

**ANAYASA MAHKEMESİNİN “SOSYAL MEDYA HESAPLARINDAKİ PAYLAŞIM VE
BEĞENİLER NEDENİYLE İŞVEREN İLE ARALARINDAKİ GÜVEN İLİŞKİSİNİN
BOZULDUĞU GEREKÇESİYLE BAŞVURUCULARIN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN
FESHEDİLMESİNİN İFADE ÖZGÜRLÜKLERİNİ İHLAL ETTİĞİ” İDDİASINA İLİŞKİN
04.07.2022 KARAR TARİHLİ VE 2019/33243 BAŞVURU NUMARALI**

KARAR ÖZETİ

İşbu bilgi notu 09.11.2022 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “*sosyal medya hesaplarındaki paylaşım ve beğeniler nedeniyle işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle başvurucuların iş sözleşmelerinin feshedilmesinin ifade özgürlüklerini ihlal ettiği*” iddialarına ilişkin Anayasa Mahkemesinin 04.07.2022 karar tarihli ve 2019/33243 başvuru numaralı kararı hakkında bilgilendirme yapmak amacı ile tanzim edilmiştir.

BAŞVURUYA KONU OLAY

Somut olayda Türkerler Vangölü Elektrik Perakende Satış A.Ş.’ye (VEDAŞ) bağlı olarak bir yüklenici firma bünyesinde arıza onarım ve bakım personeli olarak çalışan başvurucular hakkında terör örgütleriyle irtibatları/iltisakları bulunup bulunmadığına yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Van Valiliği Olağanüstü Hal Bürosu yazısı ile araştırmaların sonuçları VEDAŞ’a gönderilmiş ve VEDAŞ’ın yazıyı yüklenici firmalara iletmesi üzerine başvurucuların iş akitleri feshedilmiştir. Başvurucular, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadelerine karar verilmesi talepleriyle asıl işveren VEDAŞ ve yüklenici firma aleyhine dava açmıştır.

İlk derece mahkemeleri ilgili davaların reddine karar vermiş, başvurucuların istinaf talepleri üzerine Bölge Adliye Mahkemesi *davacı işçinin şüpheli haklı kılacak herhangi bir davranışının olup olmadığının araştırılmasının gerektiğini* belirtmiş ve davanın reddinin hatalı olduğu yönünde hüküm kurmuştur. Bunun üzerine ilk derece mahkemelerince yapılan yargılamalarda *davacı tarafca yapılan paylaşım ve beğenilerde ülkenin bölünmez bütünlüğünün hedef alındığı, terörü, suç ve suçluyu övme kapsamında terör örgütlerinin, şiddet argümanlarının beğenildiği, bu tarz paylaşımlardan dolayı aynı işyeri çalışanı diğer işçilerin iç huzurunun olumsuz etkileneceği ve çalışma ortamı ve iş barışının bozulacağı* kanaatine varılmış ve davanın yeniden reddine karar verilmiştir. Başvurucuların istinaf

talepleri ise *işe iade davası bakımından geçerli nedene dayanıldığı* sonucuna varılarak reddedilmiştir.

Başvurucuların şikâyetlerinin özü, ifade açıklamaları nedeniyle terör örgütleri ile iltisaklı oldukları değerlendirilerek iş akitlerinin feshedilmesidir. Bu itibarla başvurucular ifade özgürlüklerinin ihlal edildiği iddiası ile bireysel başvuruda bulunmuşlardır.

ANAYASA MAHKEMESİNİN DEĞERLENDİRMESİ

İş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığı, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı somut olayın koşullarına göre ele alınmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin gerekçesinde, iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilemesi, iş görme borcunu gerektiği biçimde yerine getirmesine olanak vermemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir. Hükme göre bir davranış ancak işyerinde işçinin olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep sayılabilir. İşçinin davranışlarının işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesi mümkün değildir.

Somut olayda başvurucuların iş sözleşmeleri sosyal medya paylaşımları nedeniyle feshedilmiştir. Valilik bünyesinde faaliyet gösteren OHAL Bürosunun il sınırları içinde terör örgütleri ile irtibatı/iltisakı olan kişilerin tespitine yönelik olarak sosyal medya hesaplarının takip edilmesi usulünün de dahil olduğu birtakım faaliyetler yürüttüğü ve bu faaliyetler neticesinde tespit edebildiği kişilerin isimlerini ilgili kurum ve kuruluşlara ilettiği anlaşılmıştır. Başvurucuların fesih işlemlerinin ise bahsi geçen araştırma raporlarına dayandığı görülmüştür.

Yapılan yargılamalarda, hangi paylaşımın hangi gerekçeyle başvurucular ile işveren arasındaki güven ilişkisini zedelediği hususunda bir değerlendirme yapılmamış, ilgili paylaşımların iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye ve paylaşımların içeriğine yer verilmemiştir. İşçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği ve işçinin hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit

edilmemiş, işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu açıklanmamıştır.

İlgili ve yeterli gerekçe ortaya konulmadan uygulanan işten çıkarma yaptırımlarının amaçlanan hedeflere ulaşmak için son derece ağır olduğu hususunda şüphe yoktur. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesi, başvuruçuların Anayasa ile güvence altına alınmış ifade özgürlüklerinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Söz konusu karar ile işverenlerin, çalışanların ifade özgürlüklerine saygı gösterme yükümlülükleri ile işyerinin düzgün bir biçimde işleyişini sağlama hakları arasındaki dengeyi korumalarının zaruri olduğuna vurgu yapılarak çalışanların iş akitlerinin feshedilmesi gibi ağır bir yaptırımın ancak üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz etki yaratacak somut gerekçelere dayanabileceğine dikkat çekilmiştir.

Kararın tam metnine <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/11/20221109-6.pdf> linki üzerinden ulaşılabilmesi mümkün olup Anayasa Mahkemesinin yukarıdaki değerlendirmelerini önemine binaen bilgilerinize sunarız.

ÖZYILDIRIM HUKUK BÜROSU