

NEWS ALERT

TURKEY

No. 2 | 08/04/2019

İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF THE SOCIAL MEDIA POSTS OF THE EMPLOYEE ON THE EMPLOYMENT RELATIONS

Son yıllarda, sosyal medya kullanımı gün geçtikçe artarak sosyal hayatın bir parçası haline gelmiştir. Sosyal medyanın günlük yaşamda bu kadar önemli bir yer edinmesinin iş ilişkisine de bazı kaçınılmaz yansımaları olmuştur.

İşçinin sosyal amaçla, işyerinde çalışma saatleri içerisinde ya da bazı durumlarda çalışma saatleri dışında sosyal medya paylaşımları yapması, duruma göre disiplin yaptırımlarına ya da iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshine sebep olabilmektedir.

Son yıllarda özellikle işçinin iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımları sebebiyle işverence geçerli veya haklı nedenle feshedilmesi giderek yaygınlaşmıştır. İşçilerin işe iade davası yoluyla konuyu yargıya taşınması durumunda, yargı organı, işçinin bu davranışlarının iş ilişkisini ve taraflar arasındaki güven ilişkisini ne derece olumsuz etkilediğini irdelemektedir.

İşçinin sosyal medya paylaşımlarının iş sözleşmesinin feshine sebep olabilmesi için, işçinin bu davranışının, iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcuna aykırılık oluşturması gerekir. İşçinin işverene karşı olan sadakat borcunun kapsamına; işçinin işvereni veya işyerini zarara uğratabilecek davranışlardan kaçınması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmaması, işverenin şöhret ve itibarını sarsacak davranışlardan uzak kalması, iş düzenini bozmaması, iş

In recent years, social media usage has become increasingly a part of social life. The fact that social media has such an important place in daily life has had some inevitable implications on employment relations.

Social media posts of the employee for social purposes, during working hours in the workplace or in some cases outside working hours may result in disciplinary sanctions or termination of employment contract of employee with valid or justified reasons as per the case.

In recent years, the termination of employment contract of employees by their employer for valid or justified reasons has become increasingly widespread due to the social media posts of the employees. In case that employees, resort to the labor court to resolve the dispute through a reinstatement case, the judiciary examines the adverse impact of the employee's conduct on the employment relation and trust relationship between the parties.

In order to social media posts of the employee to cause termination of the labor contract, this conduct of the employee must breach his loyalty obligation towards the employer. The loyalty obligation of the employee towards his/her employer entail the following obligations such as; avoiding misbehaviors that may harm the employer and workplace or disparage reputation and prestige of the employer or disturb workplace order, or avoiding dissemination of

ilişkisi sırasında öğrendiği ve işle ya da işyeri ile ilgili ticari bilgilerin üçüncü kişilere bildirilmemesi gibi yükümlülükler girmektedir.

İşçinin, Anayasa’da ve Temel İnsan Hakları Belgelerinde korunmuş ifade özgürlüğü ve kişilik hakları çerçevesinde; düşünce ve kanaatlerini sosyal medya paylaşımları yoluyla açıklaması veya beyanda bulunması mümkündür. Nitekim, işverenin, gözetme borcu kapsamında, işçiye insan onuruna yaraşır çalışma koşulları sağlamak, temel haklarının güvence altına alındığı ve kişisel verilerinin korunduğu bir çalışma ortamı sunmak yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşçinin sosyal medyada paylaşım yapmak suretiyle gözetme yükümlülüğünü gerektiği gibi yerine getirmeyen işvereni uygun bir üslupla eleştirmesi sadakat borcuna aykırılık olmayıp, ifade özgürlüğü kapsamında sayılacaktır. Yargıtay işçinin demokratik talep niteliğinde olan barışçıl sosyal medya paylaşımlarının, fesih nedeni yapılmasını doğru bulmamaktadır. Buna karşılık, işçinin sadakat borcu kapsamındaki sır saklama yükümlülüğüne aykırı olarak, işyerinde herhangi bir şekilde öğrendiği, işle, işyeri ile ya da işverenle ilgili ticari bilgileri sosyal medya araçlarıyla üçüncü şahıslara bildirmesi durumunda, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebileceğini kabul etmektedir. Ancak, işçinin işyerinin işleyişiyle ilgili, kanuna açıkça aykırı bilgiler öğrenmesi halinde; edindiği bu bilgileri öncelikle amirine veya işyerindeki yetkili otoriteye duyurmasına rağmen, sonuç alamaması durumunda sosyal medya araçlarıyla kamuoyuna duyurması diğer bir deyişle bilgi uçurması halinde, söz konusu işçinin, sadakat yükümlülüğüne aykırı davrandığı söylenemeyecektir. Yargıtay tarafından, işveren aleyhine yapılan isnat ve ithamlar değerlendirilirken “asılsız” olup olmadığı incelenmektedir.

Sosyal medya kullanımları arttıkça işverenler, olası olumsuz sonuçları engellemek adına iş sözleşmesi kurulması esnasında ya da sonrasında, işyerindeki işçilerin uyacağı sosyal medya kullanımına ilişkin ilke ve kuralları işyeri yönetmeliklerinde; “Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri” veya “Disiplin Yönetmeliği” başlığı altında belirlemektedirler. Bu kuralların ihlali halinde uygulanacak yaptırımların belirlenmesi ve açık olarak ortaya konmasıyla işverenler işçilerin sosyal medya davranışlarını yönlendirerek sosyal medya platformlarındaki paylaşımlarının hem kendilerine hem de işletmelerine zarar vermesini engellemeyi amaçlamaktadırlar.

confidential information relating to business and employees that has been accessed whilst working.

It is possible for the employee to express his/her thoughts and opinions through social media posts within the framework of freedom of expression and personal rights protected under the Constitution and Bill of Rights documents. As ensued from the employer’s protection obligation, he/she must provide the employee with working conditions conducive to human dignity and a working environment where his/her fundamental rights are guaranteed, and his/her personal data is kept safe.

The criticisms of employee concerning his/her employer who is not duly fulfilling his/her protection obligation via social media post in an appropriate manner; shall not be regarded as breach of loyalty obligation and shall be considered within the scope of freedom of expression. As per the precedents of the Court of Appeals, peaceful and righteous sharing of employees via social media posts concerning employer or workplace which are deemed to be democratic demand of the employee cannot be termination reason. As opposed to that, the Court of Appeals rules that employee’s employment contract can be justly terminated if the employee discloses confidential information concerning business, workplace or employer that he/she has accessed whilst working using social media. in any way. However, if the employee accesses information concerning illegal operations of the workplace and firstly notifies such information to his/her supervisor or the competent authority in the workplace to have them rectified, but does not get results, and disseminate such information concerning illegal operations of the employer to public through social media posts, in other words whistle blows them to public, such conduct of employee cannot be regarded as violation of his/her loyalty obligation. The Court of Appeals evaluates the accusations against the employer whether they are groundless or not before ruling its verdict on justifiability of termination.

As the usage of social media increases, employers determine the principles and rules on usage of social media by employees working in the workplace within workplace regulations; under the headings of “Code of Ethics and Application Principles” or “Disciplinary Regulations” which are delivered to employees as of commencement of employment. By explicitly regulating disciplinary sanctions to be applied in case of violation of these principles and rules, employers would govern social media behaviors of the employees working in the workplace, and as such would both prevent employees to harm themselves as well as their workplace, by disseminating disparaging or disruptive social media posts against their employers at diversified social media platforms.

İşçi, sosyal medyayı, bireysel amaçla kullanırken, işverenin veya işyerinin çıkarlarını zedeleyecek davranışlardan kaçınması, işverenin ve çalışma arkadaşlarının şöhret ve itibarını karalayacak ithamlarda bulunmaması ve onların kişilik haklarını ihlal etmemesi, iş düzenini ve barışını bozmaması, iş ilişkisi sırasında öğrendiği ve işle ya da işyeri ile ilgili ticari bilgilerin üçüncü kişilere bildirilmemesi gerekir. Nitekim, Yargıtay, işçinin sosyal paylaşım sitesinde işyeri çalışanları hakkında sataşma niteliğinde yazışmalar yapması ve buna ilişkin kayıtların işyerinde kullanıma tahsis edilen bilgisayarda görülmesi halinde, işverence yapılan haklı nedenle feshin tartışmasız yerinde olduğuna dair hüküm kurmuştur.

Ne var ki, işveren de işyerinde tesis ettiği izleme ve gözetleme uygulamalarıyla, işyeri yahut işverene ilişkin olmayan veri içeriğini denetleyemez ve elde edilen veriyi kişisel verilerin korunması hakkındaki temel prensipleri ihlal edecek şekilde işleyemez. Ancak, işçinin, sosyal medya kullanım süresi ve sıklığını denetleyebilir.

Konuyla ilgili herhangi bir sorunuz olduğu takdirde lütfen iletişime geçiniz.

When employee use social media for individual purposes, he/she should avoid acts that may harm the interests of the employer or the workplace or disparage prestige of the employer and his colleagues or violate their personal rights or disturb workplace order and peace or disclose confidential information relating to business and employees that he/she accessed whilst working. As so, the Court of Appeals has ruled that the termination of the employer was undisputedly just because the employee has shared bullying correspondence about the employees on the social media and such has appeared on the computers allocated for use in the workplace.

Nevertheless, the employer cannot inspect the contents of data that are not related to the workplace or to the employer via monitoring and surveillance applications installed in the workplace and cannot process data obtained, in a manner that violates the principles of protection of personal data. However, the employer can inspect the duration and frequency of social media usage of employees.

Please do not hesitate to contact, if you have any further query on the matter.

Karadağ Hukuk Bürosu

Akat Mah. Hare Sok. No: 20
Levent-Beşiktaş/ İstanbul

Tel: +90 212 268 22 28
Fax: +90 212 324 06 64
www.karadaglaw.com



Dr. Melek Onaran
Legal Counsel
monaran@karadaglaw.com



Nisa Saraç
Legal Intern
nsarac@karadaglaw.com