

02 Temmuz 2012

Av. Alper YILMAZ

SOSYAL MEDYADAKİ PAYLAŞIMLARIN FESHE ETKİSİ



Çok değil bundan on sene önce internete erişim dahi son derece kısıtlı iken, bugün artık dilediğimiz her yerde internete bağlanabiliyor ve "bir tıkla" çoğu işlemi yerine getirebiliyoruz.

Bugün artık hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelen sosyal medya önceleri insanların günlük paylaşımlarını dile getirdiği bir yer olarak kabul edildi ve tabiri caiz ise pek ciddiye alınmadı. Ancak etkileri görüldükçe ne kadar güçlü

bir paylaşım sahası olduğu anlaşıldı.

Düşünsenize; attığınız bir tweetten, paylaştığınız bir resimden veya videodan dünya üzerinde milyonlarca internet kullanıcısı haberdar olabiliyor. Bu gerçekten müthiş bir güç.

Peki, sosyal medyada; çalışan tarafından işyeri ile ilgili yapılan paylaşımların işyeri düzeni ve feshe etkileri nelerdir? Bu yazımda çeşitli örneklerle bu etkiyi ve ortaya çıkabilecek sorunları iş hukuku çerçevesinde değerlendirmeye çalışacağım.

I- İLKELER

Önce çok kısa bir şekilde İş Hukukundaki iki temel ilkededen bahsedelim. Bunlardan birincisi işverenin çalışanı koruma ve gözetmesi, buna karşılık da çalışanın işverene karşı sadakat ilkesi çerçevesinde hareket etmesidir.

İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcu kapsamında, işçilerin maddi ve manevi bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır. Buna karşılık sadakat borcunun temel özelliği ise çalışanın işverenin emir ve talimatı içerisinde yükümlendiği işi ifa etmesi ile çalışırken öğrendiği ya da işin niteliği gereği öğrenmek durumunda kaldığı her türlü bilgi ve tekniği dışarıya sızdırmamasıdır.

Anayasa kapsamında düşünce ve ifade hürriyeti esas olmakla birlikte, her hak ve özgürlüğün haklı ve meşru çerçevede bir sınırı bulunmaktadır. Bu nedenle işçinin düşünce ve ifade hürriyetinin sınırı ele alındığında başkalarının şöhret veya hakları, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması gibi konuların da birlikte değerlendirilmesi ve bu çerçevede bu hakkın ihlal edilip edilmediğinin tespiti gerekmektedir.

Genel ilkeleri de bu şekilde belirttikten sonra, somut örnekler çerçevesinde sosyal medyada işyeri ile ilgili yapılan paylaşımların işyeri düzenine ne gibi etkileri olabilir – bu örnekleri elbette çoğaltmak mümkün- bunu tartışalım.

II- SOSYAL MEDYADA İŞYERİ HAKKINDA BEYANLARDA BULUNULMASI

Bir çalışanın işyerindeki diğer bir çalışma arkadaşı veya amiri hakkında sosyal medyada küçük düşürücü, eleştiriyi aşan beyan ve paylaşımlarda bulunduğunu ele alalım. Öncelikle

paylaşımın -işyeri dışında- sosyal medyada yapılmış olması işverenin disiplin hükümlerini işletmesine mani değildir. Eğer ki ortada bir çalışanın değerine karşı açık bir hakareti, sataşması, şeref ve namusuna dokunacak sözleri, kişilik haklarına saldırıyı içeren bir paylaşımı var ise, işverenin İş Kanunu madde 25/II b ve d bendine göre sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ayrıca şartların oluşması halinde söz konusu fiil geçerli bir fesih nedeni olarak da kabul edilebilecektir.

Böyle bir durumda işveren tarafından yapılması gereken –her ne kadar İş Kanunu 25/II çerçevesinde yapılan feshlerde alınması gerekirse de- konunun anlaşılabilmesi açısından bu tür paylaşımlarda bulunan çalışanın öncelikli olarak savunmasının alınmasıdır. Aynı zamanda bu tür paylaşımlara maruz kalan çalışanın da konu hakkında beyanının alınmasının faydalı olacağını düşünüyorum. Bu şekilde espri, yanlış anlaşılma gibi nedenlerle paylaşımın yapılmış diğer ifade ile bir kastın bulunmadığının anlaşılması halinde iş sözleşmesinin feshedilmesinin önüne geçilmiş olacaktır.

Çalışan tarafından paylaşımında kullanılan beyan ve sözlerin ağırlığı ve feshi gerektirip gerektirmeyeceğinin objektif bir şekilde irdelenmesi gerekmektedir. İş hukukunda asıl olanın “feshin en son çare olması” ilkesinden hareketle, işyeri düzenini bozucu nitelikte ve kişilik haklarına açık bir saldırı niteliğinde olmayan fiillerin yazılı uyarı veya ihtar verilerek tekrarının yapılmaması çalışandan talep edilebilir.

Bu noktada değinilmesi gereken bir diğer konu da, çalışanın işyeri hakkındaki bilgi, beyan ve düzenlemeleri sosyal medya aracılığıyla üçüncü kişilere duyurmalarıdır. İşyerinde yapılacak düzenlemeler işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Dolayısıyla bu konudaki girişimleri duyurma, ilan etme ve gerçekleştirme işverenin inisiyatifindedir. Çalışan işgörme borcu kapsamında yapmakla mükellef olduğu işi ifa etmekle sorumludur. Bunun dışında, işverenin takdir ve yönetim hakkı kapsamındaki işlemleri icra etmekle yetkili değildir. Bu nedenle, işyerinin indirimine gideceği, ürünlere zam yapılacağı, işyerinin taşınacağı, prim verilmediği, yeni ekipmanların alındığı, ihaleye girileceği, işçi alımı yapılacağı gibi benzeri konularda sosyal medyada çalışanların beyanda bulunması işverenin yönetim hakkının ihlali anlamına gelebilecektir.

III- SOSYAL MEDYADA İŞYERİNE AİT GÖRÜNTÜ VE SES KAYDI PAYLAŞIMI

Diğer bir örnek olarak çalışanın işyerinin mesleki ve ticari bilgilerine ait ses ve görüntü kayıtlarını işverenin iznini almaksızın sosyal medyada ifşa etmesidir. Mesela yapılan bir toplantıya ait ses kayıtlarının veya üretim sürecine ilişkin görüntülerin, videoların sosyal medyada yayınlanması durumunda çalışanın sır saklama yükümlülüğüne aykırı davrandığı düşünülebilir. Böyle bir durumda da işveren İş Kanunu 25/II e bendinde yer alan doğruluk ve bağlılık yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle çalışanın iş sözleşmesini tazminatsız olarak feshedebilir.

Burada önemle üzerinde durmak istediğim husus ise üçüncü kişilere ait ses ve görüntülerin ancak ilgisinin izni veya hakim kararı ile yetkili birimlerce kaydedilebileceğidir. Maalesef günümüzde bu kural hiçe sayılmakta, ses ve görüntü kaydı çok doğal olarak görülmektedir. Oysa böyle bir fiil açık bir şekilde özel hayata müdahale, verilerin hukuka aykırı bir şekilde kaydedilmesi niteliğinde olup, Ceza Kanunu açısından da suçtur. Nitekim Türk Ceza Kanunu madde 132-140 arasında söz konusu fiillere ilişkin suçlar ve cezaları düzenlenmektedir.

Bu konuda verilebilecek diğer bir örnek ise, işyerinde mevzuata, hijyene aykırı üretim yapılması ve buna ait görüntülerin çalışan tarafından kaydedilip paylaşılmasıdır. Sosyal medyada bu tür paylaşımlara yer verildiği ve birçok şirketin bu durum nedeniyle çok büyük zarara uğradığını biliyoruz.

Bu konudaki şahsi kanım, üçüncü kişilere ait ses, görüntü kayıtlarının her ne suretle olursa olsun ilgisinin açık rızası veya hâkim kararı ile yetkili birimlerce kayda alınabilmesidir. İşverenin mevzuata, hijyene aykırı bir üretim yapması durumunda, bunu soruşturacak makamlar adli ve idari birimlerdir. Eğer işyerinde mevzuata aykırı yapılan iş ve/veya işlemler var ise çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı bulunduğu gibi, konuyu da yetkili idari ve adli makamlara iletme, şikâyet etme hakkı bulunmaktadır. Şikâyet ve ihbar haricinde çalışanın ses ve görüntü kaydı almalarını doğal karşılamak beraberinde son derece mahsurlu sonuçları da getirebilecek, kolluk, hâkim ve savcıya tanınan yetkilerin üçüncü kişilerce kullanması sonucunu doğurabilecektir.

Üçüncü kişilere ait bu kadar çok ses kaydı, görüntü ve bilgilerin rahat bir şekilde ifşa edilebildiği ve bunların artık doğal sayılabildiği bir ortamda; şahsi kanım ortada bir suç konusu olsa dahi, görüntü ve ses kayıtlarının yasanın aradığı usule uygun bir şekilde sadece hakim kararı ile yetkili birimlerce toplanmasıdır.

SONUÇ

Netice itibariyle; düşünce ve ifade hürriyeti Anayasal bir haktır. Ancak bu hak kullanılırken, hakaret, sataşma gibi bir boyut taşımamalıdır. Genel kural, çalışanın işyeri düzenini bozucu fiil ve davranışlarından kaçınması olup, somut olayın özellikleri ve fiilin ağırlığı işveren tarafından yapılan fesih işlemin geçerli ve/veya haklı nedene dayanıp dayanmadığını gösterecektir. Çalışanın hakaret, küfür, sataşma gibi fiilleri kural olarak haklı nedenle fesih sonucuna yol açabilecek, bunun dışındaki eleştiri mahiyetini aşan beyanları işyerini düzenini bozduğu ölçüde geçerli nedenle feshe imkân tanıyabilecektir. Netice itibariyle; çalışan diğer çalışma arkadaşları ve amirleri hakkında sosyal medyada dedikodu, asılsız beyan, doğruluğundan emin olmadığı konular hakkında söylem ve beyanlarda bulunmaktan kaçınmalı, işverenin yönetim ve takdir hakkı kapsamındaki konularda üçüncü kişilere ve özellikle sosyal medyada açıklama ve görüşte bulunmamalıdır. İşyerinde yaşanan olumsuzluklar ve mevzuata aykırılıklar kapsamında, bizzat ses ve görüntü kaydı almak yerine yasanın öngördüğü müracaat ve dava yollarına başvurmanın da en etkili çözüm olacağı asla unutulmamalıdır.