

DERLEME

ÇALIŞANLARIN İŞYERİNDE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

Sultan KARA*

ÖZ

İfade özgürlüğü toplumun her alanında ve insan ömrünün her aşamasında önemli olduğu gibi çalışma hayatı içinde de büyük önem taşımaktadır. İşveren ve iş gören arasındaki iletişimde ifade özgürlüğünün sınırları zaman zaman tartışma konusu olabilmektedir. İfade özgürlüğünün yanı sıra işyerinde çalışanların tutum ve davranışları da kimi zaman çatışma ve anlaşmazlıkları beraberinde getirmektedir. İşveren ile iş gören arasında ifade hürriyetinin çerçevesinin iyi belirlenmemiş olması bazı ihlallere sebebiyet vermekte, bu durum hukuksal olarak da sonuçları itibariyle farklı uygulamalara neden olmaktadır. Çalışanın, düşünme ve düşündüklerini ifade etme konusunda çalıştığı işyerindeki sınırlılığı büyük bir önem arz etmektedir. Başka kişi ve kurumunun hak/özgürlüklerini ihlal etmeden ne kadar özgür davranışlar sergileyebileceği, ifade özgürlüğü konusunda ortaya çıkabilecek olan çatışmalar karşısında mobbinge meydan verilmemesi işyerinin ve işverenin de sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bu durum çalışanın iş doyumuna kadar üretim ve hizmet sunumu niteliği açısından da olumlu sonuçları sağlamaktadır. Çalışanın işyerinde veya mesai dışı sosyal medya kullanımıyla ilişkili özgürlüklerinin ölçüsü ve bu durumun işveren tarafından kontrol edilme tutum ve davranışları da iş gören açısından ifade hürriyetinin kısıtlanması olarak yorumlanabilmektedir.

Bu çalışma ile işyerinde işveren/kurum ile çalışanlar arasında tesis edilen ifade özgürlüklerinin sınırları, ihlal kabul edilen tutum ve davranışlar, hukuki uygulama örnekleri, işyerinde ifade hürriyeti/kurumsal sosyal medya ilişkisi, çalışan açısından sosyal medya kısıtlamasına ilişkin dünya örnekleri, whistleblowing yani “Bilgi Uçurma” yöntemi ve ülkemizdeki karşılığı konuları ele alınmıştır.

Anahtar kelimeler: İfade özgürlüğü, eleştiri hakkı, işveren, iş gören, işyeri sadakati.

* Araştırmacı-Yazar, karasu329@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2339-9523>

Geliş tarihi: 29.03.2020, Kabul tarihi: 10.04.2020

GİRİŞ

Beden ve ruh bileşkesinden yaratılmış olan insanın toplumsal hayatta kendisine atfedilen pek çok başka özellikleri de vardır. İnsan düşünen, araştıran, sorgulayan, muhakeme edebilen bir varlıktır. Bu özellikler onu diğer varlıklardan da ayırt eder.

İnsanın yaşam alanının sınırlarını temel hak ve özgürlükleri belirler. Bir işi yapabilme yetkisi “hak”, bunu yaparken diğer kişilere zarar vermeden ve dilediğini yapabilme ehliyeti ise “özgürlük” kapsamında tanımlanır (1). Kişinin Anayasa ve uluslararası anlaşma/sözleşmeler ile kazandığı hak ve özgürlükler arasında bulunan “ifade özgürlüğü” ise kazanmış olduğu özgürlükler sıralamasında ilk sıralarda gelmektedir.

İnsanın maddi ve manevi varlığının gelişimi özgür bir şekilde düşünmesi ve düşündüklerini aynı özgürlükle ifade etmesi ile doğru orantılıdır. Düşünebilen, düşündüğünü özgürce ifade edebilen insan, özgür toplumu oluşturur. Toplumların her alanda medeni ve uluslararası normlar düzeyindeki gelişmişliği, düşünce ve ifade hürriyeti ile desteklenmektedir. Bu bağlamda ifade özgürlüğünün, yaşamın her alanında kişiye sağlanmış olan sınırlar çerçevesinde özgürce kullanımı oldukça önemlidir. Bu alanlardan birisi de kişinin işyeri, çalıştığı kurumdur.

Çalışan, düşünme ve düşündüklerini özgürce ifade etme konusunda çalıştığı işyerinde de başka kişi ve kurumunun hak/özgürlüklerini ihlal etmeden özgür olabilmeli, ifade özgürlüğü konusunda ortaya çıkan husumetler karşısında mobbinge meydan verilmeden hukuki koruma işletilmelidir.

1. Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Göre İfade Özgürlüğü

Her türlü eleştiriye rağmen hak ve özgürlükler bakımından temel çerçeve kabul ettiğimiz Anayasamız, ifade hürriyetini şöyle tanımlamıştır:

Madde 25- *Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.*

Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ise ifade özgürlüğünü sadece tanımlamakla kalmamış, bu özgürlükten doğan ödev ve sorumluluklarını da sıralamıştır:

AİHS Madde10:

- 1. Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamları tarafından müdahale edilmeksizin ve ulusal sınırlar dikkate alınmaksızın, görüş sahibi olma, bilgi ve düşünceleri edinme ve yayma özgürlüğünü içerir. Bu Madde devletlerin yayıncılığı, televizyon veya sinema işletmelerini izin alma koşuluna bağlamasını engellemez.*
- 2. Bu özgürlüklerin kullanımı, beraberinde ödev ve sorumlukları getirdiği için, ulusal güvenlik, toprak bütünlüğü veya kamu emniyeti menfaatlerine, düzensizliğin veya suç işlenmesinin önlenmesi, sağlık veya ahlakın korunması, başkalarının şöhret veya haklarının korunması, gizli olarak elde edilen bilgilerin açıklanmasının önlenmesi veya yargı organlarının otorite ve tarafsızlığının sürdürülmesi için yasa tarafından öngörülen ve demokratik bir toplumda gerekli olan formalitelere, koşullara, kısıtlamalara veya cezalara tabi tutulabilir.*

Çalışanların İşyerinde İfade Özgürlüğü

Söz konusu sözleşme maddelerinden de görüldüğü üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin kullanımı ve sınırlandırılmasında sadece bireyin menfaati değil toplumun da özgürlüklerden zarar görmemesi için ortak faydası da ön planda tutulmuştur.

2. İşveren ile Çalışan Arasındaki İfade Özgürlüğü ve Eleştiri Hakkı İkilemi

Çalışma hayatının yazılı ve yazılı olmayan geleneksel kuralları, işverene hukuk çerçevesinde işe alım ve işten çıkartma hakkı, çalışana ise bağlı olduğu yasal gerekçeler kapsamında işe başlama, devam etme ve iş akdini sonlandırma hakkı tanımıştır. İşveren kişi ya da kurum, çalışan üzerinde yasal haklarını tayin ederken, çalışanın ifade özgürlüğüne ilişkin olarak da anayasa, uluslararası anlaşma-sözleşmeler ve bazı içtihatlar gibi yükümlülüklerin altına girer.

Çalışan, iş görürken işverenin kendisi hakkında tayin ve talep ettiği tüm kuralları koşulsuz kabul zorunda değildir. Bu konuda Anayasa işçiyi belli konularda korumaya almış, sınırlarını da belirlemiştir. Dolayısıyla çalışan açısından işverene bağımlı olarak iş görmek, Anayasa ile tanınan temel hak ve özgürlüklerinden vazgeçmeleri anlamına gelmemekte, işyerinin kapısından içeri girmekle bu özgürlükler son bulmamaktadır (2).

Düşünce ve ifade özgürlüğü kişinin yaşam alanlarının tamamında geçerli olurken, buna dahil olan alanların başında gelen işyeri, özel önem arz etmektedir. Çalışan işyerinde bireysel ya da toplu olarak, ülke gündemi, siyaset, sportif faaliyetler, dini görüş, bilim vs. konularında düşüncelerini açıklayabilir. İşveren ise işçinin Anayasa'dan kaynaklanan bu hakkına rıza göstermek durumundadır.

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi adına burada çalışan, iş gören, işveren, işyeri sadakati, aidiyet gibi kavramların tanımlarının iyi anlaşılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu çalışan

kavramını; çalışma işini yapan kimse, bir işyerinde ücret karşılığında görev yapan kimse, personel, eleman olarak tarif etmiştir. Bu tarifi bileşenleri çalışma işi ve ücret karşılığında yapılan görevdir. Bunun içinde yukarıda saymış olduğumuz işyerinde ülke gündemi, siyaset, din, bilim, sanat vs. gibi konuların konuşulması, bunlarla ilgili şahsi kanaatlerin ifade edilmesi, çalışanın ücret karşılığında yaptığı bir görevin parçası olmamaktadır. Bu anlamda işyerleri kişilerin şahsi tutum ve kanaatlerini ifade etmesi açısından uygun alanlar mıdır? Ücret almış oldukları işin ifası açısından bir hak gaspı söz konusu mudur? İş dışında konuşulan tutum ve kanaatler işyerine ve işverene sadakat anlayışı ile çelişir mi? Tam tersinden bakıldığında çalışan işyerinde işverenin istediği tutum ve davranışları sorgulamadan tam sadakate mi davranmalıdır? Kanaat açıklayan çalışan işyerindeki hiyerarşiye aykırı mı davranmış olur? Çalışanın ifade özgürlüğü kapsamına soktuğu söylemler ücret karşılığı iş görme fiilini engeller mi?

Hukuka konu olan eylem ve durumlarda ortaya çıkan karmaşa ve kanaatler, ne yazık ki bu konuda fikir birliği oluşmadığını göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde yer alan "eşit davranma" ilkesi ise bazı hukukçular tarafından işyerinde ifade özgürlüğünün koruyucusu olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bir çalışana tanınan "şahsi fikirlerini açıklama" iradesi, bir diğer çalışana sırf aynı düşünceyi paylaşmama fiilinden dolayı işverence tanınmaması durumunda, yasa maddesi çalışana haklı görebiliyor. Bu durumda yasa koyucu ifade özgürlüğü noktasında ayırım yapılmasını yasaklayarak, eşit davranma ilkesi çerçevesinde iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı bir ayırım yapılamayacağını öngörüyor (2).

3. İşyerinde İfade Özgürlüğünün Sınırları

Siyasal ve felsefi açıdan temel hakların ve özgürlüklerin içinde özel bir nitelik taşıyan ifade özgürlüğü önemini hiçbir zaman kaybetmemiştir. Devletler, onurlu yaşam hakkına aykırılık teşkil eden durumlarda güçsüz kesimleri koruyucu, insanların onuruna uygun hayat sürmeleri sağlamak için gerekli önlemleri almak konusunda pozitif bir sorumluluk üstlenmektedir (3).

İfade özgürlüğünün kullanımını bağlamında genelde herkesi, özelde ise çalışanların haklarını koruma altına alan devletlerin bu tutumları sonuçları itibariyle bazen olumlu, bazen ise olumsuz durumlar doğurabilmektedir. Anayasa ve çerçeve sözleşmeler ile koruma altına alınan ifade hürriyetleri kapsamında bireye müdahale yasaklanıp özel bir alan oluşturulurken aynı zamanda bunun negatif sonuçları da devlet tarafından üstlenilmektedir.

Temel hak ve özgürlüklerin kullanım alanı insanın var olduğu ve toplumsal yaşama dahil olduğu tüm mekanları kapsar. İşyerleri bundan ayrı tutulamaz. Ancak tüm temel hak ve özgürlüklerin kullanımında olduğu gibi ifade hürriyetinin kullanımında da bazı sınırlar bulunmaktadır. Özellikle çalışanın iş gücünü zayıflatması, almış olduğu ücretin karşılığında gerçekleştirilmesi gereken hizmet/üretimi sağlamaktan imtina etmesi, iş verimini düşüren uygulamalara zaman ayırması, işyerinde/kurumda çalışma barışını bozan eylem ve söylemlerde bulunması olumsuz davranışlar arasında değerlendirilmektedir. Hiyerarşik yapıyı mesnetsiz iddialarla hedefe koyması, mesai saatleri içinde izinsiz bir şekilde toplantı ve eylemlere katılması gibi durumlar ifade özgürlüğünün sınırlarını zorlayan hatta işveren nazarında temel hak olmaktan çıkartan uygulamalardan sayılmaktadır.

İşyerinde ifade özgürlüğünün kullanımına yönelik bir başka sınırlama ise çalışanın “sadakat borcu” kapsamında tarif edilmiştir (3). Çalışan, işyeri sınırları içerisinde şahsi kanaat ve düşüncelerini

açıklarken kimi zaman işverenine, hiyerarşik yapıya ve kurumuna ait düşüncelerini dile getirmek de eleştirel kapsamda değerlendirmelerde de bulunmaktadır. Kişinin bu yönlü eleştiri mahiyetindeki söylem ve eylemleri kimi zaman “sadakat borcunun” ihlali kapsamında değerlendirilebilir. Böyle bir ihlale karar verecek olan yapı ise çalışanın işverenle olan bağı, ilişkilerinin durumudur.

Çalışanın ifade hürriyetini kullanması ile ortaya çıkan ancak sadakat borcu ihlali ile sonuçlanması muhtemel durumlardaki ilkesel yaklaşım işyerinde çalışma barışının bozulup bozulmadığı durumunun tespiti ve bu da işin yasal boyutu incelenirken yine Anayasa, iş kanunları ve uluslararası sözleşmeler ile içtihatların konusu olacaktır.

Anayasa Mahkemesi'nin 2016 yılında vermiş olduğu bir karar, bu konuya ilişkin örneklem açısından incelenmesi gereken bir karar niteliğindedir. Anayasa Mahkemesi 14.4.2016 tarihinde incelediği ve 14.6.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan İlder Nur kararında Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararı yeniden yargılama yapılmak üzere ilgili mahkemeye geri göndermiştir. İşçinin ifade özgürlüğünün sınırlarının ele alındığı karara konu olayda, bir kamu kurumunda taşeron işçisi olarak çalışan işçi, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin Başbakanlık İletişim Merkezi'ne (BİMER) şikayette bulunmuş, şikayeti sonrasında iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi işçinin işvereni şikâyetinin hak arama özgürlüğü kapsamında kaldığını belirtmekle beraber, şikâyet başvurusu içeriğinde yer alan **“...müfettiş geliyor, yedirip içirip yolluyorlar, bize baktıkları yok. Biz şikâyet edersek tehdit ediyorlar, bizi tamamen amele yerine koyuyorlar”** şeklindeki beyanların işverene yönelik hakaret ve sataşma içerdiği gerekçesiyle feshin haklı nedene dayandığı yolunda karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi ise konuyu ifade özgürlüğü çerçevesinde ele alarak, yeniden yargılama yapılmak üzere dosyayı Yargıtay 7. Hukuk Dairesine geri göndermiştir (4).

4. İşverenlerin Çalışanlara Yönelik İfade Özgürlüğü Yaklaşımları

Çalışan ve işveren ilişkilerinin işyerine yansımaları açısından bakıldığında, çalışanların patronları veya hiyerarşik olarak üstleri tarafından çeşitli biçimlerde değerlendirmeye tabi tutulduğu görülür. İzleme ve gözetleme bu usullerden bir kısmını oluşturmaktadır.

İşverenin çalışana yönelik ifade özgürlüğüne yaklaşımı iki şekilde değerlendirilebilir. İlki; işverenin çalışanlarını faaliyet alanları, performansları, iş verimliliği, sürece katılma, yönetsel davranışları açısından denetleme ihtiyacıdır. Bu durum işveren açısından, çalışanların işyerindeki çalışma motivasyonlarının değerlendirilmesi ve pek çok analizin yapılması açısından önemlidir, hatta zaruri olarak görülmektedir. Bu bir izlemedir. Geçmiş yıllarda, hazırlanan anketler, uygulanan eğitimler sonucu alınan geri bildirimler, doldurulması zorunlu formlarla işveren ya da üst amirler “izleme” çalışmasını gerçekleştirmekteydiler. Teknoloji ile birlikte bu durum özellikle insan kaynakları birimleri tarafından daha bilimsel olarak gerçekleştirilmektedir. Çalışan-işveren ilişkilerinin tanzimi açısından bu izleme durumu rahatsız edici bir hal oluşturmadan kabullenilmektedir. Buna örnek olarak işe giriş çıkışların teknoloji ile izlenmesi, kart basılması, kornea yöntemi, performans değerlendirme analizleri, kota uygulamaları vs. gösterilebilir.

İkincisi; gözetleme durumudur. Gözetleme durumu, izleme durumuna göre daha bireysel, daha amatör ve objektiflik sınırlarını zorlayan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Gözetleme durumunda otorite ve gücü kullanan karşısında daha zayıf bir ilişkinin tarafı olan çalışanın, sonuçları itibarıyla bir hak ve itibar kaybına uğrama olasılığı yüksektir. Gözetlemede tahakküm sınırları önemlidir. Çalışan işveren ya da üst amirler tarafından sürekli gözetlendiği duygusuna kapılabilir. Bu duygu gösterimi aslında bir tür mobbing davranışıdır. Aşırı strese, öz güven eksikliğine, güven duygusunun zedelenmesine, çalışanın kendini ifade etme biçiminin kısıtlanmasına neden olabilmektedir (5).

5. İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı

5.1. İnsan Kaynakları Açısından Sosyal Medya Kullanımının Ölçüsü

İşe alım ya da işten çıkarma düzenlemelerinin gerçekleştirildiği İnsan Kaynakları birimleri son yıllarda adayların ya da çalışanların sosyal medya kullanımlarını da süreç için belirleyici olarak görmektedirler. Herhangi bir pozisyon için iş başvurusu yapan adayın sosyal medya hesapları, paylaşımları, bu mecralar üzerinden kurduğu ilişkiler aday değerlendirmede önemli bir kriter olarak kabul edilmektedir. İşveren çalışanlarını da sosyal medya üzerinden kontrole/gözetlemeye tabi tutabilmektedir. Bu durum gözetlemenin mesai saatleri dışına taşması durumunu da beraberinde getirmektedir (6).

Özellikle kurumsal e-posta ve whatsapp hesapları ile buralarda paylaşılan yazı, fotoğraf ve belgelerin kuruma sadakat ile bağdaştırıldığı, çalışan üzerindeki değerlendirmede önemli bir ölçü olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu durum da işverenin veya örgütün çalışanların ifade özgürlüklerini kısıtlamaya dönük bir davranışı sosyal medya paylaşımlarını takip ve değerlendirme şekline dönüştürmelerine sebebiyet vermektedir.

5.2. Çalışanların Sosyal Medya Kullanımında İhtilafli Durumlar

Teknolojik gelişmeler bireylerin cebindeki telefonları küçük birer bilgisayar ve iletişim ağı haline dönüştürmüştür. 7/24 çevrim içi olunabilen, erişimin ve internet kullanımının sınırsız olduğu çağımızda, çalışanlar da işyerlerinde gerek cep telefonları gerekse kullandıkları bilgisayarlar aracılığı ile sosyal medya mecralarında daha fazla vakit geçirmektedirler.

Bağımlı olsun olmasın internet erişiminin açık olduğu anlarda sık sık ellerindeki cihazlar vasıtasıyla hesaplarını kontrol eden çalışanların bu durumu zaman zaman işverenler/kurumlar nezdinde

Çalışanların İşyerinde İfade Özgürlüğü

yasaklamalarla çözülmeye çalışılmakta, büyüyen problemler düşünce ve ifade özgürlüklerinin sınırları kapsamında tartışılmaktadır.

Sosyal medya kullanımıyla ilişkili kamu özgürlükleri ile idarenin/işverenin (güç sahiplerinin) sosyal medya gözetiminin çatışması iş ilişkilerini de etkilemektedir. İşçinin işveren nezdindeki sadakat borcunun geniş kapsamı, işçiye işyeri dışında da bazı sorumluluklar yüklemektedir. Bu durum işçinin sosyal medya kullanımındaki kamu özgürlüklerini daraltabilmektedir (7).

5.3. Sosyal Medya Kullanımının İş Akdinin Feshine Neden Olmasına İlişkin Yargıtay Kararları-Kriterleri

Çalışanların işyerinde ve yaptıkları işle alakalı olarak sosyal medya mecralarındaki uygulamalarının hukuki boyutlarına ilişkin bazı örnekler konunun daha iyi kavranmasına yardımcı olacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.01.2019 tarihli kararı bu konudaki en net örneklerden birisidir. Kararda; whatsapp uygulamasında bir grup kurarak işyerleri hakkında burada yorumlarda bulunan üç çalışanın bu yazışmalarının şirket yöneticisi tarafından ele geçirilmesi sonucu tazminat ödenmeksizin işten çıkartılmaları konusu değerlendirilmektedir. Oysa iş görenler kendilerine yapılan ücret ödemelerinin ve özellikle satış primlerinin yeterli olmadığını düşünmektedir. Bu yüzden işyerlerinde daha gayretli çalışmalarının bir anlamı olmadığını ve bu çabalarının boşa gideceğini savunmaktadırlar. Bahsi geçen yazışmaların çalışanlara ait kendi telefon numaraları, yani özel hatlarından gerçekleşiyor olmasına dikkat çekilmektedir. İddia edildiğine göre bu yazışmalar işverenler tarafından hukuka uygun olmayan bir şekilde, çalışanlardan birine baskı yapılması sonucunda ele geçirilmiştir. İş görenler, bu durumun özel hayatın gizliliğine müdahale olduğunu iddia etmekte ve kıdem tazminatlarının, ihbar tazminatlarının ve yıllık izin ücretlerinin karşılığını talep ederek dava açmaktadır.

Çalışanların mesaj içeriklerindeki 'fazla gayretli çalışmama' şeklindeki konuşmalarının haklı fesih nedeni olarak kabul edileceğini

söyleyen yerel mahkeme, ayrıca işverenin yasadışı yollarla bu tür mesajlara ulaştığına ilişkin iş görenler tarafından somut bir delilin ortaya konulmadığı gerekçesi davayı reddetmektedir. Çalışanlar tarafından temyize götürülen bu karara sonrası konu Yargıtay'a taşınır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise yerel mahkemenin davayı reddedemeyeceği yönünde farklı bir karar alır. Yerel mahkeme, whatsapp yazışmalarının hukuka aykırı şekilde ele geçirildiğinin işgörenler tarafından ispatlanması gerektiğini belirtirken Yargıtay ise tam tersine bir kararla yazışmaların hukuka uygun bir şekilde elde edildiğinin işverenin tarafından kanıtlanması gerektiğine hükmeder. Gerekçede ise whatsapp uygulamasının kapalı devre şeklinde kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere açık olmadığı vurgulanmaktadır. Söz konusu kararda bu sistem sayesinde herkesin grup kurarak birbirleriyle iletişim halinde olabildiği, bu durumun ise iş akışını bozmadığı ve çalışanların performansını etkilemediği sürece yasak olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca, whatsapp konuşmalarının ve yazışmalarının da kişisel veri niteliğinde ve gizlilik içeren veriler olduğunun altı çizilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.06.2017 tarihli bir başka kararında da whatsapp grubunda işgörenlerin işyeri uygulamalarını eleştiren konuşmalarının gizli nitelikte olduğu belirtilmekte, çalışanlarının çalıştıkları işyerindeki uygulamaları hakkında görüşlerini ifade etmelerinin "demokratik talep" niteliğinde değerlendirildiği vurgulanmaktadır. Daha da ötesi; whatsapp yazışmalarının mesai saati içinde olmamasının barışçıl nitelikteki iletişimlerin fesih konusu şeklinde değerlendirilmesinin hukuka aykırı olduğuna karar verilmektedir.

İşyerindeki e-postalardan yapılan şahsi yazışmalarla ilgili bir başka örnekte ise Yargıtay işvereni haklı buluyor ve işe iade davasının reddi yönünde karar veriyor. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.02.2019 tarihli bu kararında, işyerinin e-posta hesapları üzerinden özel yazışma dahi olsa çalışanların içerikte küfürlü ifadelerle "işyeri düzeni ve

Çalışanların İşyerinde İfade Özgürlüğü

çalışma huzurunu bozacak nitelikte” hareket ettikleri sonucuna varılarak işe iade davasının reddi yönünde karara imza atılmaktadır (*hurriyet.com.tr*).

Mesai saati içinde veya dışında, çalışanların sosyal medya mecralarında kurumlarına, işyerlerine ve işverenlerine yönelik olarak yaptıkları eleştirel paylaşımlar nedeniyle pek çok “tazminatsız işten çıkarma” vakaları yaşanmaktadır. Dava konusu olan ve pek çoğu da Yargıtay aşamasında değerlendirilen işten çıkarmalarla ilgili olarak kurumun bu davalarda aradığı kriterlerin bir kısmı hukukçular tarafından şöyle değerlendirilmektedir:

- Sosyal medya paylaşımlarına ilişkin iş davalarında Yargıtay öncelikle kullanılan söz veya resimlerin eleştiri sınırını aşmış olmadığına bakıyor. Bu materyalin (söz/resim) direkt işvereni ya da ailesini ya da kurumu/işyerini hedef aldığı iddiasının şüphe doğurmayacak kadar net olup olmadığı değerlendiriliyor.
- İş akdinin feshine konu eylemin, kullanılan sözün ve resimlerin niteliğine göre iş sözleşmesinin devamının çekilmez hal alıp almadığı da Yargıtay tarafından önemle üzerinde durulan bir başka kriteri oluşturuyor.
- Eylemin mesai saatleri içerisinde gerçekleşip gerçekleşmediği, davaya konu eylemde işverenin iş/hizmet görülmesi amacıyla tahsis ettiği araçların kullanılıp kullanılmadığı, ne kadar zamanla kullanıldığı, kullanılma nedeni, çalışanın sosyal medyada yapılan paylaşımlarının işverenin mesleki onurunu ve ticari itibarını zedeleyen şekilde bir durumun olup olmadığı ve paylaşımların, hak aramak, demokratik tepki vermek vs. gibi hukuki düzen içinde meşru kabul edilen sebeplerle yapılıp yapılmadığı ise diğer kriterleri oluşturuyor (*yenisafak.com.tr*).

5.4. Çalışanların Sosyal Medya Kullanımlarının Kısıtlanmasına ve İş Akitlerinin Feshine İlişkin Dünya Örnekleri

Çalışanların sosyal medya üzerinde yapmış oldukları etkileşimlerin işveren/kurum tarafından takibi zaman zaman etik olmayan tutum ve davranışların tespit edilmesine yardımcı olduğu da gözlenmiştir. Rahatsızlıkları sebebiyle izin isteyen ya da rapor alan çalışanın aynı saatlerde sosyal medya hesaplarında çevrimiçi olarak gözükmemesi, ya da etkileşimde bulunması iş akdinin feshedilmesi gibi neticeler de doğurmaktadır. İşveren konuyu çalışanın işyeri sadakati ve güven unsurunun dışına çıkması olarak değerlendirip haklı fesih uygulamaya gidebilmektedir. Bununla ilgili bir örnek İsviçre’de yaşanmıştır. Çalışan migren ataklarından dolayı işverenden izin almış, ancak aynı saatlerde Facebook hesabının çevrimiçi olması nedeniyle bu tutumu iyi niyetli bulunmamış ve işveren tarafından işine son verilmiştir (10).

Dünyaca ünlü firma ve kuruluşların sosyal medya kullanımı ve çalışanlarının bu mecralardaki ifade hürriyetleri karşısında takındıkları tutum ve davranışlar beraberinde farklı uygulamaları da getirmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri’nde çeşitli firmalarda görev yapan iki yüze yakın insan kaynakları birimi yöneticisinin katıldığı bir araştırmada çalışanların sosyal medya kullanımlarına ilişkin değerlendirmede, bu davranışın “boşa zaman geçirme”, “bilgilerin dışarıya aktarılması”, “sistemlerin dışarıdan müdahaleye açık hale getirilmesi” gibi işveren açısından kaygı verici tutumlar olarak görülmüştür (11).

Çalışanın sosyal medya kullanımının pozitif sonuçlarla algılandığı bir örnek Microsoft için verilebilir. Microsoft 435 çalışanın dahil olduğu bir araştırma ile sosyal medya mecralarından facebook kullanan çalışanlarının daha güçlü iş ilişkisi kurabildiği, yeni arkadaşlıklar ve dostluklar edinebildiği ve çalışanlarının bu mecra ile daha fazla sosyalleşebildiği sonucuna ulaşmıştır (11).

Yine bir başka olumlu örnek ise IBM’de yaşanmış, firma yaptırmış olduğu bir araştırma ile sosyal medya kullanımının çalışanları üzerinde olumlu etkilerini gözlemlemiştir. Burada uygulama örneklerini verdiğimiz kuruluşlar/firmalar, sosyal medya kullanan çalışanlarına bir takım uyarılarda da bulunmaktadır. Etkileşimlerinde logo gibi kurumsal kimliklerin kullanılmaması, mesajlarda fikirlerin kendilerine

Çalışanların İşyerinde İfade Özgürlüğü

ait olduğuna ilişkin imleç kullanımı, kurum adına söz sahibi olmadıklarının hatırlatılması ve gibi durumlara dikkat çekilmektedir (11).

6. Bilgi Uçurma

Dünya literatüründeki karşılığı “bilgi uçurma” olan “whistleblowing” organizasyon içerisindeki yanlış ve kötü davranış/eylemlerin açığa çıkarılma olgusu olarak tarif edilmektedir (12). İşletmelerde veya kurumlarda etik olmadığı, doğru olmadığı düşünülen bazı davranışların, olumsuz neticelerini önlemek için örgüt içindeki ya da dışındaki kişilere iletilmesidir. Aslında çerçevesi düşünüldüğünde bir ifade özgürlüğü olarak adlandırılabilir hatta “ahlaki bir tavır” olarak nitelendirilebilecek bu işlem, uygulamada bazen bu kadar masum ve erdemli gözükmez. İşyerlerinde etik dışı ya da yasadışı iş ve eylemlerin açığa çıkartılması olarak algılanan bu yöntem, ülkemizde kimi zaman ispiyonculuk, ajanlık, sadakatsizlik, kurumsal hainlik gibi ölçülere de vurulabilmektedir.

Çalışanın işyerinde yaşanan ve etik dışı bulunduğu davranışlara karşı susmak yerine ifşa etmesi temeline dayanan bu davranış kimi ülkeler tarafından yapılması gereken insani bir davranış olarak tarif edilmektedir. Bu tür tutum sergileyen ülkelerde göre esas yanlış olan yasadışılığı, etik dışılığı ifşa eden kişinin “kötü” olarak algılanmasına meydan verecek tutum ve davranışlardır (13).

Whistleblowing’in yani bilgi uçurmanın ülkemizdeki karşılığına baktığımızda kimi zaman işveren ve kurumsal yapının bu durumu ahlaklı bir tavır olarak algılamadığını ve ifade hürriyeti kapsamında değerlendirmedeğini görmekteyiz. Çalışanın bilgi uçurma yöntemiyle yanlış bulunduğu ve kurumsal zarar gördüğü olayları dışarıya ya da üst birimlere aktarması, kurumsal sırların ifşası, işverenin itibarını zedeleme, kurumsal zarar, çalışanın sadakatsizliği gibi algılanabilmekte ve “bilgi uçuran” çalışanın işine son verilebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışan yasadışı gördüğü ya da etik saymadığı bir konu ile karşılaştığında yasalar karşısında kendisini koruyacak bir yolu tercih ederek ancak whistleblowing (bilgi uçurma) uygulamasına gidebilir (14).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İnsanların ifade özgürlüğü alanları, zaman ve mekân olgusu ile sınırlandırılmadan, hayatın tüm alanları ile tarif edilir. Bireyin özgür düşünmesi, düşündüğünü başkaları ile paylaşması ve bundan dolayı kınanmaması, düşüncelerini özgür şekilde savunabilmesi Anayasa, yasalar ve uluslararası sözleşmelerle teminat altına alınır ve kişi bu teminatla ifade özgürlüğünü kullanır. Çalışanların işyerlerinde ifade özgürlüklerini kullanmalarının önünde bir yasak yoktur, çizilmiş sınırlar vardır.

Kişi kanaatlerini ve düşüncelerini her yerde olduğu gibi çalıştığı işyerlerinde de özgür şekilde dile getirebilir, paylaşabilir. Bunu yaparken “iş görme ve sadakat borcu” sınırlarına uygun hareket etmesi gerekmektedir. Bu durum, çalışanın işverene bağımlı olarak iş görmesi anlamı taşımamaktadır. Hukuki düzenlemelerde zaten bu konuda işveren tarafından sergilenen bir tehdit hissedildiğinde, çalışan lehine kararlarla ifade hürriyetini koruma altına almaktadır. İşyerinde ifade özgürlüğü kullanımında çalışanların en sık karşılaştığı olumsuz durum sosyal medya mecralarında yaptıkları paylaşımların kimi zaman ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmemesidir.

Çalışanın, sosyal medyada işverene/işyerine yönelik tutum, eylem ve söylemlerini “eleştiri” sınırlarının üzerinde kullanması halinde tazminatsız iş akdi fesihleri ya da diğer disiplin uygulamalarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum çoğu zaman “demokratik tepki” olarak ele alınsa da, çalışanın sadakat borcu ilkesi çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde işveren haklı bulunabilmekte, çalışan kendi tutum ve davranışları neticesinde mağduriyet yaşayabilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Şirin T. Özgürlük ve Güvenlik Hakkı: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru. Erişim tarihi: 10 Nisan 2020.
Erişim: https://www.anayasa.gov.tr/media/3544/01_ozgurluk_guvenlik_hakki.pdf
2. Songu SÖ. Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Derg. 2014;15:609–50.
3. Erdoğan G. İşyerinde İfade Özgürlüğü. Ankara, Adalet Yayınevi; 2017.
4. Anayasa Mahkemesi Kararı; 14.4.2016, 29742. Erişim tarihi: 12 Nisan 2020. Erişim: <https://anayasatakip.ku.edu.tr/wp-content/uploads/sites/34/2017/08/Kübra-Yenisey-Anayasa-Mahkemesi-İlter-Nur-kararı.pdf>
5. Yücel OÜ. İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi. In: Zonguldak Maden Havzası'ndaki İşçi Eylemlerinin Yansımaları 19 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Genişletilmiş Bildiri Özetleri. Ankara; 2018.
6. Nizamoğlu NÖ. Personel Seçimi ve İş Bulma Sürecinde Sosyal Medya Kullanımının Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi; 2017.
7. Yücel OÜ. İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi; 2018.
8. hurriyet.com.tr. Erişim tarihi: 20 Mart 2020. Erişim: <https://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/whatsapp-yazismalari-islerinden-etti-41168686>
9. yenisafak.com.tr. Erişim tarihi: 9 Mart 2020.
Erişim: <https://www.yenisafak.com/ekonomi/iste-whatsappin-kurallari-3014934>
10. “Ill” worker fired over Facebook [Internet]. 25 Nisan 2009, BBC. [cited 2020 Apr 13]. Available from: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/technology/8018329.stm>
11. Francois, A., Hebbani, A., & Rintel S. Facebook in the University Workplace. Media Int Aust. 2013;149(15–27).
12. Near, J. P., & Miceli MP. Effective-Whistle Blowing. Acad Manag Rev. 1995;20(3):679–708.
13. Bouville M. Plagiarism: Words and Ideas. Sci Eng Ethic. 2008;14(3):311–22.
14. Cemaloğlu N, Akyürek Mİ. Örgütlerde Whistleblowing (Bilgi Uçurma). Turkish J Educ Stud. 2017;4(3):123–42.