

**ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 2019/14799 BAŞVURU NUMARALI, 7.2.2024 TARİHLİ
KARARI HAKKINDA ÖZET BİLGİLENDİRME**

Başvurunun Nedeni:

Başvuru, başvuranın sosyal medya paylaşımlarından dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvuruya Konu Vakanın ve İç Hukuk Yollarındaki Sürecin Özeti:

Başvurucu, özel bir şirkette işçi olarak çalışmaktadır. İşveren; 1/6/2016 tarihinde başvurunun, davalı işyeri hakkında sosyal medya üzerinden paylaşımlar yaptığı gerekçesiyle güven ilişkisinin zedelendiğini belirterek iş sözleşmesini sona erdirmiştir.

Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade edilmesi talebiyle 14/6/2016 tarihinde Karşıyaka 3. İş Mahkemesinde dava açmıştır. Mahkeme 4/7/2018 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararda; başvurunun, FETÖ/PDY'ye bağlı PAK-EĞİTİM-İŞ Sendikasına üye olduğu, sendika üyelik işleminin 3/7/2015 tarihinde yapıldığı, başvurunun çalıştığı işyerine FETÖ/PDY ile irtibatlı olduğu gerekçesiyle el konulup kayyım atandığı belirtilmiştir. Kararda; başvurunun, kayyım heyetini eleştiren yazılar yazmasının yanı sıra terör örgütüyle irtibatlı sendikaya üyeliğinin de şüphe feshini gerektirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi 22/3/2019 tarihinde ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğunu belirterek istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.

Başvurucu, 29/4/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

Anaya Mahkemesinin Değerlendirmesi ve Kararı:

Somut olayda başvuru, tek geçim kaynağı olan işinin sosyal medya paylaşımları gerekçesiyle elinden alındığını, etkileri itibarıyla ekonomik ve sosyal haklardan mahrum kaldığını ve bu durumun özel hayata saygı hakkını ihlal ettiğini iddia etmiştir.

Başvurunun iddialarının, iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemler bütününe yönelik olduğu görülmüş ve başvurunun mesleki hayatına yönelik müdahalenin, onun özel hayatını ciddi şekilde etkilediği ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığı anlaşılmıştır.

Fesih gerekçesinde başvurunun sosyal medya paylaşımlarının – bu paylaşımların ne olduğu konusunda dosyada herhangi bir bilgi bulunmamaktadır – haklı fesih nedeni olduğu bildirilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi de başvurunun paylaşımlarının 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinde "*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller*" kenar başlığı altında yer alan "*işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ve davranışlarda bulunması*" biçimindeki (b) bendi kapsamında kaldığını belirtmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin de İlk Derece Mahkemesinin kararını onaması sonucunda nihai olarak başvuruçunun iş sözleşmesinin, yaptığı düşünce açıklamasının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesine dayanılarak feshedildiği anlaşılmıştır.

İşçinin kişisel sosyal medya hesabından paylaşımlarda bulunması halinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel haklarına ve özgürlüklerine çalışırken de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır. Bu çerçevede başvuruçunun paylaşımlarının; işin yürütülmesini, iş sağlığını ve güvenliğini etkileyip etkilemediği önem taşımaktadır.

Somut olayda olduğu gibi işyerinde veya iş araçlarıyla gerçekleşmeyen, işin işleyişine etkisi olmayan ve kişisel alanda gerçekleşen durumların fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmek, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracaktır. Bu açıklamalar, yukarıda belirtilen ilkelerle birlikte değerlendirildiğinde söz konusu paylaşımların fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için bu paylaşımların işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerekmektedir.

Ayrıca derece mahkemeleri tarafından da anılan paylaşımların; işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, paylaşımların alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanmalı; iş sözleşmesinin feshinin, işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığı gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir.

Eldeki başvuruda, başvuruçunun paylaşımlarının içeriği ne fesih gerekçesinde ne de mahkeme gerekçesinde yer almıştır. Mahkemeler bu hususta bir değerlendirme yapmaksızın davanın reddine karar vermiştir.

Dolayısıyla başvuruçunun paylaşımlarının ne şekilde işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkilediğine ilişkin değerlendirmeye yer verilmemiş, işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği ve işçinin hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit edilmemiş, işverenin zarar gören menfaatlerinin neler olduğu açıklanmamıştır. Başvuruçunun paylaşımları ile işveren şirketin şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına verdiği zararlar gösterilmediği gibi paylaşımların hangi suretle iş sözleşmesi ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikleri olduğu ve karşılıklı duyulan güveni sarsacak şekilde nitelendirdiği ortaya konulamamıştır.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Anayasa Mahkemesi, başvuranın paylaşımlarının 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler kapsamında değerlendirmesine yönelik olarak söz konusu mahkemelerin ihtilafa konu içeriklerin niteliklerini ve kullanıldıkları bağlamı, aynı zamanda söz konusu paylaşımların muhtemel etkilerini yeterli derecede ve detaylı bir şekilde incelemediklerini tespit etmiştir. Başvuruçunun paylaşımlarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına neden olduğu yönündeki kabulün işverenin tek taraflı beyanına dayandığı ancak paylaşımların ne olduğunun açıklanmadığı ve sonuçları itibarıyla iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususunun işveren ve mahkemeler tarafından ortaya konulmadığı anlaşılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle, uyuşmazlığı karara bağlayan 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 getirmedeği anlaşıldığından Anayasanın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

Koyuncuoğlu & Köksal Avukatlık Bürosu

*Çalışmamızda yer verilen açıklamalar, Türkiye Cumhuriyeti’nin yürürlükte olan mevzuatı ve ilgili resmi mercilerin kamuya yaptığı bilgilendirmeler esas alınarak hazırlanmış olup, tereddütlü hususlarda nihai işlemler gerçekleştirilmeden evvel tarafımızdan görüş ve destek alınmasını tavsiye ederiz. Aksi takdirde, burada yer verilen açıklamalar temel alınarak yapılacak işlemler ve bunların sonuçlarıyla ilgili olarak Avukatlık Büromuz sorumlu tutulamaz.