

SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLEN İŞÇİNİN ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ İHLAL EDİLDİĞİNE HÜKMEDİLDİ!

Anayasa Mahkemesi tarafından ("AYM") 7/2/2024 tarihli ve 2019/14799 başvuru numaralı kararı ile sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen başvurucunun özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine hükmedilmiştir.

1. Başvuru Konusu ve Gerekçesi

AYM başvurusunda özetle; kitap ve kırtasiye alanında faaliyet gösteren özel bir şirkette işçi olarak çalışan başvurucunun, işyeri hakkında sosyal medya üzerinden olumsuz paylaşımlar yaptığı gerekçesiyle iş sözleşmesi sona erdirilmesi üzerine, feshin geçersizliğinin ispatı ve işe iade talebi ile açtığı davanın ve akabinde istinaf başvurusunun da reddedilmesi sonucunda özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğini belirterek AYM'ye başvurduğu görülmektedir.

2. Anayasa Mahkemesi'nin İncelemesi ve Sonuç

AYM yaptığı değerlendirmede;

- Başvurucunun iddialarının iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemler bütününe yönelik olduğunu ve bu kapsamda kişilerin mesleki hayatlarının onların özel hayatlarıyla sıkı bir irtibatının olduğu ve meslek hayatlarına yönelik tedbirlerin ya da müdahalelerin söz konusu olduğu dava süreçlerinde **özel hayata saygı hakkının** gündeme geldiğinin yadsınamaz olduğunu,
- Bununla birlikte öncelikle mesleki hayata yönelik tedbirlerin ya da müdahalelerin hangi durumlarda özel hayat kapsamında görülmeye uygun olduğu veya başvuru konusu edilen uyuşmazlıkların hangilerinin bu bağlamda uygulanabilir kabul edileceği hususlarında belirlenen ölçütlerin dikkate alınması gerektiğini,
- Emsal olarak 2018/10286 başvuru numaralı kararında, özel hayata ilişkin hususların kişinin mesleği ile ilgili tasarruflara esas alındığı durumlarda özel hayata saygı hakkının uygulanabilir olduğuna ve özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanılmaksızın **mesleki hayata yönelen müdahalelerin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilmesi için gerekli olan koşulların neler olduğuna ilişkin detaylı değerlendirmelerde bulunduğunu,**
- Belirtilen kararda açıklanan kriterler kapsamında somut olay değerlendirildiğinde, **başvurucunun mesleki hayatına yönelik olarak alınan tedbirin özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanmadığı,**
- Bununla birlikte başvurucunun **mesleki hayatına yönelik müdahalenin onun özel hayatını ciddi şekilde etkilediği, bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığı ve alınan tedbirin başvurucunun başkaları ile ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânını önemli ölçüde zayıflatmasına, sosyal ve mesleki itibarını koruyabilmesi açısından ciddi sonuçlar doğurmasına yol açacağını** belirtmiştir.

AYM tarafından yukarıda yer alan sebepler kapsamında, başvurunun özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilir nitelikte olduğu kanaatine varılmıştır. AYM ek olarak ilgili başvuruda yapılması gerekenin; başvurucu ile işveren arasındaki iş sözleşmesini işverenin feshetmesi üzerine kamu makamlarınca etkili bir yargısal sistem kurulup işletilerek **başvurucunun özel hayata saygı hakkı ile işverenin menfaatleri arasında adil bir denge** kurulmak suretiyle devletin pozitif yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde başarılı olunup/olunmadığını belirlemek olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") 18. maddesinde¹ **belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirildiğini, işçinin davranışlarının işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesinin mümkün olmadığını** ifade etmiştir. Bu noktada, işçinin sosyal medya paylaşımlarının fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için bu paylaşımların işin yürütülmesine

¹ Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

olumsuz etkileri ile birlikte iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin tam olarak ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir.

Ek olarak ilgili başvuruda; başvuruçunun sosyal medya paylaşımlarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini zedelediği kabul edilmesine rağmen, başvuruçunun paylaşımlarının ne fesih gerekçesinde ne mahkemelerin gerekçesinde yer aldığı, mahkemelerin bu hususta bir değerlendirme yapmaksızın davanın reddine karar verdiği tespit edilmiştir.

AYM bu değerlendirmeler sonucunda; derece mahkemelerince özel hayata saygı hakkına ilişkin olarak Anayasa'da belirtilen güvencelerin gözetildiği **özenli bir yargılama yapılmadığı**, dolayısıyla anayasal güvencelerin korunması açısından devletin yükümlülüklerini yerine getirmediği anlaşıldığından Anayasa'nın 20.² maddesinde güvence altına alınan **özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir**.

3. GRC LEGAL Yorumu

Daha önce incelemiş olduğumuz AYM'nin 14.06.2023 tarih 2019/10975 başvuru numaralı kararı ile AYM tarafından İzmit Atık ve Artıkları Arıtma Yakma ve Değerlendirme Anonim Şirketinde çalışmakta iken sosyal medya paylaşımları nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin özel hayata saygı hakkı ile ifade özgürlüklerinin ihlal edildiğine karar verilmiştir. AYM uyuşmazlığı karara bağlayan derece mahkemelerince ifade özgürlüğüne ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin gözetildiği özenli bir yargılama yapılmadığı, anayasal güvencelerin korunması açısından devletin yükümlülüklerini yerine getirmediği; İş Kanun'un 18. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının ifade özgürlüğünün dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı sonucuna varmış ve başvuruçuların ifade özgürlüğü ile özel hayata saygı haklarının ihlal edildiğine karar vermiştir.

AYM 10.05.2023 tarih 2019/16719 başvuru numaralı benzer bir karar ile de başvuruçuların iş akitlerinin, terör örgütü üyeliği suçundan şüpheli bir şahsın masum olduğuna dair paylaşımları nedeniyle feshedilmesinin Anayasa'ya aykırılık taşıdığına ve ifade özgürlüğünü ihlal ettiğine karar vermiştir. Karara konu olayda ikisi devlet hastanesinde teknik personel biri ise il göç idaresinde şoför kadrosunda bulunan başvuruçuların belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktayken terör üyeliğinden tutuklu olan eski belediye başkanına ilişkin övgü içeren ve masum olduğu yönünde imza kampanyası içeren paylaşımlarda bulunmaları sebebiyle iş sözleşmeleri feshedilmiştir. AYM yaptığı değerlendirmede iş sözleşmelerinin feshedilmesinin amaçlanan hedeflere ulaşmak için son derece ağır olduğuna ve İş Kanunu'nun 18. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığına ve Anayasa'nın 26. maddesinde³ güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir.

² A. Özel hayatın gizliliği

Madde 20 – Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. (Mülga üçüncü cümle: 3/10/2001-4709/5 md.)

(Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/5 md.) Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmidört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını el koymadan itibaren kırksekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/2 md.) Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.

³ VIII. Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti

Madde 26 – Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet Resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar. Bu fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarda yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir.

Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sınırları olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlandırılabilir.

AYM tarafından benzer nitelikli olaylara yapılan değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda işçilerin sosyal medyalarında yaptıkları paylaşımların fesih nedeni olarak kabul görmesi için **paylaşımların işin yürütülmesine olumsuz etkilerinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması** ve **yargılama aşamasında mahkemelerin işçilerin özel hayata saygı hakkı ile işverenin menfaatleri arasında adil bir denge kurması gerekliliği** sonucuna ulaşılmaktadır.

Saygılarımızla,

GRC | LEGAL