mahkemeye başvurmuştur. Duruşma sırasında başvuru, 23 Mart 2010 tarihli kurucu meclis toplantısında çeşitli hukuka aykırılıkların incelenmesini talep ettiğini belirtmiştir. Davalı tarafın vekili, Rektör tarafından kurulan geçici soruşturma komisyonlarının, mektubun içeriğinin şantaj ve tehdit olarak algılanması gerektiğini tespit ettiklerini belirtmiştir. Tazminat talebinin ve cevabın alınması gereken son tarihin etik normların ihlal edildiğini kanıtladığını iddia etmiştir. Davalı ayrıca, 23 Mart'ta LETA tarafından "*Üniversite hakkında karalayıcı bazı gerçeklerin*" yayımlandığını iddia etmiş ve bu nedenle yukarıdaki faaliyetlerin başvurunun e-postasında yapılan tehditleri doğruladığını düşünmüştür.

18 Ocak 2012 tarihinde Riga Bölge Adliye Mahkemesi ilk derece mahkemesinin kararını bozmuş ve başvurunun talebini tamamen reddetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, başvurunun 20 Mart 2010 tarihli e- postasında Rektörü "*hukuka aykırı eylemlerde*" bulunmaya, yani Üniversite Senatosunun bir kararını (Tıp Fakültesindeki iki bölümün birleştirilmesine ilişkin) iptal etmeye davet ettiğini değerlendirmiştir. Üniversite Senatosu'nun kararlarını iptal etmek Rektör'ün yetkisini aştığı için bu eylem "*hukuka aykırı*" olarak kabul edilmiştir. Mahkeme ayrıca, başvurunun iş akdinin feshi için "*makul olmayan yüksek bir tazminat*" talep ettiğini değerlendirmiştir. Bu iki husus, temyiz mahkemesinin başvurunun dürüstlük, meslektaşlık ve sorumluluk gibi temel etik ilkelere uymadığı sonucuna varmasına yol açmıştır.

Bölge Adliye Mahkemesinin vardığı sonuçlar, üniversitenin etik kurulu ve 25 Mart ve 6 Nisan 2010 tarihlerinde kurulan iki geçici soruşturma komitesi tarafından varılan sonuçlarla aynıdır. Mahkeme, özellikle 10.1. maddede, komitenin, başvurunun gerçekleştirdiği ihlallerin, e-postayı göndermesi ve "Senato'nun 23 Şubat 2010 tarihli kararından sonra ... bölümün kaldırılması, başvurucuya yönelik yeniden yapılanmanın koşulları ve G.B.'nin başvuruca yönelik tehditleri gibi asılsız beyanlarda bulunmak da dahil olmak üzere başka faaliyetlerde bulunması ile kanıtlandığı sonucuna vardığını gözlemlemiştir. 28 Şubat 2010 tarihli e-posta ... örneğin... özel hayat ve dini inançlar hakkında ifadeler içermektedir".

Mahkeme ayrıca, dava dosyasındaki delillerden, 23 Mart 2010 tarihinde ulusal haber ajansı LETA'nın başvuruçuyu üniversitedeki olaylarla ilgili görüşlerini yayınladığını ve başvuruçunun on iki ila on beş kişilik bir grubun tüm gücü gasp ettiğini ve otoriter hatta diktatörlük rejimi kurduğunu belirterek üniversite yönetimini eleştirdiğini kaydetmiştir. Mahkeme başvuruçunun 3 Mart 2010 tarihinde gönderdiği e-postanın içeriğine de atıfta bulunmuş ve başvuruçunun Üniversite personeline saygılı davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği sonucuna varmıştır.

Mahkeme daha sonra "iyi ahlak" sorununa yönelmiş ve bu terimin kesin bir yasal tanımı olmadığını tespit ettikten sonra, üç "temel etik ilkeden" oluştuğu sonucuna varmıştır: "dürüstlük ve doğruluk ilkesi", "sorumluluk ilkesi" ve "sadakat ilkesi". Mahkeme, başvuruçunun bu ilkelere aykırı davrandığını ve aşağıdaki hususların mevcut olduğunu tespit etmiştir:

"[11.2] ...başvuruçunun, toplumun çıkarlarına saygı göstererek, demokratik haklarını, yani mahkemelere şikâyetle bulunma ve medyada bilgi yayınlama haklarını kullanma [planı] hakkında [Rektörü] bilgilendirmeyi amaçladığı sonucuna varmak için hiçbir neden yoktur. Mektubun [20 Mart 2010 tarihli] içeriği, [başvuruçunun] bencil bir amaç için, yani Senato'nun yeniden yapılanmaya ilişkin kararına aykırı olarak bölüm başkanı olarak pozisyonunu korumak veya [Üniversite] bütçesinin [Üniversite'nin] amaçlarına uygun olarak ekonomik ve makul bir şekilde kullanılmasını gerekliliğine] bakmaksızın önemli miktarda maddi tazminat almak için hareket etme arzusunu ortaya koymaktadır.

[Bölge Adliye Mahkemesi] 20 Mart 2010 tarihli mektuptan önce [Üniversite'nin] başvuruçunun [Üniversite'de] yaşadığı iddia edilen ihlaller hakkında toplumu ve yetkili kurumları bilgilendirme yönündeki demokratik haklarını engellediğine dair herhangi bir kanıt bulunmadığını tespit etmiştir.

Yukarıda belirtilen bulguyu, yani [başvuruçunun] 20 Mart 2010 tarihli mektubu yazmaktaki amacının bencilce olduğunu dikkate alan [Bölge Adliye Mahkemesi], [başvuruçunun] [Rektörü] hukuka aykırı adımlar atmaya ikna etmeye çalışarak kendisi için faydalı bir sonuç elde etmeye çalıştığını tespit etmiştir. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurulduğunda, bu bir tehdit olarak değerlendirilmelidir."

Başvuruçunun manevi tazminat talebini ele alan Bölge Adliye Mahkemesi, İş Kanunu'nun 9(1). maddesine atıfta bulunmuştur ve başvuruçunun görevden alınmasının "haksız sonuçlar" (*nepamatotas sekas*) yarattığı veya sırf başvuruçunun Üniversitenin yeniden yapılandırılması ve mali kaynaklarının kullanılma şekli hakkında meşru endişelerini dile getirmiş olması nedeniyle manevi zarara yol açtığı görüşüne katılmamıştır. Mahkemenin bu konudaki gerekçesi aşağıdaki gibidir:

"[*Temyiz mahkemesi*], deneyim ve mantık temelinde, sakin ve olumlu bir atmosferin ve meslektaşlar arasında saygılı bir tutumun yapıcı diyalogun sağlanmasına en iyi şekilde katkıda bulunduğunu tespit eder.

*Yukarıda belirtilen delilleri inceleyen [temyiz mahkemesi], başvurucunun görüşlerini etik kurallara ve personel yönetmeliklerine uygun bir şekilde ifade etmesini hiçbir şeyin engellemediği kanaatindedir."*

Başvurucu, *diğer hususların yanı sıra*, Bölge Adliye Mahkemesinin, bir alıcıya (yani Üniversite Rektörüne), Devlet bütçesinden sağlanan fonların haksız kullanımına ilişkin hususları dile getirdiği gizli bir mektup göndererek, işten çıkarılmasını haklı kılacak kadar ciddi bir işle ilgili kural ve etik ihlali gerçekleştirdiği yönündeki bulgularına itiraz etmiştir. Başvurucu ayrıca, bu bağlamda, fonların haksız kullanımı hakkında toplumu bilgilendirme yükümlülüğü olduğunu, bu nedenle Bölge Adliye Mahkemesinin itiraz edilen e-postanın etik dışı olduğunu tespit etmekle hata yaptığını ileri sürmüştür. Başvurucunun temyiz başvurusu, 26 Eylül 2012 tarihinde yapılan hazırlık toplantısında Yargıtay Senatosu tarafından reddedilmiştir.

## **Ceza Davaları**

27 Eylül 2010 tarihinde Üniversite Rektörü, başvurucu hakkında gasp suçundan cezai soruşturma başlatılmasını talep etmiştir. Ceza davası 30 Ocak 2012 tarihinde Ceza Kanunu'nun 183. maddesi (gasp) uyarınca açılmış ve başvurucunun yetkili soruşturma makamının izni olmaksızın daimi ikametgahını yirmi dört saatten fazla terk etmemesi emredilmiştir. Ceza yargılaması, 9 Şubat 2012 tarihinde, *suç unsuru bulunmadığı gerekçesiyle durdurulmuştur*. Cezai takibatın durdurulmasına ilişkin kararda, *diğer hususların yanı sıra*, dil bilim uzmanının vardığı sonuçlara göre, söz konusu e-postanın belirli bir miktar para ödenmesine yönelik açıkça ifade edilmiş talepler ve Senato toplantısı öncesinde [Rektör] hakkında itibarsız bilgileri ifşa etmeye yönelik gizlenmemiş tehditler içerdiği belirtilmiştir. Ayrıca, e- postanın, başvurucunun ya görevini sürdürmek ya da iş sözleşmesinin feshi nedeniyle önemli miktarda tazminat almak için bencilce hareket etme isteğini gösterdiğini kaydetmiştir. Ancak, Rektörün tavrı tehditlerin gerçek olarak algılanmadığını gösterdiğinden, mahkeme ceza soruşturmasının sonlandırılmasına ve Rektörün hakaret davası açma hakkına sahip olduğuna karar vermiştir.

## **İç Hukuk**

### **İş Hukuku**

İş Kanunu'nun 9. maddesi (ihbarcılarını koruma maddesi), bir çalışanın iş ilişkileri bağlamında, haklarını izin verilen bir şekilde kullanması [pieļaujāmā veidā] veya çalıştığı yerdeki cezai veya idari suç şüphelerini yetkili makamlara veya görevlilere bildirmesi nedeniyle cezalandırılmayacağını veya başka bir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz muameleye maruz bırakılmayacağını öngörmektedir. Bir anlaşmazlık durumunda, bir çalışanın işvereni tarafından olumsuz muameleye temel teşkil edebilecek bu tür durumları bildirmesi halinde, çalışanın iş ilişkileri

bağlamındaki haklarını izin verilen bir şekilde kullanması nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak cezalandırılmadığını veya başka bir şekilde olumsuz etkilenmediğini kanıtlamak işverenin görevidir.

İş Kanunu'nun 101(1)(1) ve (3). maddeleri, işverenlere bir çalışanı sadece çalışanın davranışları veya yetenekleri ile ilgili koşullar temelinde veya şirket içindeki ekonomik, organizasyonel, teknolojik veya benzer işlevlerin yerine getirilmesiyle bağlantılı olarak işten çıkarma yetkisi vermektedir: "hafifletici nedenlerin yokluğunda, iş sözleşmesini veya istihdam koşullarını önemli ölçüde ihlal etmiş olması" ve "çalışanın görevlerini iyi ahlaki [labi tikumi] hiçe sayan bir şekilde yerine getirmiş olması" ve "bu tür eylemlerin istihdamının devamı ile uyumlu olmaması."

Aynı bölümde ayrıca, bir işverenin, diğerlerinin yanı sıra, bu bölümün birinci paragrafı, 1. ve 3. alt paragraflarına dayanarak iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde, işverenin çalışandan yazılı savunma talep etme yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir. İşveren, iş sözleşmesinin feshine karar verirken, söz konusu ihlalin ciddiyetini ve işlendiği koşulları, ayrıca çalışanın kişisel özelliklerini ve önceki çalışma geçmişini değerlendirmekle yükümlüdür.

## Üniversitenin işleyişini düzenleyen ilgili hükümler

Üniversite'nin kuruluş yönetmeliğinin (Rīgas Stradiņa universitātes Satversme) 3.2 maddesi, Rektör veya Senato'nun Üniversite'nin kurucu meclisini toplayabileceğini öngörmektedir. Rektör, Senato veya öğrenci temsilciliği kurucu meclisi olağanüstü toplantıya çağırabilir. Madde 3.8 uyarınca Rektör, Senato tarafından kabul edilen kararlar üzerinde durdurucu veto hakkına (atliekošā veto tiesības) sahiptir.

Senato tüzüğü'nün (Senāta nolikums) 5.1 maddesi, Senato toplantılarının, diğerlerinin yanı sıra, Rektörün inisiyatifiyle toplanmasını öngörmektedir.

Söz konusu tarihte Üniversite'de yürürlükte olan personel yönetmeliklerinin ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir:

6.1.2.- Çalışanlar görevlerini vicdanlı ve dürüst bir şekilde yerine getirmelidir;

6.1.7.- Çalışanlar, Üniversite personelinin diğer üyelerine saygılı davranmalıdır;

6.2.1.- Çalışanlar, sözleşmelerine ve iş tanımlarına, Üniversite Anayasasına, Senato kararlarına, iç yönetmeliklere ve emirlere ve Letonya Cumhuriyeti'nin dış mevzuatına uygun olarak iyi kalitede iş yapma sorumluluğuna sahiptir.

3. *İş Kanunu'nun belirli hükümlerinin yorumlanmasına ilişkin uygulama*

Yargıtay Senatosu'nun iş uyuşmazlıklarına ilişkin bir içtihat derlemesinde yayınlanan görüşüne göre, [bir iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinin] ihlalinin ciddi olup olmadığına ilişkin nihai değerlendirme yerel mahkemelere aittir. Ayrıca, "iyi ahlak" terimi (İş Kanunu'nun 101. maddesi, 1. paragrafı, 3. alt paragrafı) yalnızca belirlenen çalışma saatleri içinde yapılan işlere değil, aynı zamanda normal çalışma saatleri dışında yapılan istihdamla ilgili görevlere de uygulanabilir. Yasa koyucu "iyi ahlak" terimini tanımlamadığı için, bu terimin, içeriği mahkemelerin içtihatlarıyla tanımlanması gereken genel bir hüküm olduğu kabul edilmiştir.



Günümüz içtihat hukuku ve hukuk bilimine göre, "iyi ahlak" terimi, sosyal karakterinin yanı sıra hukuki bir boyuta da sahiptir, yani sadece genel kabul görmüş ahlaki standartları değil, aynı zamanda diğerlerinin yanı sıra Anayasa'da yer alan etik ilke ve değerleri de kapsamaktadır. Dolayısıyla, Senato'ya göre, "iyi ahlak" terimine yapılan atıf, içeriği yasayı uygulayanlar tarafından belirlenmesi gereken genel bir hükümdür.

## Hükümün Gerekçesi

### Sözleşmenin 10. Maddesinin İhlal Edildiği İddiası

Başvurucu, Üniversite'de hüküm süren sorunlar hakkında meşru bir görüş ifade ettiği ve bu sorunları çözmeye çalıştığı için cezalandırıldığı için, işten çıkarılmasının Sözleşme'nin 10. maddesini ihlal ettiğinden şikayetçi olmuştur. İstihdam durumunu çözüme kavuşturmalıdır. Sözleşme'nin 10. maddesi aşağıdaki gibidir:

“Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar. Bu madde, Devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine tabi tutmalarına engel değildir.

Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir.”

## Başvurucular

### (a) Müdahale

Başvurucu, olayların kronolojisine dikkat çekmiş ve 20 Mart 2010 tarihli söz konusu e-postanın kendisini işten çıkarmak için sadece bir bahane olarak kullanıldığını ve işten çıkarılmasının gerçek sebebinin Üniversiteyi ısrarla eleştirmesi olduğunu iddia etmiştir. Hükümet'in, ifade özgürlüğü hakkını kullanmasının engellenmediği yönündeki argümanını reddetmiş ve işten çıkarılmasının Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında korunan haklarına müdahale teşkil ettiğini düşündüğünü belirtmiştir.

## **Müdahalenin kanunla öngörülüp öngörülmediği ve meşru bir amaç güdüp gütmeyeceği**

Başvurucu ayrıca, müdahalenin kanunla öngörüldüğü ve meşru bir amaç güttüğü iddiasına itiraz etmiştir. İlk olarak, müdahalenin dayandırıldığı yasal dayanağın, mahkemenin fesih bildiriminde (*uzteikums*) yer almayan olguları değerlendirmiş olması nedeniyle gerekli nitelikten yoksun olduğunu iddia etmiştir. Özellikle, Mahkeme'nin dikkatini, fesih bildiriminin yalnızca 20 Mart 2010 tarihinde gönderdiği e-postaya atıfta bulunmasına rağmen, Riga Bölge Mahkemesi'nin, itiraz edilen e-postadan önce ve sonra meydana gelen diğer olaylara dayanarak sonuçlara ulaştığı gerçeğine çekmiştir. Ayrıca, LETA haber ajansının görüşlerini yayınlamasından sonra işverenin e-postayı tehdit edici ve ahlaka aykırı bulduğunu belirtmiştir.

İkinci olarak, başvurucu, müdahalenin meşru bir amaç güttüğüne itiraz etmiş ve Üniversite'nin Devlete ait bir kuruluş olması nedeniyle, halkın vergilerinin nasıl harcadığını öğrenmeye hakkı olduğunu iddia etmiştir. Diğer meslektaşlarının da Üniversitenin yeniden yapılandırılmasında şeffaflık olmamasına karşı çıktıklarını ve buna karşı çıkmayanların işlerini kaybetmekten korktuklarını iddia etmiştir.

## **Müdahalenin gerekli olup olmadığı**

Başvurucu ayrıca, söz konusu e-postadaki hiçbir şeyin etik dışı ve iyi ahlaka aykırı olarak yorumlanamayacağını, çünkü yalnızca doğru bilgileri, yani Devlet Denetim Ofisi'nin üniversitedeki kamu maliyesinin kötü yönetimine ilişkin olarak benimsediği sonuçları yayınlama niyetini belirttiğini ve toplumu bu konuda bilgilendirmenin görevi olduğunu vurgulamıştır. Yetkililerin, e-postanın içeriğinin "şok edici, rencide edici ve rahatsız edici" ifadelerin sınırlarını aştığını kanıtlamadığını iddia etmiştir.

Başvurucu ayrıca, yerel mahkemelerin adil bir denge kurmadıklarını ve söz konusu e-postanın hukuka aykırı talepler içerdiği sonucuna vararak hata yaptıklarını iddia etmiştir. İlk olarak, e-postada yer alan iki talebin Rektör'e gönderilmiş olmasına rağmen, başvurunun parantez içinde "Üniversite "ye atıfta bulunduğunu ve böylece Rektör'ün Üniversite Anayasası uyarınca Senato kararlarını veto etme hakkına sahip olan Üniversite'nin üst düzey bir yetkilisi olduğunu açıkça belirttiğini iddia etmiştir. İkinci olarak, Üniversite ile olan anlaşmazlığı çözme talebinin, tüm anlaşmazlıkların karşılıklı anlaşma yoluyla çözüleceğini belirten iş sözleşmesine dayandığını ileri sürmüştür. Bu bağlamda başvurucu, ceza yargılaması sırasında bilirkişinin bulgularına itiraz etmiş, bulguların kendisine hiç gönderilmediğini ve hukuk yargılamasında delil olarak kullanılamayacağını iddia etmiştir.

Son olarak, başvurucu, yaptırımın -işten çıkarılmasının- orantılı olmadığını ve caydırıcı bir etkiye sahip olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç, Hükümet tarafından öne sürülen, başvurunun kısa bir süre sonra başka bir büyük Letonya üniversitesinde göreve başlamış olması gerçeğiyle değiştirilemezdi.

## Hükümet

### Müdahale

Hükümet, mevcut davanın esasen özel hukuk hükümlerine tabi bir iş ihtilafı ile ilgili olduğu yönündeki yukarıda belirtilen argümanlarını sürdürmüştür. Başvurucunun, Üniversite Rektörü'ne gönderdiği ve yasadışı taleplerin yanı sıra tehdit ve şantaj içeren bir e-postanın ardından işten çıkarıldığını yinelemiştir. Bir yandan diğer kişileri rahatsız edebilecek veya rencide edebilecek eleştirilerin ifade edilmesi ile diğer yandan bireylerin onur ve haysiyetlerini ihlal eden yasadışı faaliyetlere teşvik edilmesi arasında bir ayrım yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Mevcut davada, başvurucunun davranışı etik ilkelerin özellikle ağır bir ihlalini teşkil ettiğinden ve Üniversite'nin personel yönetmeliği ile İş Kanunu hükümlerini ihlal ettiğinden, ikinci durum söz konusudur. Bu nedenle, başvurucu tarafından yazılan e-postanın içeriği -yasadışı faaliyetlerde bulunmaya tahrik- Sözleşme'nin 10. maddesinin sağladığı korumadan yararlanamamıştır. Ayrıca, Hükümet, başvurucunun, işten çıkarılması için iddia edilen dayanağı oluşturan önceki kamuoyu açıklamalarının hangileri olduğunu kanıtlayamadığını ileri sürmüş ve Rektörün, başvurucunun Üniversiteye yönelik eleştirileri nedeniyle Üniversiteden çıkarılması gerektiği yönünde herhangi bir açıklama yapmadığına işaret etmiştir.

Buna göre, Hükümet, başvurucunun 10. madde kapsamındaki haklarına herhangi bir müdahale olmadığını iddia etmiştir. Bununla birlikte, Mahkeme'nin, başvurucunun 10. madde tarafından korunan haklarına bir müdahale olduğunu düşünmesi halinde, Hükümet, bu müdahalenin kanun tarafından öngörüldüğünü, meşru bir amaç güttüğünü ve gerekli olduğunu iddia etmiştir.

### **Müdahalenin kanunla öngörülüp öngörülmediği ve meşru bir amaç güdüp gütmeyeceği**

Hükümet, iddia edilen müdahalenin -başvurucunun işten çıkarılması - iş sözleşmesinin veya personel yönetmeliğinin ağır ve gerekçesiz bir şekilde ihlal edilmesi veya çalışanın işyerindeki görevlerini yerine getirirken iyi ahlaka aykırı davranması durumunda iş ilişkilerinin sona erdirilmesine izin veren 101(1) ve (3) maddelerine dayandığını iddia etmiştir. Benzer şekilde, Hükümet, müdahalenin 10. madde anlamında başkalarının itibarını veya haklarını korumak gibi meşru bir amaç güttüğünü savunmuştur.

### **Müdahalenin gerekli olup olmadığı**

Hükümet, Mahkeme'nin içtihadına dayanarak, Mahkeme'nin gereklilik sorununu esas olarak yerel mahkemeler tarafından sunulan gerekçelerin uygunluğu ve yeterliliği açısından incelemesi gerektiğini gözlemlemiştir. Bunu yaparken Mahkeme'nin, yerel mahkemelerin bir yandan ifade özgürlüğü ile diğer yandan başkalarının özel hayatına saygı gösterilmesi hakkı arasında gerekli dengeyi kurup

kurmadığını ve eleştiri ile hakaret arasında bir ayırım yapılması gerekip gerekmediğini dikkate alması gerekebilir.

Hükümet, İş Kanunu'nun 9. maddesi kapsamında çalışanlara sağlanan korumaya atıfta bulunmuş ve başvurucunun bir profesör olarak eleştirilerini ifade etme ve görüşlerini üniversite yönetimine sunma hakkına sahip olduğu ilkesini benimsemiştir. Aynı zamanda, çalışanların iyi niyetle hareket etmeleri ve işverenlerine karşı sadakat ve sağduyu yükümlülüğüne sahip olmaları beklenmektedir (bkz. *Heinisch / Almanya*, no. 28274/08, § 64, AİHM 2011 (özetler)) ve ulusal makamlar, istihdam ilişkilerinin karşılıklı güvene dayalı olması gerektiği konusunda ısrar etmekte haklı olabilirler (bkz. *Nenkova-Lalova / Bulgaristan*, no. 35745/05, § 60, 11 Aralık 2012). Yukarıdaki ilkeleri mevcut davaya uygularken Hükümet, itiraz edilen e-postanın Rektöre yönelik kişisel tehditler içerdiğini ve başvurucunun e-postada yapılan tekliflerin hukuka aykırılığının farkında olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, Hükümet'e göre, başvurucu işini kaybetmemek için kişisel bir arzu ile hareket ettiğinden, ihtilaflı e-posta kamuya açık bir tartışma kapsamına girmemektedir. Hükümet, yerel mahkemenin ve savcılığın aynı sonuca vardığını, yani e-postanın başvurucunun kötü niyetini gösterdiğini vurgulamıştır.

Hükümet ayrıca başvurucuya uygulanan yaptırımın orantılı olduğunu düşünmekte ve başvurucunun işten çıkarılmasının ardından hem bir meslek örgütünde hem de başka bir büyük üniversitede mesleki faaliyetlerini sürdürmesinin engellenmediğine işaret etmektedir. Ayrıca, 2012 yılında başvurucu aleyhinde başlatılan cezai soruşturma sona erdirilmiştir.

Hükümet ayrıca, Üniversite'nin Hükümet'in sorularına cevap verdiği bir mektup sunmuştur. Bu mektupta, *diğer hususların yanı sıra*, Üniversitenin başvurucuya daha az kısıtlayıcı bir tedbir uygulanıp uygulanamayacağı sorusunu değerlendirdiği ve ayrıca, etik kurul ve *geçici* soruşturma komitesi tarafından gerçekleştirilen söz konusu e-postanın analizinin de kanıtladığı üzere, çalışanın ifade özgürlüğü hakkını incelediği belirtilmiştir.

Son olarak, Riga Bölge Mahkemesi tarafından kullanılan argümanları yineleyerek ve *Palomo Sánchez* kararında yinelenen ikincilik ilkesine atıfta bulunarak yerel mahkemenin önüne getirilen delilleri kapsamlı bir şekilde analiz ettiğini ve böylece yaptırımın, e-postanın yönetildiği kişilerin itibar ve haysiyetini koruma meşru amacıyla orantılı hale geldiğini savunmuştur.

## AİHM

### 1. Başvurucunun 10. madde kapsamındaki haklarına "müdahale" olup olmadığı

Mahkeme'nin içtihadına göre, bir başvurucunun Sözleşme'nin 10. maddesi ile korunan hakkının ihlal edilip edilmediğini belirlemek için, öncelikle ihtilaflı tedbirin, örneğin "formalite, koşul, kısıtlama veya ceza" şeklinde ifade özgürlüğünün kullanılmasına bir müdahale teşkil edip etmediği tespit edilmelidir (bkz. 28 Ağustos 1986 tarihli *Glaserapp / Almanya* kararı, § 50, Seri A no. 104, *Kosiek / Almanya*, 28 Ağustos 1986, § 36, Seri A no. 105).

Tarafların görüşlerinden, müdahalenin var olup olmadığının taraflar arasında ihtilafı olduğu anlaşılmaktadır; zira taraflar, işten çıkarmanın yalnızca başvuru tarafından 20 Mart 2010 tarihinde Üniversite Rektörüne gönderilen söz konusu e-postaya mı, yoksa başvuru konusundaki söz konusu e-postayı göndermeden önce dile getirdiği ısrarlı eleştirilere mi dayandığı konusunda hemfikir değildir.

Bu bağlamda Mahkeme, yerel mahkemelerin, başvuru konusundaki işten çıkarılmasının hukuka uygunluğuna ilişkin sonuca varırken, başvuru konusundaki söz konusu e-postayı göndermeden önce gerçekleştirdiği diğer faaliyetlere atıfta bulunan delillere dayandığını gözlemlemektedir. Bu durum, başvuru konusundaki işten çıkarılmasının hukuka uygun olup olmadığına karar verilmesinde, başvuru konusundaki eleştirilerini dile getirdiği önceki faaliyetlerinin bir rol oynadığı anlamına gelmektedir.

Ancak, işten çıkarmanın yalnızca söz konusu e-postaya dayandığını varsayacak bile, Mahkeme, söz konusu ihtilafın niteliği ve 10. maddenin uygulanabilirliği ile ilgili gerekçelerine geri dönmekte ve başvuru konusundaki işten çıkarılmasının bu hüküm anlamında bir müdahale teşkil ettiği kanaatine varmaktadır. Bu tür bir müdahale, "kanunla öngörülmedikçe", söz konusu maddenin 2. paragrafı kapsamında meşru bir amaç gütmekle ve böyle bir amacın gerçekleştirilmesi için "demokratik bir toplumda gerekli" olmadıkça, 10. maddenin ihlalini teşkil edecektir. Bu hususlar aşağıda ele alınacaktır.

Mahkeme ayrıca, Hükümet'in, başvuru konusundaki 10. maddenin ihlalden mağdur olduğunu iddia edemeyeceği yönündeki ön itirazını reddeder.

*2. Müdahalenin "kanunla öngörülmuş" olup olmadığı ve meşru bir amaca hizmet edip etmediği*

Mahkeme, başvuru konusundaki işten çıkarılmasının ayrıca söz konusu tedbirin yasallığına ve amacına da itiraz ettiğini gözlemlemektedir. Özellikle İş Kanunu'nun 101. maddesinin niteliğine itiraz etmiştir.

Mahkeme, başvuru konusundaki işten çıkarılmasının İş Kanunu'nun 101. maddesine dayandırıldığını kaydeder. Başvuru konusundaki görevlerini yerine getirirken "iyi ahlaka" [*labi tikumi*] aykırı davrandığı ve bu tür eylemlerin işine devam etmesiyle bağdaşmadığı iddia edilmiştir. İşten çıkarma bildiriminde ayrıca Üniversite personel yönetmeliğinin üç paragrafına da atıfta bulunulmuştur. Yerel mahkemeler, yukarıdaki mevzuatı davanın gerçeklerine uygularken, itiraz edilen e-postanın içeriğinin çeşitli etik ilkelerle uyumlu olup olmadığını analiz etmiştir; yerel uygulamaya göre bu, yeterince öngörülebilir bir durumdur. Başvuru konusundaki hükümlerin niteliğine ve yerel mahkemeler tarafından uygulanmasına itiraz etmiş olsa da, alınan tedbir, çalışanların işverenlerine karşı sadakat, ihtiyat ve sağduyu yükümlülüğü taşıdıklarına *dair* yeterince açık iç hukuk hükümlerine dayanmaktadır (bkz. *Guja/Moldova* [BD], no. 14277/04, § 70, ECHR 2008). Mahkemeye göre bu bağlamda, aşağıdaki durumlarda bile bir iş sözleşmesi bağlamında iyi niyetle hareket etme yükümlülüğü, işverene karşı mutlak bir sadakat yükümlülüğü veya işçiyi işverenin çıkarlarına tabi kılacak derecede bir takdir yükümlülüğü anlamına

gelmediğinden, ifade özgürlüğü hakkının başka bağlamlarda meşru olabilecek bazı tezahürleri, iş ilişkileri bağlamında meşru değildir (bkz. *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 76). Dolayısıyla Mahkeme, müdahalenin iç hukukta meşru bir amaca hizmet eden bir temeli olduğunu kabul etmeye hazırdır.

Mahkeme'nin, yetkili ulusal makamların yerine geçmesinin değil, bu makamların takdir yetkileri uyarınca aldıkları kararları incelemesinin söz konusu olduğu denetim rolünü göz önünde bulundurarak, Mahkeme bundan sonra, ulusal makamların, iş ilişkileri bağlamında müdahalenin gerekliliğini değerlendirirken başvuruçunun ifade özgürlüğü hakkını yeterince güvence altına alıp almadıklarını tespit edecektir.

### 3. Müdahalenin "demokratik bir toplumda gerekli" olup olmadığı

## Genel ilkeler

Mahkeme öncelikle 10. madde içtihadından kaynaklanan temel ilkeleri yineleyecektir. Bu ilkeler, ifade özgürlüğünün demokratik bir toplumun temellerinden birini oluşturduğunu ve toplumun ilerlemesi ve her bireyin kendini gerçekleştirme için temel koşullardan biri olduğunu öngörmektedir. Bu özgürlük, 10. maddenin 2. paragrafına tabi olarak, sadece olumlu karşılanan veya zararsız veya kayıtsız kalınan "bilgi" veya "fikirler" için değil, aynı zamanda rencide edici, şok edici veya rahatsız edici olanlar için de geçerlidir. Çoğulculuğun, hoşgörünün ve geniş fikirliliğin gerekleri bunlardır ve bunlar olmadan "demokratik toplum" olmaz. Madde 10'da belirtildiği üzere, bu özgürlük istisnalara tabidir, ancak bunlar katı bir şekilde yorumlanmalı ve herhangi bir kısıtlamanın gerekliliği ikna edici bir şekilde ortaya konmalıdır. Ayrıca, 10. madde yalnızca ifade edilen fikir ve bilgilerin özünü değil, aynı zamanda bunların aktarılma biçimini de korumaktadır (bkz. diğer birçok otoritenin yanı sıra, *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 53 ve orada anılan içtihat).

Bu bağlamda, Mahkeme'nin şikayet edilen "müdahalenin" "acil bir sosyal ihtiyaca" karşılık gelmediğini, izlenen meşru amaçla orantılı olup olmadığını ve ulusal makamlar tarafından müdahaleyi haklı göstermek için sunulan gerekçelerin ilgili ve yeterli olup olmadığını belirlemesini gerektiren "demokratik bir toplumda gereklilik" testi uygulanır (bkz. *The Sunday Times / Birleşik Krallık (no. 1)*, 26 Nisan 1979, § 62, Seri A no. 30).

Mahkeme, denetim rolünü yerine getirirken, ulusal makamların 10. maddede yer alan ilkelere uygun ölçütleri uyguladıklarından ve dahası, ilgili olayların kabul edilebilir bir değerlendirmesine dayandıklarından emin olmalıdır (bkz. *Jersild/Danimarka*, 23 Eylül 1994, § 31, Seri A no. 298).

İş uyuşmazlıkları bağlamında Mahkeme, çalışanların işverenlerine karşı sadakat, ihtiyat ve sağduyu yükümlülüğü taşıdıklarını kaydetmiştir (bkz. örneğin, *Kudeshkina/Rusya*, no. 29492/05, § 85, 26 Şubat 2009, *Heinisch/Almanya*, no. 28274/08, § 64, AİHM 2011 (alıntılar)) ve adil bir denge kurulurken ifade

özgürlüğü hakkının sınırlarının ve iş sözleşmelerine ve mesleki ortama özgü karşılıklı hak ve yükümlülüklerin dikkate alınması gerektiğini (bkz. *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 74) belirtmiştir.

Bu nedenle Mahkeme, söz konusu müdahaleyi, başvuru aleyhinde sarf edilen sözlerin içeriği ve bunları sarf ettiği mesleki bağlam da dahil olmak üzere, davanın bütünü ışığında değerlendirmelidir (bkz. 8 Temmuz 1986 tarihli *Lingens/Avusturya* kararı, § 40, no. 103, ve yukarıda anılan *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, § 70).

### **Bu ilkelerin uygulanması**

Mahkeme, yukarıda belirtilen gözlem ve tespitlerine atıfta bulunarak, yerel mahkemeler önündeki en önemli meselenin, başvuru tarafından gönderilen söz konusu e-postanın içeriğinin, çalışanların mesleki görevlerini "iyi ahlaka" uygun olarak yerine getirmelerini gerektiren İş Kanunu ve Üniversite personel yönetmeliği hükümlerinin ihlali anlamına gelip gelmediği olduğunu gözlemlemektedir. Bu bağlamda Mahkeme, davalının duruşma sırasında, e-postanın tehdit ve şantaj içerdiğini ve başvuru işvereni hakkında karalayıcı ifadeleri kamuya açıklayarak tehditlerini yerine getirdiğini ileri sürdüğü ifadelerine atıfta bulunmaktadır. Öte yandan başvuru, hem hukuki itirazında hem de duruşma sırasında, Devlet fonlarının kötü yönetildiğine dair doğru bilgileri yayınlama niyetinin belirtilmesinin şantaj veya tehdit olarak değerlendirilemeyeceğini iddia etmiştir. Yerel mahkemeler, başvuru işten çıkarılmasının hukuka uygunluğuna ilişkin sonuca varırken, başvuru motivasyonunu analiz etmiş ve bunun İş Kanunu'nun 101. maddesi uyarınca "iyi ahlak" kavramında yer alan etik ilkelere aykırı olduğu sonucuna varmıştır.

Mahkeme, yerel mahkemelerin yukarıdaki gerekçelerinin, özellikle işyerinde çatışan menfaatlerin tartılması söz konusu olduğunda, iş ilişkilerinin kendine has özellikleri bağlamında geçerli olduğunu düşünmektedir (bkz. *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 65).

Bu gerekçelerin 10. maddenin amaçları açısından yeterli olup olmadığı sorusuna gelince, Mahkeme, başvuru iş ihtilafının niteliğini ve itiraz edilen e-postanın yazıldığı genel arka planı dikkate almalıdır. Bu nedenle Mahkeme, itiraz edilen ifadelerin kamu yararı, şekli ve sonuçları ve tedbirin ciddiyeti gibi unsurları göz önünde bulunduracaktır. Hükümet, başvuru ifadelerinin gerçek nedenlerine de itiraz ettiğinden, Mahkeme bunu da değerlendirmesine dahil edecektir.

#### *Kamu yararı*

Hükümet, söz konusu e-postada kamu yararı bulunmadığını ve Rektör'e yönelik kişisel bir tehdit olduğunu savunmuştur.

Mahkeme, e-postanın içeriğinin tek başına değerlendirilemeyeceği ve başvuru hangi bilgileri ifşa edeceği ve gerçekten ifşa ettiğine özellikle dikkat

edilmesi gerektiği kanaatinde. İlk olarak Mahkeme, başvuruçunun e- postasında Devlet Denetim Ofisi tarafından tespit edilen eksikliklere atıfta bulunduğunu kaydeder. Ayrıca, bir meslek kuruluşunun raporuyla teyit edilen üniversitedeki intihal vakalarıyla ilgili bir konuyu da dile getirmiştir. Her iki bilginin de doğruluğu ve gerçekliği ne yerel mahkemede ne de Mahkeme önünde taraflarca tartışılmamıştır. İkinci olarak, yerel mahkeme, başvuruçunun eylemlerinin etik dışı olduğu sonucuna varırken, başvuruçunun görüşlerinin LETA tarafından yayınlanmasına atıfta bulunmuş olsa da, bu bilginin doğru olup olmadığına ilişkin herhangi bir gerekçe sunmamıştır (bkz. *mutatis mutandis, Frankowicz/Polonya*, no. 53025/99, § 50, 16 Aralık 2008). Mahkeme bu bağlamda, daha sonra LETA tarafından yayınlanan bilgilerin geçerliliğine Üniversite tarafından herhangi bir hakaret davasında itiraz edilmediğini kaydeder.

Mahkeme, Üniversitenin Devlet tarafından finanse edilen bir eğitim kurumu olduğunu yineler. Başvuruçudan dile getirilen hususların kamu yararını ilgilendirdiği ve bilgilerin doğruluğuna taraflarca itiraz edilmediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, temyiz mahkemesinin kararından, bu hususların -kamu yararı ve bilginin doğruluğu- hiç değerlendirilmediği anlaşılmaktadır.

#### *Başvuruçunun gerekçeleri*

Hükümet ayrıca, başvuruçunun amacının tamamen bencilce olduğunu, yani üniversitedeki görevine devam etmek olduğunu savunmuştur. Ayrıca, yerel mahkemeler tarafından da kabul edildiği üzere, başvuruçunun, e- postadaki taleplerin hukuka aykırı olduğunu bilmekteydi.

Mahkeme, yerel mahkemenin açıkça İş Kanunu'nda yer alan ihbar tazminatına ilişkin koruma maddesine atıfta bulunduğunu ve kısaca da olsa bu soruya değindiğini gözlemlemektedir. Mahkeme, Hükümet'in başvuruçunun gerekçelerine ilişkin argümanının, davanın muhbirlerin korunmasına ilişkin olması halinde, konuyla ilgili olduğunu anlayabilir. Ancak, Mahkeme durumun böyle olmadığını düşünmektedir. Mahkeme, başvuruçunun bir iş anlaşmazlığı bağlamında kullandığı ifade özgürlüğü göz önüne alındığında, ulusal mahkemelerin uygun dengeleme egzersizini yapıp yapmadığını incelemektedir. Bu bağlamda, Hükümet'in başvuruçunun söz konusu ifadeleri hangi gerekçelerle kullandığına ilişkin iddiaları, başvuruçunun ifade özgürlüğünü kullanmasına yönelik müdahalenin orantılılığının değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Mahkeme, başvuruçuyu yönlendiren saikleri ele alırken önemli olan aşağıdaki dava koşullarına işaret etmektedir. İlk olarak, başvuruçuyu şikâyetlerini dile getirmeye ve prosedürün şeffaflığını sorgulamaya iten şeyin departmanın yeniden yapılandırılması olduğu tartışmalı değildir. Bu bağlamda Mahkeme, başvuruçunun söz konusu e-postayı göndermeden önce birkaç öneri sunduğunu ve Rektörden bunları kurucu meclis üyelerine iletmesini açıkça istediğini belirtmektedir. Böylece, başvuruçunun ilk olarak hiyerarşi içindeki sorunları ele almaya çalışmıştır (bkz. *mutatis mutandis, Heinisch*, yukarıda anılan, §§ 72-76, ve *Guja*, yukarıda anılan, § 73). İkinci



olarak, Üniversitenin yapısı göz önünde bulundurulduğunda, taleplerin Rektör'e yöneltmesi tamamen mantıksız değildi, zira Rektör temyiz davasında davalı konumundaydı ve Üniversite Anayasası uyarınca kurucu meclisi toplayabilirdi. Ayrıca, Senato'da askıya alma veto hakkına sahipti (ibid.) ve Üniversite'yi yöneten en üst düzey yetkiliydi ve özel bir yetki olmaksızın Üniversite'yi temsil ediyordu. Mahkeme ayrıca, itiraz edilen e-postada başvurunun, kararını almadan önce kurucu meclisi bilgilendirme niyetini açıkça ifade ettiğini ve başvurunun rektörden cevap vermesini istediği son tarihin kurucu meclis toplantısıyla aynı zamana denk geldiğini belirtmektedir. Üçüncü olarak, tazminatın hesaplanmasıyla ilgili olarak, başvurunun Nisan 2013'e kadar profesör olarak görev yaptığı ve önerilen uzlaşmanın ortalama aylık gelirine ve tüm anlaşmazlıkların öncelikle dostane bir şekilde çözülmesi gereken iş sözleşmesinde belirtilen şartlara dayandığı göz önüne alındığında, talep edilen miktar makul değildir.

Mahkeme, ulusal mahkemelerin yukarıdaki olguları nasıl değerlendireceği konusunda spekülasyon yapamaz, ancak bunların, iddia edilen müdahalenin orantılılığının analizi amacıyla ilgili olduğunu kaydetmektedir. Ancak mevcut davada Mahkeme, yerel mahkemelerin ilgili değerlendirmelerinden yararlanamamaktadır.

#### *Başkalarının itibarına zarar vermek*

Hükümet, *Palomo Sánchez ve Diğerleri'ne* (yukarıda anılan) dayanarak, meslek ortamında hakaret içeren veya saldırgan ifadelerin kullanılmasının yaptırımları haklı çıkarabileceğini ileri sürmüştür.

Mahkeme, yukarıda atıfta bulunulan *Palomo Sánchez ve Diğerleri* davasını mevcut davadan ayırmayı gerekli görmektedir. Mevcut davada, Hükümet söz konusu e-postanın hakaret içerdiğini iddia etmiş olsa da, bu durum yerel mahkemeler tarafından incelenmemiş ve tespit edilmemiştir. Başvurunun önceki ifadeleri bu davada bazı soru işaretleri doğurabilirken, ulusal mahkeme burada kullanılan dili değerlendirmemiştir. Ayrıca, Mahkeme'nin daha önce de belirttiği gibi, başvuru ne söz konusu e-postada ne de daha sonraki yayında, iş arkadaşlarının veya genel olarak işverenin şeref ve haysiyetine zarar verecek herhangi bir özel bilgiyi ifşa etmemiştir.

#### *Önlemin ciddiyeti*

Son olarak Hükümet, başvurunun kariyerinin etkilenmediğini ve bu nedenle tedbirin -işten çıkarılmasının- ağır olarak değerlendirilemeyeceğini ileri sürmüştür. Mahkeme, bunun mevcut en sert yaptırım olduğunu ve başvurunun kısa bir süre sonra başka bir üniversitede göreve başladığı gerçeğini göz ardı ederek, Üniversite'nin diğer çalışanları üzerinde ciddi bir caydırıcı etki yaratabileceğini ve onları eleştirilerini dile getirmekten caydırabileceğini belirtmektedir (bkz. *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 75). Mahkeme, böylesine ağır bir yaptırımın uygulanmasını haklı göstermenin zor olduğunu tespit etmiştir.

## Sonuç

Yukarıda belirtilenler ışığında Mahkeme, Hükümet'in başvurunun kişi bakımından bağdaşmazlığına ilişkin ön itirazını reddeder ve yerel mahkemeler tarafından dayanılan gerekçelerin, ilgili olmalarına rağmen, başvurunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahalenin izlenen meşru amaçla orantılı olmadığını ve dolayısıyla "demokratik bir toplumda gerekli" olduğunu göstermek için yeterli olmadığını tespit eder. Mahkeme, Sözleşme'nin 10. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

## Yargıçlar Mahoney ve Wojtyczek'in Karşı Oyu

Başvurucunun, Sözleşme'nin 10. maddesi ile korunan ifade özgürlüğüne haksız bir müdahalenin mağduru olduğu konusunda meslektaşlarımızla hemfikir değiliz. Bizim görüşümüze göre, mevcut davanın olguları klasik bir iş uyuşmazlığının özelliklerini taşımaktadır ve ifade özgürlüğüne ilişkin herhangi bir sorun ortaya çıktığı ölçüde, ulusal mahkemeler tarafından Sözleşme'nin 10. maddesinin amaçları doğrultusunda yeterince ele alınmıştır. Bize göre, başvuru, ulusal mahkemeler tarafından varılan sonuçtan farklı bir sonuca varmak için bu Mahkeme'ye herhangi bir gerekçe sunmamıştır.

### 10. Maddenin 1. Paragrafı: İfade özgürlüğü hakkının kullanılmasına yönelik bir müdahalenin varlığı

Çalışma ilişkileri bağlamında ifade özgürlüğüne ilişkin davaları değerlendirirken iki ana durum türünü birbirinden ayırmak gerekir.

İlkinde, bir çalışan -kamuya açık veya özel olarak- işvereniyle ilgili olsun veya olmasın, kamu yararını ilgilendiren konularda görüşlerini ifade eder. İşveren, ifade edilen görüşler nedeniyle çalışana bir yaptırım uygular.

İkincisinde ise çalışan, işverenin tutumunu etkilemek ve iki taraf arasındaki ilişkileri şekillendirmek amacıyla doğrudan istihdamıyla ilgili konulara ilişkin görüşlerini işverene iletir. Çalışanın ifadeleri, bir iş ilişkisi çerçevesinde iki taraf arasındaki etkileşimin ayrılmaz bir parçasıdır. İşveren, bu etkileşimlerde hatalı davranış olarak gördüğü şeylere tepki gösterir.

Söz konusu yasal olarak korunan değerler ve menfaatler farklı olduğu için bu iki durum farklı bir yaklaşım gerektirmektedir. Aşağıda açıkladığımız gibi, mevcut dava ikinci tür durumlara aittir.

Meslektaşlarımızın çoğunluğu, "başvurucunun işvereniyle *iletişiminde* kullandığı iddia edilen etik dışı ifade tarzının" "iş uyuşmazlığının özünü" oluşturduğunu ileri sürmektedir. Çoğunluğun, başvurunun görevinden alınmasının, ifade özgürlüğünü kullanmasına yönelik bir müdahale teşkil ettiği sonucuna varmasına yol açan şey, "uyuşmazlığın temel meselesi" ve "söz konusu uyuşmazlığın niteliği"ne ilişkin bu anlayıştır.

Ancak bize göre, başvuruçunun Üniversite Rektörüne gönderdiği 10 Mart 2010 tarihli e-posta, bunu takiben Üniversite tarafından başvuruçuya gönderilen iş akdinin feshi bildirim ve ulusal mahkemelerin müteakip kararları biraz farklı bir hikaye anlatmaktadır.

Başvuruçunun e-postasında, anlaşmazlığın çözümü olarak ya eskisi gibi bölüm başkanı olarak görevine devam etmesini ya da görev kaybı için yüklü bir maddi tazminat almasını "önermiş", aksi takdirde mahkemeye başvuracağını ve "her şeyi kamuoyuna açıklayacağını" belirtmiş, Üniversite'nin yönetimini ve faaliyetlerini kötü yansıtan olaylara ilişkin "son haberlere" de atıfta bulunmuştur. Bunu takip eden iş akdinin feshi bildiriminde, başvuruçunun, 10 Mart 2010 tarihli e-postada, uzlaşma yoluyla talep ettiği şeyi elde etmemesi halinde Üniversite hakkında kötüleyici bilgileri mümkün olduğunca geniş ve aleni bir şekilde yayma tehdidi şeklinde Üniversite tarafından "şantaj" olarak değerlendirilen şey nedeniyle işten çıkarıldığı açıklanmıştır.

İşten çıkarılma gerekçesi olarak başvuruçunun Üniversite yönetmeliklerine aykırı olarak değerlendirilen davranışları, yani "şantaja" varan tehditlerde bulunması, başvuruçunun iddia ettiği gibi "Üniversitede hakim olan sorunlar hakkında meşru bir görüş" ifade etmesi veya çoğunluğun belirttiği gibi "[başvuruçunun] işvereniyle iletişimde kullandığı iddia edilen etik dışı ifade biçimi" değil. Bölge Adliye Mahkemesi daha sonra başvuruçunun ile işvereni arasındaki ihtilafı bu temelde incelemiş ve karara bağlamıştır.

Mevcut davadaki kararın da işaret ettiği gibi, itiraz edilen e-postanın hakaret içerdiği düşünülebilirse de, kullanılan dili bu açıdan analiz etmeyen yerel temyiz mahkemesi tarafından bu faktör incelenmemiştir.

Çoğunluk ayrıca, "yerel mahkemelerin, başvuruçunun işten çıkarılmasının hukuka uygunluğuna ilişkin sonuca varırken, başvuruçunun söz konusu postayı göndermeden önce gerçekleştirdiği diğer faaliyetlere atıfta bulunan delillere dayandıklarına" işaret etmektedir. Çoğunluk buradan, "başvuruçunun işten çıkarılmasının hukuka uygun olup olmadığına karar verilmesinde, başvuruçunun eleştirilerini dile getirdiği önceki faaliyetlerinin bir rol oynadığı" sonucuna varmıştır. Yerel temyiz mahkemesi gerçekten de hem "asılsız beyanlarda bulunmak da dahil olmak üzere... diğer faaliyetlere" hem de başvuruçunun Üniversitenin yeniden yapılandırılması ve mali kaynaklarının yönetimi hakkındaki "meşru endişelerini" dile getirmesine atıfta bulunmuştur. Bununla birlikte, başvuruçunun ifade özgürlüğünü kullanmasına yönelik bu tür atıfların etkisi temyiz mahkemesi tarafından aşağıdaki şekilde açıkça ele alınmıştır:

"[Bölge Adliye Mahkemesi] 20 Mart 2010 tarihli mektuptan önce [Üniversite'nin] başvuruçunun [Üniversite'de] yaşadığı iddia edilen ihlaller hakkında toplumu ve yetkili makamları bilgilendirme yönündeki demokratik haklarını engellediğine dair herhangi bir kanıt bulunmadığını tespit etmiştir." Başka bir deyişle, yerel temyiz mahkemesine göre, başvuruçunun eleştirilerini dile getirirken "önceki faaliyetleri" ile ilgili olarak ifade özgürlüğünü kullanmasına

Üniversite tarafından herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Müdahaleye ilişkin analizlerinde çoğunluk, yerel temyiz mahkemesinin başvuru ile işvereni arasındaki anlaşmazlığa ilişkin kararının bu yönünü sessizlikle geçiştirmektedir.

Sonuç olarak, Sözleşme'nin 10. maddesi açısından çoğunluğun olaylara ilişkin analizine ilişkin ilk kuşku, başvurunun ifade özgürlüğünü kullanmasına yönelik bir müdahalenin varlığına ilişkindir. Özetle, dava dosyasındaki materyallerden, başvurunun, 20 Mart 201 tarihli e-postada veya daha öncesinde, yerel temyiz mahkemesinin işten çıkarılması için dayandığı gerekçe olan mesleki ve etik suistimal olarak algılanan görüşlerini ifade etmesi nedeniyle görevden alınma yoluyla cezalandırılmadığı anlaşılmaktadır.

## **10. Maddenin 2. Paragrafı: Müdahalenin "demokratik bir toplumda gerekli" olup olmadığı**

Her halükârda, başvurunun işten çıkarılmasının ifade özgürlüğünü kullanmasına bir müdahale teşkil ettiğini varsaysak bile, yerel mahkemeler tarafından onaylandığı şekliyle bu müdahalenin "demokratik bir toplumda gerekli" olmadığına hükmetmek için hiçbir gerekçe bulamıyoruz.

Meslektaşlarımızın çoğunluğu tarafından dayanılan, üniversitedeki yönetim eksiklikleri ve intihal hakkındaki bilgilerin ifşa edilmesindeki "kamu yararı", dava dosyası yakından incelendiğinde, mevcut davanın koşullarında son derece zayıf olduğu ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, başvuru, bölüm başkanı olarak görevine devam etmesi veya önemli bir tazminat alması koşuluyla, "kamu yararına" bu tür bir ifşadan vazgeçmeye son derece isteklidir (bkz. 10 Mart 2010 tarihli e- postası) Üniversite ile ilgili aşağılayıcı bilgilerin ifşa edilmesine başvurulmasının, diğerlerinin yanı sıra, Üniversite ile olan iş anlaşmazlığında bir pazarlık aracı olarak kendisi tarafından dile getirildiği oldukça açıktır. Çoğunluğun bir miktar önem atfettiği bu aşağılayıcı bilginin doğruluğu ve gerçekliği, ifşa tehdidinin "şantaj" niteliğini, yani Üniversite'den anlaşmazlık konusunda istediği çözümü elde etmek için aşağılayıcı bilgileri yayma tehdidini bir kaldıraç olarak kullandığı gerçeğini hiçbir şekilde azaltmaz.

Bu nedenle, önündeki materyale dayanarak ve tartışmaları dinledikten sonra, yerel temyiz mahkemesi -yine çoğunluk tarafından sessizlikle geçiştirilen önemli bir olgusal unsur " başvurunun yalnızca [Rektörü] demokratik haklarını kullanma [planı] hakkında bilgilendirmeyi amaçladığı sonucuna varmak için hiçbir neden olmadığını, [yani] mahkemelere şikayette bulunma ve medyada bilgi yayınlama, toplumun çıkarlarına saygı göstererek" tespit etmiştir. Temyiz mahkemesi, başvurunun elde etmeye çalıştığı şeyin, kamu yararına hareket etmek gibi bir amaç değil, işini korumak veya önemli miktarda maddi tazminat elde etmek gibi kendine hizmet eden bir amaç olduğunu tespit etmiştir.

Söz konusu görüşün ifade edilmesinde veya bilginin yayılmasında kamu yararı derecesi ne kadar düşükse, Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında sağlanan koruma düzeyinin de o kadar düşük olacağını söylemeye gerek yoktur. Bu kapsamda, başvurunun saikleri - Üniversitenin yönetiminin ve faaliyetlerinin

endişe verici yönlerini kamuoyunun dikkatine sunmak yerine, işinin ve işinin getirilerinin sürdürülmesini temel kaygı olarak benimsemesi - çoğunluğun öne sürdüğü gibi, yalnızca olası bir ifşa bağlamında değil, 10. madde kapsamında yürütülecek dengeleme çalışması için gerçekten de birincil öneme sahiptir.

Öte yandan, çoğunluğun başvurusunun saikleri konusunu ele alırken önem verdiği koşullar -Üniversite Rektörü arasındaki ilk iletişimler, Rektörün Üniversite içindeki işlevleri ve başvuru tarafından talep edilen tazminat miktarı gibi- iş uyuşmazlığının asıl esasına ilişkin konulardır.

İş uyuşmazlığının esasını yeniden değerlendirmek bu Mahkemenin görevinin bir parçası değildir. Her halükarda, bu -uluslararası- Mahkeme'nin bu koşullara ilişkin değerlendirmesinin, ulusal mahkemelerinkinden daha güvenilir olması için hiçbir neden yoktur.

Temyiz mahkemesi kararında, başvurusunun ifade özgürlüğü ile söz konusu diğer çatışan menfaatler arasında bir denge kurmuştur. Temyiz mahkemesi, özellikle, "başvurusunun [Üniversite'de] iddia edilen ihlaller hakkında toplumu ve yetkili kurumları bilgilendirme konusundaki demokratik haklarını" açıkça tanıırken, "başvurusunun görüşlerini etik ve personel yönetmeliklerine uygun bir şekilde ifade etmesini engelleyen hiçbir şey olmadığını" belirtmiştir.

Bu bağlamda, çoğunluğun, yerel temyiz mahkemesinin, başvurusunun tatmin edilmemesi halinde yaymakla tehdit ettiği aşağılayıcı bilgilerin kamu yararını ve doğruluğunu hiç değerlendirmedeğini nasıl söyleyebildiğini ya da temyiz mahkemesini, bu Mahkemeye "orantılılık analizinin amaçlarıyla ilgili" faktörlerin "ilgili bir değerlendirmesinden yararlanmadığı" için nasıl eleştirebildiğini anlamak zordur. Bizim görüşümüze göre, temyiz mahkemesi tarafından dayanılan hususlar hem ilgili hem de yeterliydi. Temyiz mahkemesinin, başvurusunun sadakatsiz davranışının ciddiyetinin, önündeki delillerle ortaya konulduğunu kabul ettiği göz önüne alındığında, işten çıkarma yaptırımını orantısız olarak değerlendirilemez.

Bir çalışanın işten çıkarılmasının orantılılığının değerlendirilmesinde yalnızca çalışanın haklarının değil, aynı zamanda işverenin meşru menfaatlerinin de dikkate alınması gerektiğini eklemek önemlidir. İşveren, ilke olarak, bir bütün olarak ele alındığında çalışanın yararı da dahil olmak üzere, işletmenin düzgün işleyişini sağlamak için tedbirler alma ve bu bağlamda, başta iş hukuku ve sözleşme hukuku olmak üzere uygulanabilir ulusal hukuka riayet etmek kaydıyla, çalışanlarını seçme, iş sözleşmelerinin şartlarında değişiklik önerme veya çalışmayı sona erdirmeye hakkına sahiptir.

Ayrıca, eğer işveren bir devlet üniversitesi ise, analizde üniversitenin iç hukuktaki konumu ve özellikle de sahip olduğu özerklik derecesi de dikkate alınmalıdır. Akademik özerklik genel olarak demokrasiye ve özel olarak da ifade özgürlüğüne hizmet eder. Bir akademik kurum, ilke olarak, iç hukukta belirtilen özerklik sınırları dahilinde, istihdam kararları alma özgürlüğünü tam olarak kullanma hakkına sahiptir. Çoğunluğun bu soruları ele almaktan kaçınmış olmasını üzüntüyle karşılarız.

## Sonuç

Özetle, meslektaşlarımızın çoğunluğunun, başvurusunun ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiği sonucuna varmak için uyumsuzluğun niteliğini (yani, başvurusunun görevinden alınma nedenini) ve ulusal mahkemeler tarafından verilen kararın içeriğini yanlış anladıklarına inanıyoruz. Çoğunluk tarafından önerilen yaklaşım, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ni iş uyumsuzluklarının esası hakkında karar veren bir üst derece iş mahkemesine dönüştürme riskini beraberinde getirmektedir.