



11 Şubat 2022

İŞYERİ BİLGİSAYARINI KULLANARAK WHATSAPP ÜZERİNDEN İŞVERENE HAKARET EDEN İŞÇİNİN İŞTEN ÇIKARILMASI HAKKINDA ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi (“AYM”), 11 Şubat 2022 tarihli ve 31747 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan kararında (“**Karar**”), özel bir şirket çalışanın (“**Başvurucu**”) işveren aleyhindeki Whatsapp yazışmalarının işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesini haberleşme hürriyeti ve özel hayata saygı hakkının ihlali olarak değerlendirdi.

Karara Konu Olay

Özel bir şirket çalışanı olan Başvurucu’nun, iş arkadaşlarının da olduğu Whatsapp grubunda, “*yöneticilere hakaret ettiği ve iftira attığı*” iddiası ile iş akdi Şirket tarafından feshedildi. Başvurucu, bunun üzerine işe iade istemiyle dava açtı. İlk Derece Mahkemesi, davanın kabulüne, feshin geçersizliğine ve Başvurucu’nun işe iadesine karar verdi. İlk Derece Mahkemesi gerekçede, *fesih bildiriminin yazılı yapılmadığı, bu nedenle şekil şartlarına uygun olmayan feshin geçersiz olduğunu* belirtti.

Şirket bunun üzerine İlk Derece Mahkemesi’nin kararına karşı istinaf kanun yoluna başvurdu. İlgili Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi, İlk Derece Mahkemesi’nin kararının kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak karar verdi. Gerekçede *işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullandığı, bu nedenle yazılı fesih şartı aranmadığı, başvurunun eylemleri nedeniyle yapılan feshin geçerli olduğu, feshe dayanak yapılan mesajlarda şirket ve kurum yöneticilerine karşı küçük düşürücü, hakaret içeren yazışmaların bulunduğu* ifade edildi.

Başvurucu bunun üzerine, AYM’ye bireysel başvuruda bulunarak, *Whatsapp mesajlarının işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdine son verilmesinin özel hayata saygı hakkının ve haberleşme hürriyetinin ihlali olduğunu* ileri sürdü.

AYM Tarafından Yapılan Değerlendirme

AYM yaptığı değerlendirmede, Başvurucu’nun Whatsapp uygulaması üzerinden yaptığı yazışmaların, işveren tarafından incelenerek iş akdinin sona erdirilmesinde, Whatsapp kayıtlarının esas alınmasını, Başvurucu’nun özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlali olarak değerlendirdi.

Karar’da ayrıca, işyerinde kullanıma tahsis edilen elektronik araçların kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden çalışana tam ve açık bir bilgilendirmenin yapılmaması durumunda, çalışanın temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde de korunacağına dair haklı beklentiyle kişisel yazışmalar yapabileceği vurgulandı.

Sonuç

Karar, işyerinde çalışanların kullanımına tahsis edilen elektronik araçların kullanım koşullarına ilişkin, işverenlerce gerekli bilgilendirmelerin yapılmasının önemi ve gerekliliğine



dikkat çekiyor. Buradan hareketle, işverenlerin, çalışanlarının kullanımlarına tahsis edilen elektronik cihazlar hakkında yazılı hatırlatma ve bilgilendirmeler yapması, bu bilgilendirmelere ilişkin evrakların personel dosyasında saklanması işverenler açısından önemli olacaktır.

Detaylı bilgi için bizlerle iletişime geçebilirsiniz.

Karar'ın tam metnine ulaşmak için lütfen [buraya](#) tıklayınız.

Mavi & Karadağ Hukuk Bürosu