

Araştırma Makalesi

Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü

Hande HEPER¹

ORCID: 0000-0002-7730-1851

DOI: 10.54752/ct.1142737

Öz: İfade özgürlüğü, demokratik toplumun vazgeçilmez ve kişinin gelişiminin önemli bir unsuru olarak kabul edilen temel bir haktır. İşçinin de bir birey olarak, kişisel gelişimi açısından hayatının önemli bir bölümünü geçirdiği işyerinde siyasi, kültürel, sosyal alanlara ilişkin görüşlerini ifade edebiliyor olması ve hayatını etkileyen çalışma koşullarına veya bunlara dair sorunlara ilişkin görüşlerini hem işyerinde hem de işyeri dışında paylaşabiliyor olması önemlidir. Bu görüşler, hoşla gitmeyen, kısıktıcı, çarpıcı, düşündürücü veya ağır nitelikte olsa dahi, ifade özgürlüğü kapsamında ele alınmaktadır.

Ne var ki, ifade özgürlüğü sınırsız değildir. İşverenin haklı menfaati karşısında, işçinin sadakat yükümlülüğü doğrultusunda, kimi zaman işçinin ifade özgürlüğü kısıtlanabilmektedir. Öğreti görüşleri ve yargı kararları incelendiğinde görüldüğü üzere, genellikle işverenin/işletmenin eleştirilmesi, işverenin ihbar ve ifşasına ilişkin olan bu sınırlamalar, kimi zaman işçinin işyeri dışında sosyal medya aracılığıyla paylaşmış olduğu işyeriyle ilgili olmayan, siyasi düşüncelerinden de kaynaklanabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, işçinin ifade özgürlüğünün ve bu özgürlüğe ilişkin sınırlamaların, hangi ölçütlere dayandığının tespit edilmesi ve yargı kararları ışığında özellikle sosyal medyadaki işçinin ifade özgürlüğüne müdahalelerin değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: İfade özgürlüğü, işçinin ifade özgürlüğü, işçinin özel yaşamı, sosyal medya, işyeri, ihbar ve ifşa hakkı

¹ Dr. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, hande.heper@khas.edu.tr

Heper, H. (2022), “Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü”, *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.74. s. 1901-1934

Makale Geliş Tarihi:11.03.2022 - Makale Kabul Tarihi: 10.06.2022

Reflection of the Right to Express Thoughts in Working Life: Worker's Freedom of Expression

Abstract: Freedom of expression is a fundamental right recognised as an indispensable element of a democratic society and an important part of one's development. It is important for the worker, as an individual, to be able to express his/her views on political, cultural and social areas at the workplace where he/she spends a significant part of his/her life in terms of personal development, and to be able to share his/her views on working conditions affecting his/her life or problems related to these, both in the workplace and outside the workplace. Even if these views are unpleasant, provocative, striking, thought-provoking, or harsh, they are considered within the scope of freedom of expression.

However, freedom of expression is not unlimited. In the face of the employer's rightful interest, under the worker's duty of loyalty, the worker's freedom of expression may sometimes be restricted. When the doctrine views and judicial decisions are examined, it can be seen that these limitations, which are generally related to the criticism of the employer / business organization and the whistleblowing, can sometimes be caused by the political thoughts that are not related to the workplace, which the worker shares via social media outside the workplace. The aim of this study is to determine the criteria on which the freedom of expression of the worker and the limitations on this freedom are based and to evaluate the interferences with the worker's freedom of expression, especially in social media, in the light of judicial decisions.

Keywords: Freedom of expression, worker's freedom of expression, private life of worker, social media, workplace, whistleblowing.

Giriş

İnsan, maddi ve manevi varlığıyla bir değerler bütünü olup, her birey bu değerlerinin kimi değişken özellikleriyle kendine özgü bir varlıktır. İnsanı insan yapan, bireyi birey kılan, kişinin özgünlüğünü oluşturan bu özellikler ise, hak temelli korunmaktadır (Barbier-Gourves, 2010: 344; Heper, 2021: 425).

İş hukukunda işçi, işverenin emir ve talimatları ile, işverenin yönetim yetkisi altında çalışmaktadır. Ancak bu işçinin işyeri kapısının önünde kendi özgünlüğüne dair tüm değerlerini bırakması anlamına gelebilir mi? İş hukuku, tarihsel süreç içerisinde işverenin mutlak otoritesinin işçinin tüm hayatı üzerinde etkili olduğu varsayılan bir anlayıştan, işçinin işyerinde de insan ve yurttaş olmasından kaynaklı kimi haklarını kullanabileceği anlayışına doğru evrilmiştir.

Böylece, işçinin sadece işyerindeki çalışma saatlerini ve çalışma koşullarını kontrol eden değil, aynı zamanda işyeri dışında kaldığı yeri, boş zamanları ve davranışlarını belirlemeye çalışan işveren karşısında, özel yaşam-ış yaşamı ayrımı önemli hale gelmiş, ayrıca işverenin yönetim yetkisi sınırlanarak işçinin kişilik hakları işyeri kapılarından içeri girmiştir (Waquet, 2001: 514; Peskine/Wolmark, 2022: 233-234; Güzel, 2016: 109; Heper, 2021: 426).

Ne var ki, işçinin kişiliğine bağlı hakların korunmasının mutlak olduğu söylenemeyecektir. İş sözleşmesinin karşılıklı niteliği ve işçinin işverene hukuki bağımlılığı, işçinin işverene sadakat borcunu doğurmakta olup, bu borç işçinin işverenin haklı menfaatini koruması gerekliliğini de ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, kimi zaman işçinin hak ve özgürlükleriyle, işverenin menfaati/hak ve özgürlükleri karşı karşıya gelebilmektedir. Bu bağlamda, günümüzde teknolojik araçların gelişimiyle birlikte farklı mecralarda kendini gösterebilen ifade özgürlüğü, iş hukuku açısından da tartışmaları yoğunlaştırmıştır. Çalışmamızda, işçinin kişiliğinin düşünsel plandaki görünümü olan ve temel hak olarak kabul edilen ifade özgürlüğünü ve sınırlarını, yargı kararları ışığında değerlendirmeye çalışacağız.

Genel Olarak İfade Özgürlüğü Kavramı ve İşçinin İfade Özgürlüğü

Genel Olarak İfade Özgürlüğü Kavramı

Kişilik hakları; “yaşama, bedensel ve ruhsal bütünlüğe, cinsel dokunulmazlığa, sağlığa, onura, saygınlığa, özel yaşamın gizliliğine, özgürlüklere, söze, sese, resme, isme ve tüketici biçimde sayılamayacak insansal, bireysel ve kişisel değerlere” ilişkindir (Serozan, 2018: 454)². Yargıtay da kişilik haklarını “kişinin doğumla kazandığı bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan; hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ile aile bütünlüğü, sosyal ve duygusal değerlerinin tümü”ü olarak tanımlamaktadır³. Kişinin bu maddi ve manevi değerleri, kişilik hakları ve temel özgürlükler bağlamında hukuken korunmaktadır.

Kişinin temel haklarından biri olan düşünce özgürlüğü en geniş anlamıyla, kişinin serbestçe bilgilere ulaşabilmesi, edindiği bilgileri akıl süzgecinden geçirerek düşünce/kanaatini oluşturabilmesi ve bu düşünce/kanaatini dış dünyayla farklı yollarla paylaşabilmesidir (Tanör/Yüzbaşıoğlu, 2020: 186; Kaboğlu, 2021: 272; Turgut, 2021: 273-274). Belirtmek gerekir ki, düşünce tamamen doğal ve insanın iç dünyasıyla ilgili bir nitelik olması nedeniyle ne düzenlenebilir ne sınırlanabilir ne de

² Kişilik haklarına ilişkin diğer tanımlar için bkz. Dural/Öğüz, 2020:8; Oğuzman/Barlas, 2019: 162; Sevimli, 2006: 27; Güzel, 2016: 105-106; Ugan Çatalkaya, 2019: 275 vd.

³ Yarg. 4 HD. 8.4.2015, E. 2014/5072, K. 2015/4343, Lexpera İçtihat Bankası. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 13.2.2012, E. 2009/42452, K. 2012/3132, Lexpera İçtihat Bankası.

açıklayana kadar buna müdahale edilebilir (Kaboğlu, 2000: 106; Heper, 2021: 427). Düşünce özgürlüğü gerçek anlamını, o düşüncenin özgürce açıklanabilmesi ve diğer kişilerle paylaşabilmesinde bulmakta olup (Öktem Songu, 2014: 609; Heper, 2021: 427), bu bağlamda iki özgürlüğün iç içe geçtiği ve birbirlerinden ayrılmayarak dış dünyada anlamlı bir etkilerinin olduğu (Turgut, 2021: 276) söylenebilecektir. İfade özgürlüğünün olmadığı bir durumda, bilginin ortaya konulması ve tartışılması mümkün olmayacak ve gerçek anlamı ile demokrasiden bahsedilemeyecektir⁴. Ayrıca, kişinin düşüncesini rahatlıkla ifade edebildiği ve tartışabildiği bir ortam, bireyin özgün kişiliğinin de gelişimini sağlayacaktır. AİHM'e göre "ifade özgürlüğü demokratik bir toplumun zorunlu dayanaklarından, herkesin ilerlemesinin ve gelişmesinin en önde gelen koşullarından biridir"⁵.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "ifade özgürlüğü" başlıklı 10. maddesi uyarınca, bir görüşe sahip olma, haber ve düşünceleri elde etme ve bunları ulaştırma; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 19. maddesine göre kanaat taşıma ve herhangi bir yoldan ve ülke sınırlarını gözetmeksizin bilgi ve fikirlere ulaşmaya çalışma, onları edinme ve yayma; Anayasa'nın "düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti" başlıklı 26. maddesinde ise söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama, yayma ve haber veya fikir alma ya da verme serbestliği olarak ifade özgürlüğünün kapsamı belirtilmektedir.

Geniş anlamda ifade özgürlüğünün görünümü farklı şekillerde olabilmektedir. Örneğin; gazete, kitap vb. iletişim araçlarıyla düşüncenin yayılması basın özgürlüğü; inancı, insanın kendi gerçeğini göstermesi inanç ve vicdan özgürlüğü; düşüncenin kolektif olarak ifade edilmesi toplantı, gösteri, örgütlenme (dernek, sendika, siyasi parti) özgürlüğü olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaboğlu, 2021: 272 vd.).

Tarihsel süreçte, temel hak ve özgürlüklerin öncelikle devletin gücü karşısında korunması esas alınmışken; daha sonra özel hukuk ilişkileri -bireyler- arasında da temel hak ve özgürlüklerin korunma alanı genişletilmiş ve devletin sadece kendi yetkisini kullanırken temel hak ve özgürlükleri gözetmesi değil, aynı zamanda birey özgürlüğü ve onurunun bireylere karşı da korunması gerektiği kabul edilmiştir (Öktem Songu, 2014: 614; Heper, 2021: 424). Bir diğer deyişle, devletler temel haklara müdahale etmeme yönünde negatif yükümlülük yanında, kişilerden gelebilecek müdahaleler karşısında hakkı kullanan kişiye koruma sağlayacak kimi tedbirleri alma yönünde pozitif yükümlülüğe de sahiptir. Keza hukukumuzda da Anayasa m.11 hükmünde; anayasa hükümlerinin "yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları" oldukları belirtilmiştir. Dolayısıyla, çalışmamız açısından ifade özgürlüğünün bireyler arası ilişkilerde de korunması/dikkate alınması

⁴ AYM, *Emin Aydın*, Baş. no. 2013/2602, 23/1/2014, § 41.

⁵ AİHM, *Handyside/Birleşik Krallık*, 7.12.1976, §49.

gerekmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki ifade özgürlüğünün korunmasına ilişkin düzenlemeler, ilişkinin niteliği ile bağdaştığı ölçüde, doğrudan doğruya bireyler arası ilişkilere uygulanabilecektir (Sevimli, 2006: 47; Dural/Öğüz, 2020: 93-94; Okur, 2006: 5-6).

Geniş anlamda düşünce özgürlüğünün aksine, ifade özgürlüğü mutlak değildir. Anayasa m. 13 ve 26, AİHS m. 10 ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi m. 29 hükümleri göz önüne alındığında, hakkın özüne dokunulmaksızın ve yasayla öngörülmesi şartıyla, ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, özel ve aile hayatının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması gibi meşru gerekçelerle, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine uygun olarak ifade özgürlüğü sınırlandırılabilir (Okur, 2006: 8; Ugan Çatalkaya, 2019: 371).

İşçinin İfade Özgürlüğü

Kişinin, kişiliğinin gelişimi için kendini serbestçe ifade edebilmesi, günlük zamanının çoğunu geçirdiği işyerini de kapsayacak olup, işçi de bir birey olarak düşüncelerini açıklama ve bunları paylaşma/yayma özgürlüğüne sahiptir. İster işyerinde ister işyeri dışında olsun, işçi bireysel veya toplu olarak bilim, sanat, siyaset, spor vb. alanlarda düşüncesini açıklayabilir, hatta işverene/işletmeye ilişkin görüşlerini/eleştirilerini ifade edebilir (Taşkent, 1981: 116; Arslan Ertürk, 2010: 241; Öktem Songu, 2014: 626; Güzel, 2016: 120; Birben, 2016: 161; Heper, 2021: 428; Özyurt, 2021: 450 vd.; Auzero/Baugard/Dockès, 2022: 863). Ancak bu hak sınırsız değildir.

İşçi, iş ilişkisi devam ettiği sürece işverene karşı sadakat borcu altındadır. İşçinin sadakat borcu, TBK m. 396 hükmünün “*işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır*” ifadesinde pozitif düzenleme olarak kendini göstermektedir. İşçi sadakat borcu kapsamında, işverenin ve işletmenin çıkarlarına aykırı davranmamakla, işverene ekonomik, ticari ve mesleki bakımdan zarar verecek, mesleki sırlarını ifşa edecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 2021: 330 vd.; Süzek, 2021: 360 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 2020: 133; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 2022: 602-603; Ekmekçi/Yiğit, 2021: 357; Okur, 2006: 24; Özyurt, 2021: 455-456). İşçi düşüncelerini açıklarken, işçinin ifade özgürlüğü ve sadakat borcu karşı karşıya gelebilecek ve işverenin/işletmenin haklı menfaatinin korunması ağır basıyorsa, işçinin ifade özgürlüğü sınırlandırılabilir. Ancak işçinin ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin hukuka uygun olabilmesi, işverenin haklı menfaatinin korunması için elverişli ve gerekli, sınırlamanın aşırı olmaması yani oranlı olmasına bağlı olacaktır (Okur, 2006: 9; Öktem Songu, 2014: 628; Ugan Çatalkaya, 2019: 371; Heper, 2021: 428).

Söz konusu menfaatler dengesinde, işçinin ifade özgürlüğünün kapsamı belirlenirken işçinin yaptığı işin niteliği ve konumu da belirleyici olmaktadır (Arslan Ertürk, 2010: 244; Savaş Kutsal/Kolan, 2019: 508; Özyurt, 2021: 454). Kullanılan ifadelerin hangi bağlamda söylendiği, açıklamanın yöneltildiği kitlenin genişliği, işçinin kıdem süresi (işyerinde çalıştığı süre), daha önce buna benzer davranışlarda bulunup bulunmadığı vb. hususlar da ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin ölçülü olup olmadığının belirlenmesinde ele alınmalıdır (Civan, 2021: 265). Bu doğrultuda işçinin ifade özgürlüğüne getirilecek sınırlamaların işçiyi, ifade özgürlüğünü ve şikâyet hakkını kullanmaktan caydırıcı nitelikte de olmaması gerekmektedir (Doğan Yenisey, 2018: 502; Heper, 2021: 428). Anayasa Mahkemesi de işçinin ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin demokratik toplumda gerekli olup olmadığını değerlendirirken yapmış olduğu ölçülülük denetiminde, somut olayın kendi şartları içinde başvurusunun hangi saikle beyanda bulunduğu, beyanın hukuki ve fiili esası, beyan tarzı, beyanın muhtemel yorumları, işverene etkileri ve başvurusunun maruz kaldığı yaptırımın göz önünde bulundurulması ölçütlerini ele almaktadır (Ugan Çatalakaya, 2019: 371; Heper, 2021: 430)⁶.

Ayrıca İşK. m. 25/II, b hükmünde kanun koyucu tarafından, somut olarak işçinin ifade özgürlüğüne sınırlama getirilmiş ve bunun ihlali yaptırıma da bağlanmıştır. Hüküm uyarınca, işçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması işveren tarafından sözleşmenin feshi için haklı neden sayılmıştır. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin amirine “*yavşak*” ve “*yalancı*” ifadelerini kullanmasını, her ne kadar yavşak kelimesinin sözlük anlamı “bit yavrusu” olsa da, halk arasında hakaret amaçlı kullanılan bir ifade olması nedeniyle, işverenin başka işçisine sataşma-hakaret olarak kabul edileceğini ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir⁷. Yine Yargıtay tarafından işçinin, çalışma arkadaşlarının yanında şirket ortaklarından birinin eşi hakkında söylediği ve tutanakla ispat edilen “*mal kadın*”, “*kocasını parmağında oynatır*” ifadeleri, söz konusu hüküm uyarınca tazminatsız fesih nedeni olarak kabul edilmiştir⁸. Yargıtay’a göre, bu ağırlıkta olmamakla birlikte işçinin işveren, ailesi ve işverenin diğer işçileri aleyhine söylediği sözler ve eleştirilerin, bulunması gereken uyumu ve disiplini olumsuz yönde etkilediği ve işverenden bu durum karşısında iş ilişkisini sürdürmesinin makul ölçüler içinde beklenmediği durumlarda ise, işverene geçerli

⁶ Bkz. AYM, *İlter Nur*, 14.4.2016, Başvuru no. 2013/6829, RG. 14.6.2016, 29742, kararın incelemesi için bkz. Doğan Yenisey, 2018: 498 vd.

⁷ Yarg. 9. HD., 15.9.2020, E.2020/1848, K. 2020/7866, Lexpera İçtihat Bankası.

⁸ YGHK., 14.12.2016, E. 2014/1701, K. 2016/2126, Lexpera İçtihat Bankası.

nedenle fesih olanağı doğabilecektir⁹. İşK. m. 25/II, d hükmünde de işçinin işverene, onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması da haklı nedenle fesih nedeni olarak kabul edilmiştir¹⁰. Dolayısıyla, işçinin bu tür ifadeleri ifade özgürlüğü kapsamında korunmayacak ve somut olayın özelliklerine göre, işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

İşçinin İşveren/İşletmeye İlişkin Görüş Açıklamaları

İşçinin İşyerindeki Açıklamaları

İşçiler, işyerinde karşılaştıkları sorunları, işletmenin yönetimine ilişkin düşünce ve eleştirilerini, bu konularda çözüm üretilebilmesi için ifade edebilirler. İşçi, bu görüşlerini, sorunları işverenine veya amirlerine şikâyet yoluyla bildirebileceği gibi, diğer işçilerle bu görüşlerini paylaşmayı da tercih edebilir. Bu eleştiriler gerçeği yansıttığı ve hakarete varmadığı sürece, sert ve ağır eleştiriler de olabilir (Okur, 2006: 23 vd.; Öktem Songu, 2014: 636 vd.; Civan: 2021: 205). İşçinin ifadesinin geçerli bir feshede neden olabilmesini, hakkın kötüye kullanılmasına bağlayan Fransız Yargıtayı da ifade özgürlüğünün sınırını aşağılayıcı, karalayıcı ve aşırı ifadeler (*des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs*) olarak belirlerken¹¹; sert ve ağır eleştirileri ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmektedir (Auzero/Baugard/Dockès, 2022: 923; Peskine/Wolmark, 2022: 241).

Aynı yönde hukukumuzda Yargıtay da, işçinin eleştirilerinde tam gerçeklik olmasa da objektif gerçeklik ve doğruluk payının bulunması gerektiğini, kullanılan kelime ve üslubun da ölçülü olmasının zorunluluğunu belirttiikten sonra; eleştirinin amacının doğru olmayan, istenilmeyen, rahatsız eden ve hoş gitmeyen söz, tutum, davranış, uygulama sonuçlarının ortadan kaldırılması olması nedeniyle, belli ölçülerde rahatsız edici veya incitici ya da düşündürücü özellik taşıyabileceğini belirtmektedir¹².

Bu doğrultuda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta¹³, işçinin işverene göndermiş olduğu epostada “*fabrikada işçiler hasta olurken siz nelerle uğraşıyorsunuz, denetmen gönderiyorsunuz, fabrikanın haberi olarak gönderiyorsunuz, siz gelmeden süsleniyor ve gelen denetçiler neden işçilerle görüşmeden sadece müdüriyetle görüşüp gidiyor, yoksa sadece göz boyamak için mi denetliyorsunuz, işçi elinden gelse birbirini kıracak, siz uyuyor musunuz orada, bir dabakine...Bakanlığımıza yazacağım*” ifadelerini, işverene

⁹ Yarg. 9. HD., 2.11.2017, 6449/17377, Lexpera İçtihat Bankası; Yarg. 22. HD., 10.12.2019, 7908/22799, Kazancı İçtihat Bankası.

¹⁰ Ayrıntı için bkz. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, 2021: 675 vd.; Süzek, 2021: 697 vd.; Ekmekçi/Yiğit, 2021: 710 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022: 862 vd.

¹¹ Bkz. Cass. soc., 2 mai 2001, Bull. Civ. V., No. 142.

¹² Bkz. Yarg. 22. HD., 14.6.2016, 16290/17802; 5.5.2016, E. 2015/8023, K. 2016/13598, Lexpera İçtihat Bankası.

¹³ Yarg. 22. HD., 5.5.2016, E. 2015/8023, K. 2016/13598, Lexpera İçtihat Bankası.

ithamlar içerse de maddi olguyu dramatize edip, rahatsızlığın dile getirilmesi olarak ele almış, bu ifadelerin işverenin mevcut olumsuz duruma son vermesini amaçladığını belirtmiş, işverenin kişilik, onur ve haysiyetini hedef almamış olması nedeniyle de, üslup rahatsız edici de olsa, eleştiri sınırları içinde kaldığı gerekçesiyle haklı fesih nedeni oluşturmayacağını kabul etmiştir.

Yargıtay, işyerinde yönetim tarafından panoya asılan kandil kutlama mesajının altına “*kandil gününü unutmayan yönetim, besap gününü de unutmasın, ezilen kesim*” şeklinde yazılan notun işverene hakaret niteliğinde olmadığını belirterek, bu sözleri eleştiri kapsamında değerlendirmiştir¹⁴.

Yine önüne gelen başka bir uyuşmazlıkta¹⁵ Yüksek Mahkeme, işçinin işletmeye ilişkin eleştirilerinin bulunduğu ve işveren tarafından içeriğindeki bilgilerin gerçeğe aykırı, asılsız olduğu iddia edilen bir gazete haberini işyerindeki panoya asması nedeniyle İşK. m. 25/II, b uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini değerlendirmiştir. Yargıtay ilgili dairesi, işverenin habere ilişkin tezkip isteminin sulh ceza mahkemesi tarafından reddedildiğini, haberin kaynağının davacı işçi olduğunun somut olarak ortaya konulmadığını, basın yolu ile işveren aleyhine haber olmuş bir durumun işçi tarafından işyerinde panoya asılmasının isnat ve itham olarak değerlendirilemeyeceğini, haberin doğruluğunun işçi tarafından bilinmeyeceğini belirtmiş ve işyerindeki işçilerle doğrudan ilgili yayınlanmış bir haberin işyeri panosuna asılması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih yaptırımının ölçülü olmadığı sonucuna varmıştır. Karar öğretilerinde de incelenmiş, Yargıtay tarafından işçinin gazeteyi panoya asmasının asılsız isnat ve itham olarak kabul edilmemesi isabetli bulunmuştur. Ayrıca değerlendirmelerde, dosyadan anlaşıldığı üzere işyerinde panoya bir bilginin asılmasının izne dayandığının anlaşıldığı, buna aykırı olarak haberin asılmasının da işyerindeki düzen ve disiplini bozacağı öngörülse de, bu davranışın fesih nedeni değil ancak uyarı gerektirici olduğu isabetli olarak ifade edilmiştir (Canıklıoğlu, 2019: 316-317; Civan, 2021: 213-214). Kanımızca da, herkes tarafından başka yollarla okunabilecek bir haberin, işvereni/işletmeyi uyarmak ve eleştirmek için işyerinde panoya asılarak ya da başka biçimlerde ifade edilmesi durumunda, işverenin haklı menfaati - işçinin ifade özgürlüğü dengesinde, işçinin ifade özgürlüğüne üstünlük tanınmalı ve fesih yaptırımının müdahalenin oranlılığı bakımından aşırı olduğu kabul edilmelidir.

İşçinin İşyeri Dışında Sosyal Medya Aracılığıyla Eleştirileri

Genel Olarak

Teknolojinin gelişimiyle bireyler, görüşlerini, kişilere ve kurumlara ilişkin eleştirilerini sosyal medya aracılığıyla kamuoyuyla paylaşabilmektedir. İşçiler de,

¹⁴ Yarg. 22. HD., 2.7.2013, E. 2012/25839, K. 2013/16219, Çil, 2021: 913.

¹⁵ Yarg. 9. HD., 2.11.2017, 6449/17377, Lexpera İçtihat Bankası.

işyerindeki sorunların kamuoyu baskısıyla daha hızlı çözülebileceğini düşünerek, işverene/işletmeye ilişkin eleştirilerini bu mecralarda ifade etmektedirler. Öğretide, işyeri ve işverene ilişkin eleştirilerin kamuya açıklanmasına engel olunması gerektiği ve bu tür açıklamalardan işçinin sorumlu tutulması gerektiği görüşü (Ertürk, 2002: 122) karşısında, sosyal medyanın bireyin yaşamında ve toplumsal ilişkilerde geldiği noktayı düşündüğümüzde, genel olarak böyle bir sınırlandırma getirilemeyeceğini düşünüyoruz. Kanımızca, esas olarak, işyeri dışında işverenin, -otoritesi altında bulunmayan- işçinin özel yaşam alanında kalan ifade özgürlüğüne müdahale etmesi mümkün değildir¹⁶. Ancak iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcu açısından, sosyal medya aracılığıyla yapılan eleştirilerinde de işçinin ifade özgürlüğü ile işverenin ve işletmenin müşterilerinin haklı menfaatleri karşı karşıya gelebilmektedir. Gerçekten de, bir yandan iş hukukunda işverenin işyerindeyken işçinin üzerindeki otoritesinin sınırlandırılması eğilimi ön plana çıkarken, diğer yandan teknolojik gelişmeler, özel yaşam- iş yaşamı arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta, adeta işverene işçiyi işyeri dışında yani özel yaşamında da takip edebilme ve kişilik haklarına müdahale etme olanağı sağlamaktadır. Dolayısıyla, her olayda, yapılan açıklamaların işyeri politikalarına aykırılık içerip içermediğinin (özellikle eğilimli/manevi amaç taşıyan işyerlerinde¹⁷), işverenin ticari itibarını, imajını ve işlerini olumsuz etkileyip etkilemediğinin, işyerinde işin yürütümünü engelleyen olumsuzluklara yol açıp açmadığının somut olarak değerlendirilmesi ve işçinin haklı menfaatleriyle karşılaştırılması gerekmektedir (Savaş Kutsal/Kolan, 2019: 506 vd.; Heper, 2021: 431). Yine, üst düzey yöneticilerin sosyal medyadaki eleştirilerinin etkisi göz önüne alındığında işverene daha fazla zarar verileceği öngörülerek, bu kişilerin işveren ve işletmeye ilişkin eleştiri kapsamındaki ifade özgürlüğü daha dar yorumlanmaktadır (Ugan Çatalkaya, 2019: 375-376; Savaş Kutsal/Kolan, 2019: 507; Civan, 2021: 216).

Paylaşımların İçeriğinin Eleştiri Sınırları İçinde Olması

Sosyal medya yoluyla yapılan paylaşımlar da, işverene, işverenin aile üyelerine veya işyerinde çalışan başka işçilere sataşma ve hakaret içermemelidir (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022: 860)¹⁸. Yargıtay, işçinin çalışma arkadaşlarının takip etmediğini iddia ettiği kendisine ait bir *Twitter* hesabında, doğrudan kimlik bilgisi vermese de, “insan kaynakları personeli” olarak tanımladığı kişilere hakarete varan sözler söylediği paylaşımlarını, gıyapta da olsa başka bir işçiye hakaret ve sataşma olarak kabul etmiş ve işçinin iş sözleşmesinin haklı

¹⁶ Aynı görüş için bkz. Güzel, 2016: 115 vd.; Birben, 2016: 163; Savaş Kutsal/Kolan, 2019: 505-506.

¹⁷ Manevi amaçlı işyerleri/işletmeler için bkz. Birben, 2016: 143 vd.

¹⁸ Bkz. Yarg. 9. HD., 23.1.2017, E. 2016/2778, K. 2017/422, Çil, 2021: 918.

nedenle feshedilmesini hukuka uygun bulmuştur¹⁹. Dolayısıyla işyerinde veya dışında, işverene veya işverenin başka işçisine sarf edilen sataşma ve hakaret ifadeleri haklı nedenle fesheden neden olabilecektir.

Sataşma ve hakaret haricinde ise, iş ilişkisindeki güven ilişkisinin temelini çökertecek ağırlıkta olmayan işçinin sosyal medyadaki söylemlerinin işyerinde olumsuzluklar yaratması, işverenin ticari itibarını etkilemesi veya işletmenin politikalarına aykırılık içermesi durumlarında, en ağır yaptırım geçerli nedenle fesih olabilecektir (Baybora, 2017: 1727). Yargıtay'ın da genel olarak AİHM kararlarıyla uyumlu şekilde, demokratik toplumun gerekliliği olarak işçinin sosyal medya aracılığıyla yaptığı eleştirilerde, ifade özgürlüğünü daha geniş yorumladığı görülmektedir. Örneğin Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta²⁰, bir bankada büro elemanı olarak çalışan işçinin, banka çalışanlarının olduğu *Facebook* grubunda, “*peki arkadaşlar devletin kestiği fazla mesaiyi cezalarını birçok banka çalışanlarına ödeyerek atlatırken bizim bankamız da bize ödeme şansı varken, devlete ödeyerek atlattığını biliyor muydunuz?*”, “*soranlara aldığı maaşı söylemekten utanan kaç kişiyiz? Bu yorumu beğenenlerden sayalım*” şeklinde paylaşımı ve bir çalışma arkadaşının yazmış olduğu “*Yeni bomba. Herkesin bildiği üzere tüm şube müdürlerine araç veriliyor. Kiralama firmalarından biri olan otomotivin yetkililerinden biri de Belki rastlantıdır ama ben pek öyle sanmıyorum. Resmen siz eşek gibi çalışın siz ağlayıp sızlayın umurumuzda değilsiniz üst düzey yöneticiler olarak sizleri sömürmeye devam edicez deniyor*” paylaşımına işçinin “*Dostum iddian tamamıyla doğruymuş www.....com.tr'ye girip hakkımızda bölümünden üst yönetim bölümü seçilince yöneticiler arasında ismi ve resmi mevcut kendisini, inanmayanlar bakabilir*” şeklinde yanıt vermesi nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir.

Yüksek Mahkeme, kararında, AİHM'in içtihadı doğrultusunda, ifade özgürlüğünün, toplumun ilerlemesi ve her bireyin gelişimi için demokratik bir toplumun temellerinden birini oluşturduğunu, bu özgürlüğün sadece lehte olduğu kabul edilen veya zararsız görülen ya da ilgilenmeye değmez bulunan haber ve düşünceler için değil, aynı zamanda aleyhte olan, çarpıcı gelen ve rahatsız eden haber ve düşünceler için de uygulanacağını ve ifade özgürlüğünün istisnalarının olduğunu ancak bu istisnaların dar yorumlanması gerektiğini ortaya koymuş ve ifade özgürlüğü kapsamında yapılan eleştirilerin rahatsız edici veya incitici ya da düşündürücü özellikler taşıyabileceğini vurgulayarak, somut olayda sosyal medyada belirli bir grup içinde söylendiği görülen işçinin ifadelerinin ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü kapsamında olduğunu tespit etmiş ve feshi geçersiz kabul ederek işçinin işe iadesine karar vermiştir.

Benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Atatürk Havalimanı'nda *duty free*'de yer alan işletmenin ürün temsilcisi olarak çalışırken, yönetim tarafından

¹⁹ Yarg. 9. HD., 26.9.2017, E. 2016/22368, K. 2017/14208, Lexpera İçtihat Bankası.

²⁰ Yarg. 22. HD., 14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802, Lexpera İçtihat Bankası, kararın incelemesi için bkz. Savaş Kutsal/Kolan, 2019: 540 vd.

herkesin prim alacağına ilişkin açıklama yapılmasına rağmen kendisine prim verilmemesini eleştirmek için, havalimanında yaşanan bombalı saldırıdan birkaç gün sonra işçinin sosyal medya hesabında "(...) Biz ki saygımızdan minnet borcu adı altında özel zamanımızdan feragat edip bu 4 saatlik kaybı el birliğiyle kapattık. Burası bizim ailemiydi. Biz ki uzun yıllardır bayram seyran demedik hep birlikte bir aile olduk ya da olduğumuzu sandık. Farkettim ki yaşattıklarımızla siz bizdeki saygımızı öldürmüşsünüz. Daba 2 gün olmadı bir kısmımız ölümlerle burun buruna geldik ama kimse yine de saygısını yitirmeden yerini aldı. Biz'e uzun uzun anlatıldı ve üstüne basa basa kimse 0 almayacak dendi ama ne yazık ki sizler bizim üstümüze basa basa bu 0 ları herşeye rağmen bize reva gördünüz. Bugün hesabuma baktım ki ne yazık. Tam da şu mübarek zamanda tam da bayramüstü bu bize reva mdr. Biz'e bunları yaşatan, destek veren, imkan tanyan her kim ise sizler bizim ve evlatlarımızın rızıkıyla oynadınız. Dilerim Rabbim'den sizlerde bunları yaşamadan can veremezsiniz. Şu mübarek günde eğer ki toplu işçinin ucu kadar hakkım geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum." paylaşımında bulunması nedeniyle, işçinin bu sözlerinin ifade özgürlüğü kapsamında olup olmadığını incelemiştir. Yüksek mahkeme kararında, paylaşılan yorumun hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığını, paylaşım amacının primlerin ödenmemesine ilişkin hislerin, düşüncelerin ve eleştirinin açıklanması olduğunu, bu nedenle işçinin davranışının tazminatsız feshe neden olabilecek ağırlıkta olmadığını tespit etmiş; daha sonra bu paylaşımın fesih için geçerli neden oluşturup oluşturmadığını değerlendirmiştir. Yargıtay, bu paylaşımın iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak nitelikte olmadığı, ayrıca işveren tarafından işletme menfaatlerinin zarar gördüğü veya çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin delil sunulmadığı, dolayısıyla söz konusu paylaşımın geçerli nedenle feshe de olanak tanımayacağı sonucuna isabetli şekilde varmıştır²¹.

Eleştirel Paylaşımların Beğenilmesinin İş Sözleşmesine Etkisi

İşçiler sosyal medyada işverene ilişkin kendi görüşlerini doğrudan paylaştıkları gibi, başkası tarafından paylaşılmış sözlerin, resim ve fotoğrafların altındaki beğenme tuşuna basarak da bu görüş, resim ve fotoğrafları destekleyebilmektedirler. Sosyal medyadaki bu beğenilerin iş ilişkilerini etkilediği görülmektedir. Hiç şüphesiz ki, paylaşımların beğenilmesi de, o görüşe, fotoğrafa veya yoruma ilişkin kişinin düşüncesini ortaya koyması anlamına geldiğinden, ifade özgürlüğü kapsamında ele alınması gerekmektedir (Özyurt, 2021:443).

Örneğin Yargıtay'ın farklı dairelerinin önüne gelen bir uyuşmazlıkta²², bir işletmenin farklı işyerlerinde uzun yıllardır sendikal örgütlenme sürmekte olup, işverenin daha önce sendikal nedenle işten çıkardığı işçilerin dava sonucunda işe iade olmasıyla sendikal örgütlenme hızlanmış ve bu nedenle tekrar kimi sendikal işçiler

²¹ Yarg. 9. HD., 26.6.2019, 1405/14318, Lexpera İçtihat Bankası. Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD., 11.11.2019, 3100/19483, Kazancı İçtihat Bankası.

²² Kararların incelemesi için bkz. Özyurt, 2021: 425 vd.

işten çıkarılmıştır. Bunun üzerine ilgili sendika tarafından hem bu işçilerin işe alınması hem de sendikalaşmanın engellenmesinin önüne geçilmesi gerekçesiyle kamuoyunda baskı oluşturulması için bu işletmenin ürünlerinin boykot edilmesi çağrısı yapılmıştır. Kararlardan anlaşıldığı üzere, işçilerden biri sosyal medyada (*Facebook*'ta) bu çağrıya ilişkin sendikanın sitesinde yer alan görseli kullanarak paylaşımlar yapmış, bazıları da hem işçilerin hem de sendikanın sayfasındaki bu paylaşımları beğenmiştir. Nihayetinde, paylaşımı yapan işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilirken, paylaşımı beğenenlerin sözleşmeleri geçerli nedenle feshedilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, önüne gelen bu uyuşmazlığa ilişkin dosyada²³, sendikalı olan işçinin sendikanın sayfasındaki “*işten atılan işçiler geri alınana kadar tüketimden gelen gücümüzü kullanalım lütfen...*” ifadelerini içeren pankart görselinin olduğu paylaşımı beğenmesinin ve ayrıca profilinde “*Anayasal bakımımızı kullandık, sendikaya üye olduk, ... işvereni işten attı, ... ürünleri tüketmiyoruz?*” ifadeli amblemin yer almasının sadakat borcuna aykırı olup olmadığını değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme, esasında işverenin ürünlerinin tüketilmemesine yönelik bir paylaşımın sadakat borcuna aykırı olacağını belirtmiş ancak somut olaydaki beğeni ve paylaşımları, sendikadan çıkarılan işçilerin işe alınması ve sendikal faaliyetin engellenmesinin önlenmesini amaçlaması nedeniyle sendikal faaliyetlere ilişkin olarak kabul etmiş, bu beğeni ve paylaşımların ise işverenin marka imajını zedeleme, ürünleri kötüleme amacı taşımadığı, baskı grubu oluşturmaya yönelik demokratik bir eylem olduğunu ifade ederek, feshin geçersiz olduğu sonucuna isabetli olarak varmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, önüne gelen dosyalarda²⁴, bu davranışların sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiğini belirtmiş ve ihlalin niteliğine (paylaşım-beğenme) göre, paylaşım yapan işçinin haklı nedenle, paylaşımları beğenen işçilerin ise geçerli nedenle sözleşmelerinin feshedilmesini hukuka uygun bulmuştur. Sonuç itibariyle söz konusu paylaşımların sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesi yönündeki 7. Hukuk Dairesi'nin görüşünü paylaşıyor olsak da, öğretilde belirtildiği gibi, 9. Hukuk Dairesi'nin kararı, sosyal medyada paylaşma ve beğenme olarak kişinin düşünceleri ifade etmesinde, iki ifade türünün etkinliğinin ve yayılma alanlarının farklı olarak ele alınması gerekliliğinin ortaya konması açısından önemlidir (Özyurt, 2021: 469). AİHM'in de aynı yönde düşüncesini ortaya koyduğu siyasi görüşlere ilişkin kararına ileride yer verilecektir.

Paylaşımların İfade Özgürlüğü Kapsamında Korunmasında Dikkate Alınan Diğer Ölçütler

Anayasa Mahkemesi, ifade özgürlüğü ile işverenin şeref ve itibarının korunması hakkı arasında adil bir dengenin sağlanabilmesi için dile getirilen düşünce açıklamalarının nerede, kimlerle ve hangi şartlarda paylaşıldığı; başvuruçunun

²³ Yarg. 7. HD., 4.6.2015, 21301/11054, Lexpera İçtihat Bankası.

²⁴ Yarg. 9. HD., 17.9.2015, 23519/26073; 18602/26060; 18603/26061; 18604/26062; 18605/26073, Kazancı İçtihat Bankası.

amacı, iyi niyetli olup olmadığı, ifade özgürlüğünün sırf üçüncü kişilere zarar vermek amacıyla kullanılıp kullanılmadığı; yürütülen kamusal tartışmanın önemi, yapılan açıklama veya kullanılan sözlerin bu kamusal tartışmaya yaptığı katkının ağırlığı; kullanılan ifadeler ve bunların hedef alınan kişinin yaşamına etkileri gibi ölçütlerin ele alınabileceğini öngörmektedir²⁵.

Dolayısıyla, sosyal medyada paylaşılan ifadelerin, içeriklerinin eleştirisi sınırları içinde olup olmadığının değerlendirilmesinin yanında, bu ifadelerin kimlere ulaştığı (yaygın etkisi) da önem taşımaktadır. Fransız Yargıtayı'nın sosyal medyada işçinin işverene ilişkin eleştirisi sınırlarını aşan aşağılayıcı sözlerine ilişkin verdiği bir karar hukukumuz açısından da önemlidir. Yargıtay Sosyal Dairesinin önüne gelen uyuşmazlıkta²⁶, işçi, Facebook'ta "sıkıcı işverenlerin imhası" adlı bir gruba katılmıştır. Söz konusu gruba yöneticinin onayıyla girilmekte ve grupta işçinin arkadaşlarından oluşan belirli sayıda kişi (14 kişi) yer almaktadır. İşçi bu Facebook grubunda, işverene ilişkin aşağılayıcı ifadelerle yaşadığı deneyimleri paylaşmış, işveren bir şekilde bu ifadeleri tespit etmiş ve işçinin işine son vermiştir. Sosyal Daire kararında, işçinin sosyal medyadaki bu tarz ifadelerinin fesihte gerçek ve ciddi bir neden olarak kabul edilebileceğini ancak paylaşım yapılan Facebook grubunun kapalı bir grup olması ile grupta kişi sayısının sınırlı ve işçinin bu kişileri tanıyor olması durumundan hareketle, paylaşılan aşağılayıcı sözlerin fesih için gerçek ve ciddi bir neden olarak kabul edilmeyeceğini belirtmiştir. Hukukumuzda da tam olarak ölçütler belirlenmemiş ve her somut durumda dikkate alınmıyor olsa da, Yargıtay'ın kimi kararlarda kişinin sosyal medya hesabının arkadaşlarıyla sınırlı olmasını²⁷ ya da sadece iş arkadaşlarıyla sınırlı olan bir grupta²⁸ işvereni eleştirmiş olmasını işçinin ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin ölçülülük denetiminde dikkate aldığı görülmektedir. Yine Anayasa Mahkemesi, bir bireysel başvuru dosyasında²⁹, -sosyal medya olmasa da- *Whats.App* grubunda yapılan bir paylaşım ile işçinin yaptığı değerlendirmede, aynı işyerinde aynı unvandaki iş arkadaşlarıyla sınırlı olan bir grupta başvurucu tarafından işyerine ilişkin bir fotoğrafın paylaşılmasını değerlendirirken, söz konusu paylaşımın kişilerin güvendikleri insanlarla kurdukları kapalı bir grupta yapıldığını, bu doğrultuda başvurucunun söz konusu paylaşımı yapmakta kötüniyetinin veya işverene zarar verme amacının bulunduğu söylenemeyeceğini kabul etmiştir. AİHM'in de kararlarında sosyal medya paylaşımlarına ilişkin yapılan değerlendirmelerde, kimlerin bunlara erişebildiği ve yaygınlığı ölçütünü ele aldığı görülmektedir.

²⁵ Bkz. AYM, *Gülbiç Alkan*, 7.10.2021, Baş. No. 2018/33476, R.G. 30.12.2021, 31705.

²⁶ Cass. soc., 12 decembre 2018, n. 16-11.690. Kararın incelemesi için bkz. Dalmasso, 2019: 44 vd.

²⁷ Yarg. 22. HD., 14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802, Lexpera İçtihat Bankası.

²⁸ Yarg. 9. HD., 23.5.2016, E. 2015/2635, K. 2016/12272, Lexpera İçtihat Bankası.

²⁹ AYM, *Volkan Çakar*, 7.4.2021, Baş. No. 2017/35488, Lexpera İçtihat Bankası.

İşçinin paylaşımları ele alınırken, paylaşımların işveren üzerindeki etkisi de değerlendirilmelidir. Örneğin; paylaşımların işverenin üzerindeki olumsuz etkisi değerlendirilirken, işçinin müşterilere veya hizmet alıcılara ilişkin eleştirileri noktasında, ifade özgürlüğü daha dar yorumlanabilecek ve menfaatler dengesi açısından işverenin menfaatleri ve müşteri ile hizmet alıcılarının hakları daha üstün gelebilecektir (Alp, 2013: 146; Arslan Ertürk, 2010: 346; Çetin, 2015: 426; Ugan Çatalkaya, 2019: 375).

İşçinin 3. Kişiler Ve Kamu Yararı Lehine İşvereni İhbar Ve İfşası

Genel Olarak

İşçinin ihbar ve ifşa hakkı (*whistleblowing; alerte professionnelle - alerte ethique*), “işçinin işyerinde öğrendiği yolsuzlukları, hukuka aykırılıkları ya da ihmal niteliği taşıyan eylem ve işlemlere ilişkin bilgileri ifşa etmesi, açığa çıkarması” olarak tanımlanabilecektir (Aydın, 2002: 81).

İfade özgürlüğünün bir yönü, kişinin kendi düşüncesini açıklama ve bunu paylaşmayı içerirken, diğer yönü diğer kişilerin (yani dinleyicilerin) de bu düşünceyi duyma/bilgilenme haklarına dayanır (Gözübüyük/Gölcüklü, 2016: 376; Vickers, 2002: 16 vd.). Gerçekten de düşünceyi açıklama özgürlüğü sadece kişinin bildiklerini akıl süzgecinden geçirerek oluşturduğu düşüncelerini açıklayabilmesi, yani sadece bireyin kişisel menfaatini değil, aynı zamanda kamuoyunun ve 3. kişilerin bu bilgi ve düşünceleri öğrenerek aydınlanmasını/bilgilendirilmesini yani kamuoyunun da menfaatini kapsamaktadır. Dolayısıyla, ifade özgürlüğü tek başına kişi özgürlüğü olarak ele alınmamalıdır (Heper, 2021: 415). Keza, işçinin ihbar ve ifşa hakkı, ifade özgürlüğünün bu ikili yönünü açıkça ortaya koymaktadır. Gerçekten de söz konusu ifşa ve ihbar hakkının kullanılması, uygulamada finansal veya çevresel felaketleri önleyerek, mali yanlış uygulamaları ortaya çıkararak ve önemli kamusal tartışmalara katkıda bulunarak, çalışanların ifade özgürlüğünün kamu yararına nasıl hizmet edebileceğini göstermektedir (Vickers, 2002: 9; Alpagut, 2021: 3; Heper, 2021: 412).

İşçinin ifşa ve ihbar hakkını, ifade özgürlüğünün diğer alanlarından ayıran özelliği, işçinin ifşa ve ihbarının, işverenin hukuka veya etik kurallara aykırı eylem ve işlemlerinin esas olarak kamuoyunu yani 3. kişileri ilgilendiriyor olmasıdır. İşçi aslında, ifade özgürlüğünü kullanarak sadece kendi menfaatlerine yapılan bir müdahaleyi bertaraf etmeyi değil, 3. kişilerin/kamunun menfaatlerine zarar veren bir işlem ve eylemin sonlandırılması ya da bunların zararının tazmin edilmesi amacıyla açıklama yapmaktadır. Her ne kadar, işçinin ihbar ve ifşasına yönelik müdahale, işçinin ifade özgürlüğünün sınırlandırılmasına yönelik olduğu kabul edilse de, aslında açıklamanın özünde yatan menfaatler dengesi, işverenin menfaatleri ile 3. kişilerin/kamunun menfaatleri arasında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, yapılacak müdahale 3. kişilerin ya da kamuoyunun haber alma ve

bilgilendirilmesi özgürlüklerine de müdahale anlamına gelecektir (Alp, 2013: 147 vd.; Alp, 2014: 408 vd.; Heper, 2021: 415-416).

İhbar Ve İfşanın Dürüstlük Kuralına Uygun ve Ölçülü Olması

İşçinin öncelikle bu hakkını kullanırken, TMK m.2 hükmüne uygun davranması, kötünietli olmaması, yani işverene zarar verme ya da kendisine menfaat sağlama amacıyla davranmaması gerektiği kabul edilmektedir. Şüphesiz, işveren aleyhine asılsız itham ve isnatlarda kasıtlı şekilde bulunan işçi korunmayacaktır (Okur, 2006: 25; Alp, 2013: 176; Alp, 2014: 418; Öktem Songu, 2014: 643). Ancak bunun karşısında, işçinin açıklamalarının mutlak şekilde doğru olmasının beklenmesi de bu hakkın kullanılma alanını oldukça daraltacaktır. Dolayısıyla işçinin gerçekleştirdiği ihbar ve ifşadan dolayı korunabilme ölçütünün tespiti önem taşımaktadır.

Uluslararası düzenlemeler ve yargı kararlarında, işçinin ihbar ve ifşa ettiği aykırılığın eğer açıkça kastı yoksa gerçek olması değil; işçinin bu ihbar veya ifşayı yaparken bu aykırılığın gerçek olduğuna inanması için makul/haklı nedenlerinin olması aranmaktadır. BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nin m. 33, Yolsuzluğa Dair Özel Hukuk Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin m. 9 hükümleri devletlere iyiniyetle ve makul gerekçe/şüphelere sahip olan ve yolsuzluk eylemlerini sorumlu kişilere veya yetkililere bildiren çalışanlara yönelik haksız yaptırımlara karşı iş hukuklarında yeterli koruma sağlaması yükümlülüğünü getirmektedir. Birlik Hukukunun İhlal Edildiğini Bildiren Kişilerin Korunması Hakkında 2019/1937 sayılı AB Yönergesinin³⁰ m. 6 hükmünde ise, koruma kapsamına alınacak kişilerin, ihlallerin raporlama sırasında doğru olduğuna ve bu ihlale ilişkin bilgilerin bu Yönerge kapsamına girdiğine inanmak için makul/haklı gerekçelerinin (*reasonable grounds/ des motifs raisonnables*) olması aranmaktadır (Heper, 2021: 417). Fransız hukukunda, 2016 yılında getirilen bir Kanun ile iş ilişkilerinde ihbar ve ifşa hakkı pozitif düzenlemeye kavuşmuştur. Bu Kanun uyarınca İş Kodunun m. L.1132-3-3 hükmünde çalışanın, iş görme edimini yerine getirirken farkına vardığı bir suç veya suç teşkil eden olguyu iyiniyetle (*de bonne foi*) ve çıkar gözetmeden (*de manière désintéressée*) ihbar etmesi durumunda işçi, koruma kapsamına alınmaktadır. (Heper, 2021: 418). Fransız Yargıtayı, işçinin kötünietli olarak kabul edilip korumadan yararlanamaması için, "ifşa ettiği olguların yanlışlığını bilerek" bu ifşayı yapmış olması gerektiğini belirtmiştir³¹. Başka bir deyişle, işçi sadece söz konusu bilgilerin yanlış /gerçek dışı olduğunu biliyorsa dokunulmazlığını kaybedecektir (Peskin/Wolmark, 2022: 243).

AIHM'in ise, çalışanların ihbar ve ifşasına ilişkin uyuşmazlıklarda, işçinin ihbar ve ifşasına yani ifade özgürlüğüne yapılan müdahalenin demokratik toplum gerekliliklerine uygunluğu denetiminde, bu bilgilerin açıklamasında kamu yararı

³⁰ DirektiFe ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Andreis, 2019: 575 vd. Ayrıca bkz. Alpagut, 2021: 6 vd.

³¹ Cass. soc., 8. Juillet 2020, no. 18-13.593.

olup olmadığını incelemesinin ardından, değerlendirdiği ölçütlerden biri de bilgilerin doğruluğu denetimi yani çalışanın bilginin doğruluğu konusunda makul gerekçeleri bulunup bulunmadığıdır. Hakkın kullanımında iyiniyetli olması durumunda, daha sonra bu bilginin doğru olmadığı anlaşılrsa bile, ifşa ve ihbar hakkını kullanan kişinin korumadan yararlanması gerektiğini kabul etmektedir³². Ancak bilginin doğruluğu konusunda bilgiyi ifşa etmeyi seçen kişinin, koşulların izin verdiği ölçüde, doğru ve güvenilir olduğunu doğrulamış olması aranmaktadır³³. Gerçekten de, uluslararası sözleşmeler, yargı kararları ve diğer ülke örnekleri de göz önüne alındığında, işçinin, işverenin eylem veya işleminin hukuka veya etik kurallara aykırı olduğuna ilişkin makul bir inancı/kanaati oluştuysa, yani diğer bir deyişle işçi edindiği gözlemlerinden ya da araştırmalarından bunun doğru olduğu sonucunu çıkarıyorsa ve işçinin durumundaki herhangi bir kişi de bu olgulara baktığında aynı kanıya varabileceksen, işçinin bu yöndeki irade beyanının korunması gerekecektir. Söz konusu gözlem ve araştırmaların, elbette ortalama bir işçiden beklenen özenle yapılmış olması yeterli olacak; işçilerin idari ya da adli kurumların yapabileceği araştırmaları yapmış olması beklenmeyecektir (Alp, 2013: 179; Heper, 2021: 418).

İşçinin ihbar ve ifşa hakkının kullanımında değerlendirilen bir başka ölçüt, işçinin ihbar ve ifşasında iyiniyetle (*acted in good faith/sur la bonne foi*) davranıp davranmadığıdır. Örneğin AİHM, *Guja v. Moldova* davasında, başvuranın iyiniyetle hareket edip etmediğini incelerken, işverenin işçinin kötüniyetli olduğuna ilişkin iddialarını ispatlayamadığını belirtmiş, ayrıca işvereni ifşa ederken kişisel çıkar arzusu ile hareket ettiğine, işvereniyle kişisel husumeti olduğuna ya da ifşası için başka özel bir nedenin olduğuna dair gerekçenin olmaması³⁴ nedeniyle başvuranın iyiniyetle davrandığını kabul etmiştir. *Heinisch v. Almanya* davasında³⁵ da, başvuranın iyiniyetle hareket edip etmediğine ilişkin incelemede, işçinin savcılığa yapmış olduğu başvuruda abartı ve genellemelerin yer almasına rağmen iddiaların tamamen fiili

³² AİHM, *Gawlik c. Liechtenstein*, 16 fevrier 2021, Req. No. 23922/9, §71.

³³ AİHM, *Gawlik c. Liechtenstein*, §68. Söz konusu dosyada, başvuru doktor Gawlik'in çalıştığı hastanede, dört hastanın morfin verilmesi sonrasında ölmesi nedeniyle ötenazi yapıldığına dair şüpheleri oluşmuş ve başvuru hastanesinin şikayet prosedürü işletmeden savcılığa suç duyurusunda bulunması nedeniyle görevinden alınmıştır. Olay medyada oldukça yankı uyandırmıştır. AİHM, başvuranın, uygunsuz saiklerle hareket etmediğini belirtmekle birlikte, bilgileri doğrulama konusunda ihmalkâr davrandığını, hastanesinin ve başka bir personelin itibarı üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, başvuranın işten çıkarılmasının haklı olduğu ve ifade özgürlüğü hakkının ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır.

³⁴ AİHM, *Guja c. Moldova*, 12 fevrier 2008, Req. no 14277/04, §93, kararın incelemesi için bkz. Çetin, 2015: 434 vd.

³⁵ AİHM, *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011, Req. no 28274/08, kararın incelemesi için bkz. Çetin, 2015: 439 vd.; Alp, 2014: 3 vd.

gereçeklerden yoksun olmaması nedeniyle işverene karşı kişisel bir saldırının gerçekleşmediği, işçinin ifşa ve ihbarında iyiniyetli olduğu kabul edilmiştir. Aynı davada Mahkeme, savcılığa yapmış olduğu başvuru hakkında takipsizlik kararı verilmesine rağmen, işvereni ifşa etmesinin işçinin kötüniyetli olduğu anlamına gelmeyeceği, savcılıkta verilen takipsizliğin olgunun gerçek olmaması haricinde birçok başka nedenden kaynaklanabileceğini de eklemiştir. Mahkeme, çalışanların ifade özgürlüğüne yapılan müdahalelerin ölçülülük denetimini yaparken, işçinin iyiniyetle davranıp davranmadığını da değerlendirerek adeta işçinin temel hakkını kullanmasına ilişkin de bir denetim yapmakta ve böylece, işverenin ekonomik menfaatleriyle işçinin temel hakkı arasında bir denge kurmaya çalışmaktadır (Heper, 2021: 417-418).

Bununla birlikte, kanımızca işçinin niyetinin ne olduğunun tespiti, işverenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri ile etik kurallara aykırılıkları bakımından farklı değerlendirilmelidir. Hiçbir hukuk sistemi hukuka aykırılığı korumamaktadır. Bu nedenle, hukuka aykırılık iddiası doğru ise aykırılık suç teşkil etsin etmesin, işverenin burada kamuoyunun bilgilendirilmesinden daha haklı/üstün bir menfaati olup olmadığına değerlendirmesi yapılmamalı ve hukuka aykırılığı ihbar ve ifşa eden işçi, hukuk düzeni tarafından korunmalıdır. İşverenin hukuka aykırı eylem ve işlemlerinin ihbar ve ifşası, şüphesiz ki meşru bir amaca dayanıyor olup, bu hukuka aykırılığın doğru olması durumunda, ayrıca işçinin hangi saikle ihbar ve ifşayı yaptığının aranmaması gerektiği görüşüne katılıyoruz (Alp, 2013: 161; Özyurt, 2021: 459). Etik kurallara aykırılık ise, bir hukuka aykırılık oluşturmamakla birlikte, o işin dürüstlük kurallarına, toplumsal/mesleki veya kurumsal olarak kabul edilen değerlere aykırı olarak yapılması anlamına gelmektedir. Elbette, değer yargıları hukuk kuralları gibi objektif değil, sübjektif olduğundan, bu değerlerin ihlalinin değerlendirilmesi veya işverenin menfaatleri ile ihlal edilen değerlerin ifşasında elde edecek kamu yararı arasında bir değerlendirme yapılması gerekecektir (Ugan Çatalkaya, 2019: 376; Alp, 2013: 146). Etiğe aykırı durumların ifşası hakkının kullanılmasına ilişkin meşru amaç denetimi hukuka aykırı eylemlere göre daha sıkı yapılacak ve bu konuda işçinin kullandığı araçlardaki inisiyatifleri daha dar yorumlanacaktır (Heper, 2021: 420).

AİHM, işçinin ifşa ve ihbar hakkına yapılan müdahalenin ölçülü olup olmadığını denetlerken, işverene verilen zarar ile toplumun genel çıkarı arasındaki dengeyi de değerlendirmektedir (Çetin, 2015: 434). İşçi ihbar ve ifşa hakkını kullanırken, aynı zamanda ölçülü de davranmalıdır. Dolayısıyla, işçinin ihbar ve ifşası hakkının ölçülü kullanılmasında, işçinin temel bir hakkının sınırlandırılması değil, kullanılmasında ölçülülük denetimi yapılmaktadır (Ugan Çatalkaya, 2019: 376; Alp, 2013: 146). Burada sağlanmaya çalışılan denge, işçinin temel hakkı olan ifade özgürlüğü ile işçinin sadakat borcu ve işverenin ekonomik menfaatleri arasındadır. İşçinin, işverenin yapmış olduğu hukuka veya etik kurallara aykırılıkları ihbar ve ifşa

ederken de işverenin ekonomik menfaatlerine en az zararı vermesi aranmaktadır (Heper, 2021: 420).

İşçinin ihbar ve ifşa hakkının kullanımına ilişkin yapılan ölçülülük denetiminde esas olarak değerlendirilen ilke ise gereklilik ölçütüdür. Bu denetiminde işçinin ihbar ve ifşayı işveren için en ağır sonuçları doğuracak yöntem ile değil, aynı etkili sonucu doğuracak ancak işverene daha az zarar verecek araçlar varsa öncelikle bu uygun araçları kullanarak gerçekleştirmesi aranmaktadır. İhbar ve ifşanın amacı işvereni ekonomik anlamda yok etmek, itibarını sarsmak değil, aykırılığı önlemektir. Bu nedenle, somut olay bakımından farklılık göstermekle birlikte, işçinin ilk önce işverene, üst yöneticilerine veya varsa iç ihbar yollarına başvurması beklenmektedir. Kural olarak, işverenin hukuka aykırılığı bilmediği ya da bilmesinin beklenemeyeceği durumlarda öncelikle işverenin uyarılması gerekmektedir (Alp, 2013:188-189; Heper, 2021: 421). AİHM de kararlarında ilgili usulün takip edilip edilmediği ve özellikle kamuoyuna yapılan açıklamaların, son çare olmasını aramaktadır (Çetin, 2015: 433).

Ancak, işverene veya iç ihbar yollarına başvurmanın yani işvereni uyarmanın bir yarar sağlamayacağı anlaşılıyorsa veya aykırılık bir suç olarak düzenlenmişse ya da aykırılığın işveren tarafından hemen önlenemeyeceği, ancak acil önlem alınmazsa zararın daha da büyüyeceği bir hal varsa, bu durumlarda işçinin diğer ihbar ve ifşa yollarına başvurması kabul edilebilecektir (Alp, 2013: 189)³⁶. Yine işyerinde iç ihbar yolları var ise, bu mekanizmanın da işlevsel olması gerekmektedir. Sadece prosedür olarak mevcut fakat etkin olmayan bir iç ihbar yoluna başvurmanın yarar sağlamayacağı elbette kabul edilebilecektir. Ancak burada da işverene en az zarar verecek yöntemin tercih edilmesi aranmaktadır. Dolayısıyla, medyaya yani kamuoyuna başvuru en son yöntem (son çare) olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, işçinin izlemesi gereken bir usule ilişkin pozitif düzenleme olsa bile, bu usulün işlevsiz olacağı durumlarda, ihbarın doğrudan basına yapılabileceği kabul edilmektedir³⁷. Ekleyelim ki, AİHM kararlarında son olarak, işçinin ihbar ve ifşa hakkına müdahalenin yani bu hakkın kullanımını karşısında uygulanan yaptırımın ve bunun sonuçlarının ölçülü olup olmadığı da incelemektedir³⁸.

Hukukumuz Açısından İhbar ve İfşa Hakkına İlişkin Düzenlemenin Gerekliliği

İşverenlerin hukuka veya etik kurallara aykırı eylem ve işlemlerinin kamuoyuyla paylaşılması her geçen gün daha da önemli hale gelmektedir. Tüm dünyada bu

³⁶ AİHM, *Bucur et Toma c. Romania*, 8.1.2013, Req. No. 40238/02, §95-100.

³⁷ *Guja c. Moldova*, § 83-84. AİHM'in AİHS m.10 kapsamında çalışanların ifşa ve ihbar hakkını kullanımını incelerken esas aldığı ölçütlere ilişkin ayrıntı için bkz. Alpagut, 2021: 9 vd.

³⁸ Bkz. *Gawlik c. Liechtenstein*, §84; *Fuentes Bobo c. Spain*, 29 fevriyer 2000, Req. No. 39293/98, §49.

hakkın kullanımına ilişkin düzenlemeler, yavaş da olsa getirilmektedir³⁹.

Hukukumuz açısından da özel bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu açıktır. Her ne kadar vergi, rekabet, kara para aklama gibi bazı alanlardaki hukuka aykırılıkları çalışanların ve yurttaşların ihbar ve ifşasına ilişkin kimi düzenlemeler bulunmakta, TCK m. 278 hükmü uyarınca işlenmekte olan veya işlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması halen mümkün bulunan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişinin cezalandırılabilmesi ve İşK. m.18/III, c hükmünde mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmanın veya bu hususta başlatılmış sürece katılmanın fesih için geçerli neden sayılmayacağı düzenlenmiş olsa da, bu düzenlemeler ihbar ve ifşa hakkını korumak bakımından yeterli değildir. Söz konusu düzenlemenin ihbar ve ifşa hakkını tanımlaması, bu hakkın kullanımı için gereken koşulları ve kullanılacak araçları belirtmesi, kanuna uygun şekilde ihbar ve ifşa hakkını kullanan işçiyi koruma mekanizmaları öngörmesi önem taşımaktadır. Kanımızca, bu düzenlemeler yalnızca işçinin ihbar ve ifşa ettiği işverenin işyerinde korunmasına ilişkin olmayıp, ihbarcı olması nedeniyle daha sonraki işyerlerinde ya da iş başvurularında uğrayabileceği ayrımcılık, taciz vb. hususları da içermelidir (Heper, 2021: 421-422).

Bu konuda ilgili AB Yönergesi dikkate alınabileceği gibi, örnek teşkil etmesi açısından, birçok ülkeden daha erken düzenleme yapan Fransız hukuku da önem taşımaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, 9 Aralık 2016 tarihli Şeffaflık, Yolsuzlukla Mücadele ve Ekonomik Hayatın Modernizasyonu ile ilgili 2016-1691 sayılı Kanun uyarınca, Fransız İş Kodu'nun m. L1132-3-3 hükmüne getirilen düzenleme ile iyiniyetle, görevini yerine getirirken farkına varacağı bir suç veya suç teşkil eden olguları ihbar eden bir kimsenin, bir işe alım prosedürü veya bir şirkette staj veya eğitim süresine erişim dışında bırakılmayacağı, hiçbir çalışanın cezalandırılmayacağı, görevden alınmayacağı veya özellikle ücret ile ilgili olarak, L. 3221-3 maddesi kapsamında, teşvik tedbirleri veya payların dağılımı, eğitim, yeniden sınıflandırma, görevlendirme, yeterlilik, sınıflandırma, değişiklik veya sözleşme yenileme konularında doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğratılmayacağı kabul edilmiştir. Yine 2016-1691 sayılı Kanunun m.8 hükmünde, ihbar ve ifşa hakkını kullanan kişinin gerçekleri açıklamadan önce belirli bir prosedürü izlemesi gerektiği de belirtilmektedir. Kanuna göre, ihbar eden kişi, önce bu konuyu amirine veya işletmede özel olarak belirlenen kişiye bildirmeli; eğer bildirim karşısında herhangi bir işlem yapılmıyorsa, bilgileri adli ve idari kurumlara veya mesleki kurumlara iletebilmelidir. Eğer üç ay geçmesine rağmen, bu kurumlar da etkisiz kalırsa, söz konusu ihbar ve ifşa kamuoyuna yapılabilir. Yine düzenlemeye

³⁹ Düzenlemelere ilişkin ayrıntı için bkz. Aydın, 2022: 92 vd.; Alp, 2013: 40 vd.; Vickers, 2002: 149; Peskine/Wolmark, 2022: 242-244. Alpagut, 2021: 5 vd.; Heper, 2021: 411-412.

göre 50'den fazla çalışanı olan işletmelerde bu konuya ilişkin bir işleyiş oluşturulmalıdır. Bununla birlikte, işçinin, ciddi ve yakın tehlike veya geri döndürülemez hasar riski gibi istisnai durumlarda, doğrudan yetkililere veya kamuoyuna açıklama yapılabileceği de öngörülmüştür. Ekleyelim ki, yapılan düzenleme işçinin dilekçe hakkını somutlaştırmış olsa da, çoğu durumda derhal kamuoyuna duyurulmasını yasaklayarak, ifşa ve ihbarları kontrol etmenin bir yolu olması nedeniyle öğretide eleştirilmektedir (Peskine/Wolmark, 2022: 243)⁴⁰.

İşçinin Siyasi Görüşlerini Açıklaması

Genel Olarak

İşçinin, işyerine geldiğinde kişiliğinden arınmış nötr bir insana dönüşmesi beklenmediği gibi, sosyal hayatının büyük bir zamanının işyerinde geçtiği düşünüldüğünde, burada rahatça siyasi görüşlerini açıklayabilmesi ve iş arkadaşlarıyla bunları tartışabilmesi gerekir. Bu açıklamalar, dünya ve ülke siyaseti hakkında olabileceği gibi, bir siyasi parti lehine veya aleyhine de olabilecektir. İşverenin, kural olarak işçinin siyasi görüşlerini beğenmediği için işçinin işyerinde görüşlerini açıklamasını engellemesi, bu nedenle ayrımcı muamelede ve fesih dahil disiplin yaptırımında bulunması hukuka aykırılık teşkil edecektir (Çetin, 2015: 381; Birben, 2016: 165; Savaş Kutsal/Kolan, 2019: 507; Civan, 2021: 268). İşK. m. 5/I hükmünde de iş ilişkisinde siyasi düşünce nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir. AİHM, siyasi ifadeler ve kamu çıkarlarına ilişkin ifade özgürlüğünün en geniş şekliyle korunması gerektiğini (Çetin, 2015: 397) ve bu açıdan devletlerin takdir marjının daha dar olduğunu kabul etmektedir⁴¹. Keza İşK. m. 18/III hükmünde de fesih için geçerli neden sayılamayacak haller arasında “siyasi görüş ve benzeri nedenler” sayılmaktadır. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin işyerinde bir başka işçiye siyasi parti üyelik formu doldurtması nedeniyle sözleşmesinin İşK. m. 25/II hükmüne göre haklı nedenle feshedildiği bir uyuşmazlıkta⁴², bu davranışın genel bir propaganda amacı taşımadığı, işyerinde olumsuzluğa yol açmadığı, işçinin bu davranışı ile fesih arasında açık bir orantısızlık olduğu ve bu nedenle feshin haklı nedene dayanmadığı gibi geçerli nedene de dayanmadığından, işçinin işe iade talebinin kabul edilmesi gerektiği sonucuna isabetli olarak varmıştır.

⁴⁰ Fransa'da 21 Mart 2022 tarihinde İhbarcılarının Korunmasının İyileştirilmesini Amaçlayan 2022-401 sayılı Kanun kabul edilmiş olup, yayımlanmasından 6 ay sonra yürürlüğe girecektir. Eylül ayında yürürlüğe girecek ilgili kanun için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045388745>.

⁴¹ Bkz. AİHM, Sürek c. Turquie, 8 juillet 1999, Req. No. 26682/95, §61; Otchakovsky-Laurens et July c. France, 22 octobre 2007, Req. No. 21279/02 et 36448/02, §46.

⁴² Yarg. 9. HD., 13.11.2014, 19264/34062, Lexpera İçtihat Bankası.

Ne var ki, işçi bu siyasi görüşlerini açıklarken işyerindeki çalışma barışını bozacak, iş organizasyonunu ve iş görme edimini olumsuz etkileyecek açıklamalardan kaçınmalıdır. İşyerlerinde her ne kadar işyeri barışının genel olarak korunması gibi muğlak bir gerekçeyle ifade özgürlüğünün sınırlanmasına gidilmemesi gerekmez de (Alp, 2013: 106; Çetin, 2015: 38; Birben, 2016: 165), somut durumun işyeri barışını bozarak iş görme edimini olumsuz etkilediği (örneğin üretimi aksatması) ispat edilebiliyorsa, işçi işverenin farklı yaptırımları ile karşı karşıya kalabilecektir (Birben, 2016: 165). Açıklamaların söz konusu durumlara neden olması, her somut duruma göre farklılık gösterecek şekilde, işçinin fesih de dahil yaptırıma maruz kalmasına neden olabilecektir. Öğretide isabetle belirtildiği gibi, işçinin eleştirisi sınırları içinde kalan siyasi görüşlerini açıklaması, başka işçi veya işçilerde makul olmayan aşırı tepkilere yol açıyorsa, bu durumda açıklama yapan işçiye değil, bu tepkiyi gösteren ve işyerinde çalışma barışını olumsuz etkileyen işçilere yaptırım uygulanması uygun olacaktır (Taşkent, 1981: 117; Civan, 2021: 269).

İşçinin işyeri dışındaki siyasi söylem ve eylemleri esas olarak işçinin özel yaşamına ilişkin olup, işveren bu söylem ve eylemlere müdahale edemeyecektir (Caniklioğlu, 2019: 262; Civan, 2021: 270-271; Birben, 2016: 164). Bununla birlikte, özellikle sosyal medyada yapılan açıklamalar, kimi durumlarda işletmenin etik ilkeleriyle bağdaşmayabilecek veya bu sözlerin işyerine yansımalarıyla işyerinde ya da işin niteliği ve işçinin görevi göz önüne alındığında müşteri çevresinde kimi olumsuzluklara yol açabilecektir. Uygulamada da, işveren işçinin açıklamalarına müdahale edemese de, bu açıklamaların oluşturduğu sonuçlar itibarıyla haklı nedenle fesih de dahil kimi disiplin yaptırımlarına başvurulduğu görülmektedir. Yargı kararlarına bakıldığında, hakaret içeren siyasi açıklamalar konusunda işverenin veya işletmenin eleştirilmesindeki aynı ölçütlerin burada da kullanıldığını söyleyebiliriz. Bununla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından, siyasi açıklamalara ilişkin ifade özgürlüğünün daha dar yorumlandığı görülmektedir.

İşçinin İşyeri Dışındaki Siyasi Açıklamaları

Öncelikle belirtelim ki, işçinin işyeri dışındaki siyasi açıklamalarının, katıldığı siyasi toplantı ve eylemlerin haklı nedenle feshine konu olamayacağı görüşündeyiz. İş ilişkisi ile ilgili olmayan ve özel yaşam alanı içinde yer alan bir davranışın sonucu olarak sözleşmenin feshedilmesi, işçi açısından çok ağır sonuçlar doğuracaktır. Söz konusu açıklamaların, ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması veya işçinin bulunduğu pozisyon nedeniyle işverenin itibarını olumsuz şekilde etkileyecek olması ve bunun somut olarak ispatlanması durumlarında, istisnai olarak işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceği söylenebilecektir. Yargıtay, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışının, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak

bir tutumunun işyerinde üretim ve iş ilişkisi süresince olumsuz etki yaratması durumunda fesih için geçerli neden olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir⁴³.

Yargıtay'ın işçinin siyasi açıklamalarının feshe konu olabilmesi için paylaşımlarda hakaret ve tehdit içeren bir ifadenin olup olmadığına göre ayırım yaptığı görülmektedir. Kanımızca bu ayırımın isabetli olduğu söylenemeyecektir. Bu hakaret doğrudan işverene veya başka çalışma arkadaşlarına yapılmadığına göre, açıklama işyeri barışını bozmuyorsa ve işverenin itibarı açısından olumsuz etki doğurmadıysa, bunun feshe konu edilemeyeceği kanısındayız. Hatta bu hakaretin bir suç teşkil etmesi ve işçiye karşı bu açıklaması nedeniyle ceza davası açılmış olması ve işçinin ceza alması da tek başına bu durumu etkilemeyecektir (Civan, 2021: 273). Keza İşK. m. 25 hükmünde kişinin işlediği bir suç nedeniyle ceza alması fesih için haklı neden olarak düzenlenmemiş, sadece kişinin gözaltı ve tutukluluğu halinde devamsızlığın ihbar süresini aşması durumu, işverenin haklı feshi olarak öngörülmüştür. Oysaki uygulamada kamu kurumlarına bağlı temizlik, güvenlik, teknik işlemler gibi işlerde taşeronlarda çalışan işçiler açısından, söz konusu kamu kurumlarında uygulanan disiplin yönetmelikleri uygulanmakta ve Cumhurbaşkanı'na hakaret suçunu işlediği kabul edilen (ceza davasının sonuçlanması beklenmeden dahi) işçilerin, asıl işverenlerin kamu kurumu sıfatı nedeniyle devlet büyüğüne yapılan bu hakaretinin işverene hakaret niteliği taşıdığı kabul edilerek İşK. m. 25/II hükmü uyarınca sözleşmeleri haklı nedenle feshedilmekte ve Yargıtay'ın bu kararlara karşı açılan işe iade taleplerini reddettiği görülmektedir⁴⁴. Oysaki, bir alt işverenin işçisi olarak çalışan işçilerin, sırf asıl işverenlerinin kamu kurumu olması nedeniyle ve salt siyasi içerikli sosyal medya paylaşımları gerekçesiyle fesih yaptırımına maruz kalmaları, yapmış oldukları işin niteliği de göz önüne alındığında müdahalenin, ölçülü olmasından öte meşru bir amaç taşıyıp taşımadığı açısından bile kanımızca tartışmalıdır.

Ülkemizde yakın dönemde yaşanmış hassas ve önemli siyasi olaylara ilişkin işçiler tarafından yapılan paylaşımların, Yargıtay kararlarında iş sözleşmesine etkisinin nasıl ele alındığının üzerinde durulması önemlidir. Gezi sürecinde, illegal yapılarla bağlantısının olduğu işveren tarafından ispat edilemeyen işçilerin, Gezi direnişiyle ilişkili suç unsuru taşımayan paylaşımlarından dolayı gerçekleşen iş

⁴³ Yarg. 22. HD., 26.9.2018, 9967/20223, Lexpera İçtihat Bankası.

⁴⁴ Bkz. Yarg. 9. HD., 18.10.2018, 8296/18690, Lexpera İçtihat Bankası. Yine Yargıtay, başka bir dosyada da alt işveren işçisi olarak bir Büyükşehir Belediyesine bağlı işyerinde çalışan ve sosyal medyada cumhurbaşkanı ile ilgili resim ve sözlü paylaşım yapan işçinin, bu paylaşımların hakaret boyutunda olması ve bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açması gerekçeleriyle, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini hukuka uygun bulmuştur. Ancak karardan bu paylaşımların ne şekilde işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılammaktadır (Yarg. 9. HD., 18.4.2019, E. 2018/10551, K. 2019/9177, Kazancı İçtihat Bankası).

sözleşmelerinin feshinde⁴⁵ olduğu gibi, 15 Temmuz darbe teşebbüsü konusunda Yargıtay, genel olarak hakaret ve tehdit içermeyen sosyal medya paylaşımlarını eleştiri kapsamında değerlendirmiş ve darbe teşebbüsünü gerçekleştiren örgütle bağlantısı olduğu ispatlanamayan işçilerin bu paylaşımlar nedeniyle iş sözleşmelerinin feshini geçersiz kabul etmiştir⁴⁶. Ancak Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta⁴⁷ bir bankada güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin 15 Temmuz darbe teşebbüsü sonrasında sosyal medyada "... sürekli camilerden sela okuyorlar Anamur'da, demek ki Anamur o kadar akli başında memleketmiş ki kimse sokağa dökülüp provoke olmamış ki selalar bu saatte bile devam ediyor, Anamur bu tiyatroyu yemedi :)", "bu fotoğraftaki askere vuran o.... çocukları da aynı şekilde idam edilsin.", açıklamalarında bulunması ve başka bir sosyal medya hesaplarında paylaşılan "6 ayda 700 şebit için El-Fatıha bile demeyen minareler bugün sokağa çıkan diye sela okudu. Tarih bunu da yazacak Allah belanızı versin.", "...Gezi'de insanların spreylere boyası ve deniz gözlüğü vardı, haftalarca baş edemediler, silahu, jeti, tankı olan askeri 2 saatte hallettiler, yersen!" şeklindeki gönderileri paylaşması nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay, bu açıklama ve paylaşımları darbe teşebbüsünü açıkça destekler, darbe karşıtı vatandaşların direnişini küçümser nitelikte hakaretler içermesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini uygun bulmuştur⁴⁸. Yüksek mahkemenin görüşüne katılmanın pek mümkün olmadığını düşünüyoruz. Kanımızca söz konusu açıklamalardan işçinin, darbeyi desteklediği anlamını çıkarmak olanaklı gözükmemektedir. İşçinin hakarete varan şekillerde açıklamalarda bulunduğu açıkça görülse de, bu açıklamalarda iktidarın söylemlerinin ve uygulamalarının tutarlı olmadığına, darbe teşebbüsü olayı ile başka olaylarda farklı davranışlar gösterildiğine ilişkin eleştiriler bulunmaktadır. Kabul etmek gerekir ki söz konusu darbe teşebbüsü, ülkede çok hassas bir konu olmakla birlikte, tam da bu hassas konularda bireylerin/yurttaşların siyasilere ilişkin görüşlerini ifade özgürlüğü kapsamında koruyabilmek önemlidir. Bu açıklamalardan hemen darbeyi açıkça desteklediği anlamının çıkarılması, yurttaşların siyasi iktidara yapacakları eleştirilerin

⁴⁵ Bkz. Yarg. 9. HD., 5.11.2018, 4077/19515, Lexpera İçtihat Bankası.

⁴⁶ Bkz. Yarg. 9. HD., 5.7.2018, 3181/14806; 4.10.2018, 8267/17466, Lexpera İçtihat Bankası.

⁴⁷ Yarg. 9. HD., 25.11.2019, 3541/20865, Lexpera İçtihat Bankası.

⁴⁸ Benzer yönde Yarg. 9. HD., 25.3.2019, 1908/6632, Lexpera İçtihat Bankası. İlgili uyuşmazlıkta Yargıtay, haklı nedenle işten çıkarılan hastanede temizlik görevlisi olarak çalışan işçinin "Millet nerde askeri araç görse saldırıyor ulan kör cabil askeri darbe olsa senin gücün yeter mi o tankları durdurmaya bepsi senaryo... Saldırdığın kişi senin askerin salak berif.. Bu ülkeden nefret geldi ya ağlasammi gülsemmi şaşırıdım.. Nasıl bir cabillik bu???" açıklamasını, darbe teşebbüsünü dolaylı destekler ve darbeye direnen kişilerin direnişi küçümser nitelikte olduğunu tespit etmiş, bu nedenle yapılan haklı nedenle feshin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir.

ölçüsüz bir şekilde sınırlanması sonucunu doğurabileceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla bu uyuşmazlıkta hakarete varan eleştirilerin yapıldığı kabul edilse de, bu hakaretin işverene ya da işyerinde çalışanlara yapılmamış olması nedeniyle, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabilmesi kanımızca mümkün değildir. Bununla birlikte, söz konusu olayda bu sözlerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ya da bankanın müşterileri karşısında itibarını zedelediğine ilişkin bir veri de sunulmamıştır. Keza bankanın güvenlik görevlisi olarak çalışan işçi, pozisyonu açısından işverenin itibarını zedeleyebilecek bir konumda da görev yapmamaktadır. Bu nedenlerle, -işyeri dışında- sosyal medyada yapmış olduğu hakarete varan siyasi eleştirilerinden dolayı, işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedilmesinin hukuka uygun olmadığı kanısındayız.

Siyasi İçerikli Sosyal Medya Paylaşımının "Beğen"İlmesi

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 15 Haziran 2021 tarihinde Türkiye aleyhine vermiş olduğu karar⁴⁹, sosyal bir ağda bir işçinin kimi paylaşım ve yorumları "beğen"mesi nedeniyle iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshedilmesine ilişkin olması açısından yabancı öğretilerde⁵⁰ de dikkat çekmiştir. Gerçekten de, karar sosyal ağlarda paylaşılan haber ve yorumları beğenmenin etkileri ile sosyal medyadaki paylaşım ve beğenilerin işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı açısından incelenmesi gereken ölçütler yönünden önem taşımaktadır.

Söz konusu dosyada başvuru, olayların gerçekleştiği tarihte 1996'dan beri Adana'da Seyhan Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ve sözleşmeli olarak çalışan bir temizlik işçisidir. Facebook hesabında başka hesaplardan paylaşılan kimi görsel ve yorumları beğendiği için, öğretmenlere yönelik saldırgan sayılan içeriklerin velileri ve öğrencileri endişelendirebileceği ve diğer içeriğin siyasi nitelikte olduğu gerekçeleriyle başvuru hakkında Adana Valiliği'nin onayı ile disiplin soruşturması açılmış ve Adana İl Milli Eğitim Memurları Disiplin Komisyonu tarafından yapılan soruşturma sonucunda, toplu iş sözleşmesinde yer alan "fiziksel şiddet, cinsel taciz ve her ne suretle olursa olsun tehdit içeren fiil ve olguları işlemek" ve "barışı bozmak, ideolojik ve siyasi amaçlarla işyerinde barış ve düzen, boykot veya işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik davranışlarda bulunma ve bu tür eylemleri kışkırtma ve teşvik etme" suçlarını işlemesi nedeniyle iş sözleşmesi tazminatsız feshedilmiştir.

Başvurucunun beğenmiş olduğu ve soruşturmaya konu olan paylaşımlar AİHM kararında şu şekilde belirtilmiştir⁵¹:

⁴⁹ AİHM, Melike c. Turquie, 15 juin 2021, Req. No. 35786/19.

⁵⁰ Bkz. Lyon-Caen, 2021: 415.

⁵¹ AİHM, Melike c. Turquie, §6.

- "Gazeteciler gözaltına alındı, Kürt halkı katledildi, adalet yürüyüşü yapmak isteyenler tutuklandı. Ama (...) faşizme bu yetmez! Suikastçiler sanki (serbest bırakılmış) gibi sokaklarda saldırıyorlar... Bugün bir baro başkanını, Diyarbakır baro başkanı T.E.'yi öldürdüler. Öldürseniz de tutuklasanız da öldürseniz de pes etmeyeceğiz, susmayacağız, geri adım atmayacağız. Sokaklar ve meydanlar bizimdir. Şehitler ölümsüzdür."
- "Yoğun kar yağışına rağmen halk Sur'a yürüyor. Yapacak bir şey yoksa, paylaşın, destek olun" ve "Bu onurlu duruş paylaşılmalı" yazan bir yürüyüş yapan kalabalığın görüntüsü.
- "CHP döneminde çocuklar bira içerdi... AKP döneminde öğretmenler ve imamlar öğrencilerine tecavüz etti..."
- Herkesçe bilinen bir dini grubun lideri olan C.A.H'nın ve ona atfedilen "Kadınlar olmasaydı, erkekler daha kolay cennete giderdi" sözünün yazılı olduğu bir fotoğrafa yapılan "Pis adam, seni doğuran katır mı, beyinsiz yobaz" yorumu ile "Keşke annen olmasaydı ve doğmasaydın, (pislik)" yorumu.

AİHM, söz konusu kararında, sosyal ağlarda, içeriğe ilgi göstermenin veya içeriği onaylamanın bir yolu olarak görülebilecek "beğeni"lerin kullanımının, bu haliyle, çevrimiçi ifade özgürlüğünün yaygın ve popüler bir biçimi olduğunu vurgulamış ve başvuranın beğendiği açıklama ve yorumlarının, yetkililerin iddia edilen baskıcı uygulamalarına yönelik şiddetli siyasi eleştiriler, bu uygulamaları protesto etmek için gösteri yapma çağrıları ve teşvikleri, bir baro başkanının suikastına ilişkin öfke ifadeleri, yetkililerin kontrolü altındaki kurumlarda meydana geldiği iddia edilen öğrenci suistimallerinin yanı sıra, kamuoyu tarafından bilinen bir dini şahsiyet tarafından cinsiyetçi olduğu kabul edilen bir ifadeye yönelik sert bir tepkiyle ilgili olduğunu belirtmiştir. Bu içeriklerin ise esasen kamu yararına ilişkin olduğunu tespit etmiş ve birçok kararında olduğu gibi⁵², kamu yararı ve siyasi ifadeler açısından devletin takdir marjının oldukça dar olduğu ve ifade özgürlüğünün yüksek düzeyde korunması gerektiğini ifade etmiştir⁵³.

Mahkeme ayrıca, başvuranın özel bir güven ve sadakatle bağlı kamu görevlisi değil⁵⁴, iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi olduğunu belirtmiş; işçilerin işverenlerine

⁵² Bkz. AİHM, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası c. Turquie, 25 septembre 2012, Req. No. 20641/05, §69; Sürek c. Turquie, 8 juillet 1999, Req. No. 26682/95, § 61.

⁵³ AİHM, Melike c. Turquie, §47.

⁵⁴ AİHM, diğer herkes gibi, AİHS m.10 hükmünün siyasi ifade özgürlüğü bakımından kamu görevlileri ve askerleri de kapsadığını belirtmekte ancak bazı görevlerde bulunan kişilerin siyasi ifade özgürlüğünün sınırlandırılması konusunda devletin daha geniş bir takdir marjı olduğunu kabul etmektedir (Bkz. Çetin, 2015; 383 vd.) Dolayısıyla AİHM açısından kişinin

karşı sadakat ve sır saklama yükümlülüğünün, kamu görevlilerinden beklenen kadar vurgulanamayacağını da hatırlatmıştır⁵⁵.

AİHM, kararın devamında, yerel mahkemelerin başvuranın dava konusu eyleminin potansiyel etkisi sorununu hiçbir şekilde incelemediğini ifade etmiştir⁵⁶. Mahkeme, öncelikle, bir paylaşımı beğenmenin etkisi üzerinde durmuştur. AİHM, "beğenme" ifadesinin, yalnızca yayınlanan bir içerikle ilgili sempatiyi ifade ettiğini, aktif olarak içeriğin dağılımını arzulamadığını ve bir içerikle ilgili bir sempati ifade ettiği sürece, içeriğe "beğenme" ifadesinin eklenmesi eyleminin, sosyal ağlarda içerik paylaşmakla aynı ağırlığı taşıyamayacağını ifade etmiştir⁵⁷.

İkinci olarak, Mahkeme, bu beğenilerin işyerinde öğrenciler ve öğretmenler ya da diğer çalışanlar arasında bir huzursuzluk yaratıp yaratmadığı üzerinde durmuştur. Bu açıdan, söz konusu içeriğin anılan sosyal ağda çok geniş bir kitleye ulaştığına ilişkin yetkililer tarafından bir iddianın bulunmadığını belirtmiş, bu içeriğin bir kısmının yalnızca yaklaşık on "beğeni" ve toplamda birkaç yorum aldığını vurgulamıştır. Yine Mahkeme, başvurunun görevi göz önüne alındığında, işyerinde yalnızca sınırlı bir itibara ve temsil gücüne sahip olabileceğini ve Facebook'taki faaliyetlerinin öğrenciler, öğrenci velileri, öğretmenler ve diğer çalışanlar üzerinde önemli bir etkisi olamayacağını belirtmiştir. Ayrıca, AİHM, mahkemelerin Facebook'ta başvuranın profilinin parametreleri, bağlantıları ve popülerlik derecesi dikkate alınarak, bu kişilerin başvuranın Facebook hesabına veya tartışmalı "beğenilerine" erişimi olup olmadığını belirlemeye çalışmadığının da altını çizmiştir. Söz konusu olayda mahkemelerin öğrenciler, veliler, öğretmenler veya aynı işyerindeki diğer çalışanlar tarafından fark edilip edilmediği ve bu sözlerin işyerinde düzeni ve huzuru tehlikeye atabilecek olaylara yol açıp açmadığını da incelemediğini tespit etmiştir. Nitekim, ulusal makamlar, özellikle söz konusu "beğenilerin" başvuranın işyerinde olumsuz sonuçlara yol açma potansiyelini, içinde buldukları mesleki ve sosyal çevre bağlamında değerlendirmeye çalışmamışlardır. AİHM tarafından, yaşı ve kıdemi de göz önüne alındığında, başvurucuya verilen tazminatsız fesih yaptırımının, oldukça ağır olduğu belirtilmiş olup, ifade özgürlüğüne yapılan söz konusu müdahalenin ölçüsüz olduğu ve ihlal niteliği taşıdığı kabul edilmiştir⁵⁸.

kamu görevlisi olması siyasi ifade özgürlüğünün sınırlandırılmasına tek başına bir gerekçe oluşturamayacaktır.

⁵⁵ AİHM, Melike c. Turquie, §48.

⁵⁶ AİHM, Melike c. Turquie, §49.

⁵⁷ AİHM, Melike c. Turquie, §51.

⁵⁸ AİHM, Melike c. Turquie, §53-55.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

1. İster işyerinde ister işyeri dışında olsun, işçi tek başına veya toplu olarak düşüncesini açıklayabilir, hatta işverene/işletmeye ilişkin eleştirilerini ifade edebilir. Ancak işverene karşı sadakat borcu, işçinin ifade özgürlüğüne kimi sınırlamalar getirebilmektedir.

2. İşçinin ifade özgürlüğü ele alınırken, işverene/işyerine ilişkin açıklamalar ile siyasi nitelikteki açıklamalar farklı olarak ele alınmalıdır.

3. İşçinin ister sosyal medya ister işyerinde işverene veya işyerine ilişkin yapmış olduğu eleştirilerde, hakaret içermeyen, işverenin itibarında veya işyerindeki üretime ilişkin olumsuzluk yaratmayan veya çalışma barışını somut olarak bozmayan eleştiriler, ağır nitelikte olsa dahi eleştiri sınırları içinde kabul edilmeli ve ifade özgürlüğü kapsamında korunmalıdır. Hakaret ve sataşma içerikli, somut olarak işletmeye, çalışma barışına zarar veren ve üretime olumsuz etkisi olan eleştiriler halinde ise, haklı veya geçerli nedenle fesih de dahil olmak üzere işçi disiplin yaptırımıyla karşılaşabilecektir.

4. İşçi, 3. kişileri veya kamuoyunu ilgilendiren işverenin hukuka ve etiğe aykırı eylem ve işlemlerini de ifade özgürlüğü kapsamında dile getirebilecektir. Ancak bu hakkını kullanırken, işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmemesi için, AIHM'in de belirttiği gibi, her somut olayın özelliğine göre, bilgi içeriğinin kamu yararı taşıyıp taşımadığı, doğruluğunun makul bir insanın yapabileceği şekilde kontrol edilmiş olup olmadığı, işverene en az zarar verecek şekilde hakkın kullanılıp kullanılmadığı ve işçinin iyi niyetli olup olmadığı vb. ölçütler önem taşımaktadır. Ayrıca bu hakka yapılan müdahalenin de ölçülü olması gerekmektedir. Hukukumuz açısından söz konusu ihbar ve ifşa hakkının sağlıklı bir şekilde kullanılabilmesi için, belirli bir ihbar-ifşa prosedürünün öngörüldüğü ve bu hakkı kullanan işçilere korumanın sağlandığı kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

5. İşçinin bir siyasi partiye üye olması, bu partinin siyasi eylemlerine katılması işverenin müdahale edemeyeceği alanlardan biridir. Bununla birlikte, işçinin işyerindeki siyasi söylem ve davranışlarının, işyerinde somut olarak üretime/işin yürütümüne ilişkin olumsuzluklara neden olması, hakkın sınırlanmasına yol açabilecektir.

6. İşçinin işyeri dışındaki siyasi açıklamaları da özel yaşam kapsamında olup, işverenin müdahale edemeyeceği bir diğer alandır. Ancak bu açıklamalar, istisnai olarak, işyerinde işin devamını etkileyebilecek huzursuzluklara neden olması durumlarında, haklı nedenle fesih haricinde diğer yaptırımlara yol açabilecektir.

7. Mahkemeler tarafından, işçinin ifade özgürlüğüne yapılan müdahalelerde, işçinin konumu/işinin niteliği, yaptığı açıklamanın içeriği/nerede yapıldığı, açıklamanın potansiyel etkisi, işyeri dışındaysa ulaştığı kitle, işverene getirdiği zarar ve işverenin bu açıklamaya ilişkin uyguladığı yaptırımın düzeyi ayrıntılı olarak

incelenmeli ve yapılan müdahalenin ölçülü olup olmadığı bu hususlar dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Reflection of the Right to Express Thoughts in Working Life: Worker's Freedom of Expression

Freedom of expression is a fundamental right recognised as an indispensable element of a democratic society and an important part of one's development. It is important for the worker, as an individual, to be able to express his/her views on political, cultural and social areas at the workplace where he/she spends a significant part of his/her life in terms of personal development, and to be able to share his/her views on working conditions affecting his/her life or problems related to these, both in the workplace and outside the workplace. Even if these views are unpleasant, provocative, striking, thought-provoking, or harsh, they are considered within the scope of freedom of expression.

However, freedom of expression is not unlimited. In the face of the employer's rightful interest, under the worker's duty of loyalty, the worker's freedom of expression may sometimes be restricted.

When the doctrine views and judicial decisions are examined, it can be seen that these limitations, which are generally related to the criticism of the employer / business organization and the whistleblowing, can sometimes be caused by the political thoughts that are not related to the workplace, which the worker shares via social media outside the workplace. The aim of this study is to determine the criteria on which the freedom of expression of the worker and the limitations on this freedom are based and to evaluate the interferences with the worker's freedom of expression, especially in social media, in the light of judicial decisions.

In this balance of interests, the nature of the job and the position of the worker also determine the scope of the worker's freedom of expression. The issues such as the context of the expressions, the expanse of the audience to which the expression was directed, the seniority of the worker, whether he/she had acted similarly before, should also be addressed in determining whether the interference with freedom of expression is proportionate. In this respect, the limitations to be imposed on the freedom of expression of the worker should not deter the worker from exercising his/her freedom of expression and the right to complain. The Constitutional Court, in its proportionality control when assessing whether the interference with the freedom of expression of the worker is necessary in a democratic society, evaluate the criteria such as the motive of the applicant when he/she made a statement within the context of the concrete case, the legal and factual basis of the statement, the interpretations of the statement, the effects on the employer and the sanction the applicant was subjected to.

Whether in the workplace or out of the workplace, the worker can express his/her opinion individually or collectively, and even express his/her views on the employer/enterprise. However, the duty of loyalty to the employer may impose some limitations on his/her freedom of expression.

Workers can express the problems they encounter in the workplace, their thoughts and criticisms about the management of the enterprise, in order to find solutions for these issues. The worker may report these views to his/her employer or supervisors or may prefer to share these views with his/her colleagues. Again, considering that the problems in the workplace can be solved instantly with public pressure, workers also express their criticisms about their employer and the business in social medias. Basically, it is not possible for the employer to interfere with the freedom of expression remaining in the private life of the worker (outside of the workplace). However, in terms of the worker's duty of loyalty, in his/her criticisms made through social media, the freedom of expression of the worker may conflict with the legitimate interests of the employer and the customers of the enterprise. Nevertheless, when considering the freedom of expression of the worker, the statements about the employer and workplace and the political statements should be handled differently.

Criticisms that do not contain insults and create negative effects on the employer's reputation or the production in the workplace, whether on social media or in the workplace, should be accepted within the limits of criticism and protected within the freedom of expression. In case of criticism which contains insults, assaults and threats, harms the enterprise and has a negative effect on production, the worker may face disciplinary sanction, including termination of the employment contract with just cause or valid grounds.

The worker may also express the unlawful and unethical actions and transactions of the employer that concern the public or third parties within the freedom of expression. However, in order not to violate the duty of loyalty while exercising this right, as stated by the ECHR, the criteria such as whether the information content is in the public interest, whether its accuracy is checked in a way that a reasonable person can do, whether the right is used in a way that causes the least harm to the employer and whether the worker is in good faith, are important. In addition, the interference with this right must be proportionate. In terms of our law, for the right of whistleblowing to be exercised healthily, it is necessary to make legal regulations, including provisions, for a certain procedure for the exercise of this right and the protection of workers exercising this right.

Being a member of a political party and participating in the political actions of this party is one area in which the employer cannot interfere. However, the fact that the political discourse and behaviours of the worker in the workplace which cause concrete negativities regarding the production in the workplace may lead to the limitation of the right.

The worker's political statements outside the workplace are within the private life and this is also another area where the employer cannot interfere. However, these statements may exceptionally lead to sanctions other than just termination, if they cause negativities in the workplace that may affect the continuity of the work. Besides political posts on social media, political views, photos, etc., “liking” posts should also be considered within the freedom of expression.

In the interventions to the worker’s freedom of expression, the criteria such as the position of the worker, the place and the platform of the statement was made, the potential effect/prevalence of the statement, the extend of the damage caused to the employer, and the level of the sanction imposed by the employer regarding this statement should be examined in detail, regardless of private or public workplaces and the scope of the employer’s intervention should be evaluated by the courts.

Beyan

“Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü” başlıklı makalede herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Alp, M.**, (2014) “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, DEÜHFD., Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel sayı, 385-422.
- Alp, M.**, (2013) Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu (Whistleblowing) Beta, İstanbul.
- Alpagut, G.**, (2021) “İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları”, Otto Kaufmann Armağanı, Legal, İstanbul, 3-24.
- Andreis, E.**, (2019) “Towards Common Minimum Standarts For Whistleblower Protection Across the EU”, European Papers, V.4, N.2, 575-588, www.europeanpapers.eu (çevrimiçi 25.02.2020).
- Arslan Ertürk, A.**, (2010) Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, On İki Levha, İstanbul.
- Auzero, G./Baugard, D./Dockès, E.**, (2022) Droit du travail, 35^{ème} édition, Dalloz.
- Aydın, U.**, (2002) “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2, S.2, 79-100.
- Barbier-Gourves, M.**, (2010) La volonté du salarié dans le rapport de travail, thèse en doctorat en droit sous la direction de Georges Borenfreund, Université Lumière Lyon 2.
- Baybora, D.**, (2017) “Yargı Kararları İle Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi”, Legal İHSGHD, C.14, S.56, 1705-1740.
- Birben, E.**, (2016) “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Hukukunda Genç yaklaşımlar II, Ed. Prof. Dr. Tankut Centel, On İki Levha, İstanbul.
- Caniklioğlu, N.**, (2019) “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, On İki Levha, İstanbul, 185-368.
- Civan, O. E.**, (2021) İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta, İstanbul.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.**, (2021) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Beta, İstanbul.
- Çetin, E.**, (2015) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, On İki Levha, İstanbul.
- Çil, Ş.**, (2021) İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), Yetkin, 8. Baskı, Ankara.
- Dalmasso, R.**, (2019) “Insultes du salarié sur Facebook: dits et non-dits sur la médiasance paramétrée”, RDT, 44-47.
- Doğan Yenisey, K.**, (2018) “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, On İki Levha, İstanbul, 387-562.

- Dural, M./Öğüz, T.**, (2020) Türk Özel Hukuku Cilt II – Kişiler Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö./Yiğit, E.**, (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, On İki Levha, İstanbul.
- Ertürk, Ş.**, (2002) İş İlişkinde Temel Haklar, Seçkin, Ankara.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.**, (2020) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, İstanbul.
- Gözübüyük, Ş./Gölcüklü, F.**, (2016) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Ek Protokole Göre Hazırlanıp Genişletilmiş 11. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Güzel, A.**, (2016) “İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1, Seçkin Yayınevi, 94-126.
- Heper, H.**, (2021) İş İlişkinde İşçinin İradesi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kaboğlu, İ. Ö.**, (2021) Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar), Güncellenmiş ve Sadeleştirilmiş 16. Baskı, Legal, İstanbul.
- Kaboğlu, İ. Ö.**, (2000) “Düşünce Özgürlüğü”, İnsan Hakları, Cogito, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 106-120.
- Lyon-Caen, A.**, (2021) “Mention ‘J’aime’”, RDT, 415.
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.**, (2022) İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion, Ankara.
- Oğuzman, M. K./Barlas, N.**, (2019) Medeni Hukuk, 25. Bası, Vedat, İstanbul.
- Okur, Z.**, (2006) “İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”, Kamu-iş Dergisi, C.8, S.4., 41-88.
- Öktem Songu, S.**, (2014) “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları” Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, DEÜHFD, C.15, Özel sayı, 609-650.
- Özyurt, V.**, (2021) “Sendikanın Boykot Çağrısına İlişkin Sosyal Medya İçeriğinin İşçi Tarafından Beğenilmesinin/Paylaşılmasının İş Sözleşmesine Etkisi: Yargıtay’ın Farklı Yaklaşımları Üzerinden İşçinin Sadakat Borcu ve İfade Özgürlüğü Bağlamında Bir Değerlendirme”, ÇÜHFD, C.6, S.1, 425-473.
- Peskine, E./Wolmark, C.**, (2022) Droit du travail, 15^e édition, Dalloz, Paris.
- Savaş Kutsal, B./Kolan, Ş.**, (2019) “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme”, Legal İHSGHD, S.62, C.16, 491-562.
- Sevimli, K. A.**, (2006) İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal, İstanbul.
- Süzek, S.**, (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 20. Baskı, Beta, İstanbul.
- Tanör, B./Yüzbaşıoğlu, N.**, (2020) 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, Güncelleştirilmiş 20. Bası, Beta, İstanbul.
- Taşkent, S.**, (1981) İşverenin Yönetim Hakkı, İTÜ İşletme Mühendisliği Fakültesi, MET/ER Matbaası, İstanbul.

- Turgut, C.**, (2021) Kişilik Hakkının Bir Görünümü Olarak Unutulma Hakkı, On İki Levha, İstanbul.
- Waquet, P.**, (2001) “La vie personnelle du salarié”, Droit syndical et droits de l’homme à l’aube du XXI^e siècle, Mélanges en l’honneur de Jean-Maurice Verdier, Dalloz, Paris, 513-524.
- Vickers L.**, Freedom of Speech and Employment, Oxford University Press, Oxford, 2002.

