



## YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA DİJİTAL HAYATIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİLERİ

Doç. Dr. Öğr. Ali EKİN\*

### Öz

Günümüzde dijital teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte çalışma hayatının da dijitalleşme sürecine uygun olarak ilerlemesi gerekmektedir. Bu durum, iş sözleşmelerinin feshi konusunda yeni ve dikkate değer tartışmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay kararları, dijital hayatın iş sözleşmesinin feshine etkilerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışmamızda öncelikle İş Kanunu'nda yer alan fesih türlerine yer verilerek çalışmaya esas konularda uygulama açısından izlenecek fesih yöntemleri değerlendirilecektir. Sonrasında ise Yargıtay kararları ışığında dijital hayatın iş sözleşmesinin feshine etkileri incelenecek ve bu konudaki

\* Doç. Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Özel Hukuk Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/ Rize, Türkiye | Assoc. Prof., Recep Tayyip Erdoğan University, Faculty of Law, Department of Private Law, Labor and Social Security Law Department, Rize, Türkiye.

✉ ali.ekin@erdogan.edu.tr • ORCID 0000-0003-4644-6836

📄 **Atf Şekli** | Cite As: EKİN, Ali: "Yargıtay Kararları Işığında Dijital Hayatın İş Sözleşmesinin Feshine Etkileri", SÜHFD, C. 32, S. 4, 2024, s. 2129-2172 .

📄 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

📄 Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



yeni gelişmelere de değinilecektir. Dijital iletişim araçlarının yaygın olarak kullanılmasının iş ilişkilerine olan etkisi gibi konular ele alınarak, Yargıtay'ın bu tür durumlara yönelik verdiği kararların analizi yapılacaktır.

### **Anahtar Kelimeler**

•Dijital Hayat •Fesih •İş İlişkisi •İş Sözleşmesi •İş Kanunu

## **THE EFFECTS OF DIGITAL LIFE ON THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE LIGHT OF THE DECISIONS OF THE COURT OF CASSATION**

### **Abstract**

Today, with the rapid development of digital technology, working life must progress in accordance with the digitalisation process. This situation has led to the emergence of new and remarkable discussions on the termination of employment contracts. The decisions of the Court of Cassation play an important role in determining the effects of digital life on the termination of the employment contract.

In our study, firstly, the types of termination in the Labour Law will be given and the termination methods to be followed in terms of practice will be evaluated. Then, in the light of the decisions of the Court of Cassation, the effects of digital life on the termination of the employment contract will be examined and new developments in this field will be mentioned. Issues such as the impact of the widespread use of digital communication tools on labour relations will be discussed and the decisions of the Court of Cassation on such situations will be analysed.

### **Keywords**

•Digital Life •Termination •Labour Relationship •Employment Contract  
•Labour Law

## GİRİŞ

“Dijital hayat” terimi, dijital teknolojilerin yaşamın vazgeçilmez bir parçası olduğu bir yaşam biçimini ifade etmektedir<sup>1</sup>. “Dijital hayat” terimi aynı zamanda insan varlığının dijital teknolojilerle ilgili yönlerinin bütünü ifade etmek için de kullanılmaktadır. Kapsamlı anlamıyla “dijital yaşam” terimi, dijital teknolojilerin insan yaşamının tüm yönlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu bir yaşam biçimini ifade etmektedir. Bir diğer anlatımla dijital hayat, bireylerin internet, bilgisayarlar, akıllı telefonlar ve diğer dijital teknolojiler aracılığıyla yaşadıkları ve etkileşimde buldukları modern yaşam biçimidir. Dijital hayat, sosyal medya platformları, mobil uygulamalar, çevrimiçi alışveriş siteleri ve diğer dijital ortamlar üzerinden gerçekleştirilen iletişim, eğlence, bilgi edinme ve iş yapma gibi faaliyetleri kapsar.

İş hukuku, dijital hayatın etkileriyle birlikte sürekli olarak evrilmektedir. Dijital hayatın iş hukuku üzerindeki etkisi birkaç farklı yönü kapsamaktadır bunlar, kişisel verilerin korunması, uzaktan çalışma, internet kullanımı, elektronik iletişim gibi farklı alanlarda kendisini göstermektedir.

Fesih kavramı ise sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik tek yanlı irade açıklamasıdır<sup>2</sup>. Taraflardan

<sup>1</sup> LENGSELD, Jörn: Digital Life, <https://joernlengsfeld.com/en/definition/digital-life/#:~:text=In%20its%20comprehensive%20meaning%2C%20the,all%20aspects%20of%20human%20life> (Erişim Tarihi: 27.08.2024).

<sup>2</sup> OĞUZMAN, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 41-42; ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s. 222; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku, 36. Baskı, İstanbul 2023, s. 476; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022, s. 934; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 22. Baskı, İstanbul 2022, s. 538-539; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara 2019, s. 280; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 259; EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 1987, s. 166; KAPLAN, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s. 14; ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 74, 2022, s. 1737; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Baskı, 2020, s. 117; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 179; BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021,

birisinin fesih iradesini açıklamasıyla birlikte iş sözleşmesi geleceğe yönelik olarak ortadan kalkar. Feshe ilişkin beyan karşı tarafın kabulüne tabi değildir<sup>3</sup>.

Nitekim fesih bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>4</sup>. Buna bağlı olarak irade açıklamasının şüpheye yer vermeyecek şekilde ve karşı tarafa ulaşması gerekir<sup>5</sup>. Karşı tarafın himayesine girmeyen feshe yönelik irade açıklamaları hüküm ve sonuçlarını doğurmaz<sup>6</sup>. Fesih iradesi net ve açık olmalıdır<sup>7</sup>. Teklif ve soru şeklindeki açıklamalar fesih olarak değerlendirilmez<sup>8</sup>. Ancak Yargıtay kararlarında feshin her zaman açık ve net olamayacağı bazen de içeriğinden fesih iradesinin anlaşıldığı<sup>9</sup> durumların olduğu

s. 185; **YÜREKLİ**, Sabahattin: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Ankara 2016, s. 103 vd.; **KILIÇOĞLU**, Mustafa/**ŞENOCAK**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 17-23.

<sup>3</sup> **EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017, s. 66; **OĞUZMAN**, s. 41-42; **KAPLAN**, s. 15; **ESENER**, s. 541-543; **BEDÜK**, Mehmet Nusret: "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, 2019, s. 682.

<sup>4</sup> **UŞAN**, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku C.1, Ankara 2009, s.100; **MOLLA-MAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 935 ; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 538 ; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s.476; **OĞUZMAN**, s.41; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 179 ; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 185; **NARMANLIOĞLU**, s.234; **ESENER**, s.223; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s. 166, 167.

<sup>5</sup> YHGK., 12.6.1991, 9-287/349, İşveren Dergisi, C.30, S.8, Mayıs 1992, s.17; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 542; **GÜNAY**, s. 118; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 179; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 185; **BEDÜK**, s. 683.

<sup>6</sup> **EKONOMİ**, İş Hukuku, s.167; **ESENER**, s. 226; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 544; **SÜZEK**, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s.107; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s.268. Doktrinde fesih beyanının karşı tarafça öğrenildiği anda hüküm doğuracağını kabul edenler de vardır. Bkz. **OĞUZMAN**, s.174; **ÇENBERCİ**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara 1986, s. 229; **ATABEK**, Reşat: İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, s. 47.

<sup>7</sup> **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 477.

<sup>8</sup> **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 477.

<sup>9</sup> "Davalı, davacı birkaç arkadaşının işverenden zam talep ettiklerini, talepleri karşılanmayınca davacının işi kendiliğinden bırakıp gittiğini ve hakkında devamsızlık tutanakları tanzim edilerek iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini ve tüm taleplerinin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir. Dairemizden geçen 2014/4706 Esas sayılı emsal dosyada da mahkemece davacının iş akdinin işverence haksız nedenle sona erdirildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiş olup dairemizce fesih konusu bozma sebebi yapılmamıştır. Bu itibarla davacının iş akdinin işverence haksız nedenle feshedildiğinin kabulü ile ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile reddi usul ve

belirtilmiştir<sup>10</sup>.

Fesih beyanı, karşı tarafa ulaştığı anda tüm hüküm ve sonuçlarını doğurur; artık bu beyandan dönülmez. Ancak, henüz karşı tarafa ulaşmamış olan fesih beyanından dönülmesinde bir engel yoktur<sup>11</sup>.

Çalışma konumuzda, öncelikle fesih türlerine, ardından ise Yargıtay uygulamalarında dijital hayatın iş sözleşmesinin feshine olan etkilerine yer verilecektir

## I. FESİH ÇEŞİTLERİ

### A. Bildirimli Fesih

İş hukukunda bildirimli fesih, işçi veya işverenin, kanunda belirtilen veya taraflar arasında kararlaştırılan asgari süreler çerçevesinde, belirli bir süre öncesinden diğer tarafa haber vererek iş sözleşmesini sonlandırma hakkına sahip olmasıdır<sup>12</sup>.

İhbar süresi, yalnızca işverenin veya işçinin riayet etmesi gereken bir süre değildir. Bildirim sürelerine uyulmaksızın yapılan fesihler ise usulsüz fesih olarak adlandırılmaktadır<sup>13</sup> Usulsüz fesih halinde, bildirim sürelerine uymayan tarafın bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarınca karşı tarafa tazminat ödemek zorunda olduğu hükme bağlanmıştır<sup>14</sup>. Doktrinde bu tazminat *ihbar tazminatı* olarak adlandırılmaktadır<sup>15</sup>. İhbar

---

*yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.*" Y. 7. HD., 10.09.2015, E. 2014/17793, K. 2015/14528. (Kazancı, Erişim Tarihi: 09.06.2024)

<sup>10</sup> GÜZEL, Ali: "İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 5, Sayı 75, 2022, s. 2485.

<sup>11</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 823; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 171; OĞUZMAN, s. 194; ESENER, s. 226; GÜNAY, s. 118.

<sup>12</sup> SÜZEK, İş Hukuku 540; BEDÜK, s. 686.

<sup>13</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 555; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 955-956.

<sup>14</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/ BASKAN, s. 186; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 189.

<sup>15</sup> İhbar tazminatının hukuki niteliği hakkında görüşler için bkz. CENTEL, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 190-191; NARMANLIOĞLU, s. 298-300; ÇENBERCİ s. 334; SAYMEN, F. Hakkı: Türk İş Hukuku 1954, s. 606; OĞUZMAN, s. 276; EKONOMİ, s. 183,184; KAPLAN, s. 65 vd.; SÜZEK, İş Hukuku, s. 555; TUNÇOMAĞ, Kenan /CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s. 193 ; AK-YİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, 2008, s. 620.

tazminatı götürü nitelikte bir tazminat olup fesihle bulunan tarafın kusuru olmasa ve usulsüz feshe maruz kalan taraf zarara uğramasa dahi sözleşmesi feshedilen taraf, bu tazminatı almaya hak kazanmaktadır<sup>16</sup>. İhbar tazminatının hesabında, ücretin yanı sıra işçiye sözleşme veya kanun gereğince sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin brüt tutarı da hesaplanmaktadır<sup>17</sup>. İhbar tazminatının miktarı iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir<sup>18</sup>. İhbar sürelerinin sözleşme ile artırılması halinde, ihbar tazminatının hesabında da sözleşmede öngörülen ihbar süreleri esas alınmaktadır<sup>19</sup>. Ayrıca iş sözleşmesini kendisi fesheden taraf ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır<sup>20</sup>. Ancak mobbing<sup>21</sup> nedeniyle fesihlerle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi yönünde baskı olduğu ileri sürülerek yargı kararlarında kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatına da hükmedildiği görülmektedir<sup>22</sup>.

<sup>16</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 958; AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN SENYEN, Emine Tuncay: İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2012, s.177; SÜZEK, İş Hukuku, s. 556; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 184; EKONOMİ, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, 2003.; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 193; NARMANLIOĞLU, s. 292; GÜNAY, s. 123; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN/BASKAN, s. 186.

<sup>17</sup> Y. 9. HD., 1.11.1999, E. 16233/16478 (İşveren, C.34, S.3, 1999, s.17); Y. 9. HD., 30.11.1999, (İşveren, C. 37, S.7, 1999, s.16); SÜZEK, İş Hukuku, s. 557; GÜNAY, s. 124; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 189.

<sup>18</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 557; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI/ BAYSAL, s. 963; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 184; NARMANLIOĞLU, s. 258. Karşı görüş için bkz. OĞUZMAN s. 277.

<sup>19</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 557; EKONOMİ, Hizmet Akdinin Feshi, s. 8; KAPLAN, s. 70.

<sup>20</sup> SÜMER, Haluk Hadi/ KAYIRGAN, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 3. Baskı, 2022, s. 509; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 186; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s. 893

<sup>21</sup> İş yaşamında görülen psikolojik taciz yani mobbing, işyerindeki konumunu, taciz eylemlerine devam ederek koruyan kişi veya kişiler tarafından, işyerindeki tacizden ötürü çaresiz ve savunmasız hale gelen bireye karşı sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı olarak yapılan hareketleri içermektedir. EKİN, Ali: Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, 1. Baskı, 2013, s. 75.

<sup>22</sup> "Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de işverenin uyguladığı mobbing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Mahkemenin, mobbing şartlarının oluşmadığına yönelik gerekçesi isabetsiz ise de kıdem ve ihbar tazminatı

## B. Haklı Nedenle Bildirimsiz Fesih

İş Kanunu'nda, haklı nedenle fesih başlığı altında iki farklı fesih hakkı düzenlenmiştir: biri işçi açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı, diğeri ise işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hakkıdır. Bu maddelerde belirtilen haklı nedenle fesih sebeplerine dayanmadan yahut da gerekli prosedürü yerine getirmeden yapılan fesiHLere haksız fesih denilmektedir<sup>23</sup>.

Haksız fesih durumunda işçiye herhangi bir bildirim yapılmadığı için, usulsüz fesih hükümleri de uygulanacaktır. İşçi, feshin geçerli nedene dayalı olarak yapılmasını gerektiren İş Kanunu m.18'deki koşullara sahip ise, İş Kanunu 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir ve feshin geçersiz sayılmasını talep edebilir. Ancak işçi iş güvencesine tabi olmadığı durumda bildirim sürelerine uyulmadığından usulsüz bir fesih söz konusu olacak ve işçi ihbar tazminatı, koşulları varsa kötüniyet tazminatı ve kıdem tazminatı isteyebilecektir<sup>24</sup>. Aynı şekilde işçi tarafından haklı nedene dayanılmasına rağmen haklı nedenle yapılan fesih ispatlanamazsa işçi açısından da fesih

---

*alacaklarının hüküm altına alınması, sonuç itibarıyla doğru görülmüştür.” Y. 22. HD., E. 2015/11958, K. 2016/15623 (Kazancı, Erişim Tarihi: 31.05.2016).*

<sup>23</sup> **TULUKÇU**, N. Binnur: “Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2002, s. 555 vd.; **GE-REK**, **Nüvit**: İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih- Usulsüz Fesih- Kötüniyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 2, 2015, s. 1 vd.; **TUNCAY SENYEN KAPLAN**, **E.**: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 17 vd., **SÜMER**, s. 298; **CENTEL**, s. 195; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 893; **UŞAN**, s. 125 ; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 249; **NARMANLIOĞLU**, s. 237-238; **ESENER**, s. 136-138; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s. 85-87; **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 726-727; **KAPLAN**, s. 168.

<sup>24</sup> **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 193 194; **NARMANLIOĞLU**, s. 383; **ESENER**, s. 243; **KAPLAN**, s. 167; **SAYMEN**, s. 610; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, **ASTARLI/BAYSAL**, s. 983; **AKTAY**, s. 213; **AKYİĞİT**, İş Hukuku, s. 215; **EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN/ BASKAN**, s. 249; **EKONOMİ**, İş Hukuku, s. 195.

haksız olacağından işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacak, işveren ise işçiden ihbar tazminatı talep edebilecektir<sup>25</sup>.

### 1. İşçi Açısından Haklı Nedenle Fesih

İşçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi İş Kanunu m. 24'te düzenlenmiştir. Buna göre, süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. İşçi açısından haklı nedenle fesihler üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebeplerdir.

### 2. İşveren Açısından Haklı Nedenle Fesih

İşveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi İş Kanunu m. 25'te düzenlenmiştir. Buna göre, süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Haklı nedenle fesihler dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler, gözüaltı ve tutukluluk halleridir.

İş Kanunu m. 24 ve 25'te gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz<sup>26</sup>. İşçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde ise bir yıllık süre uygulanmaz<sup>27</sup>.

6 günlük ve 1 yıllık süreler, yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılacak fesihler açısından öngörülmüştür. Dolayısıyla sağlık nedenleri veya zorlayıcı sebeplerle iş sözleşmesinin feshi halinde herhangi bir süre sınırlaması söz konusu olmayacaktır<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> EYRENCİ/ TAŞKENT/ULUCAN/ BASKAN, s. 249; SÜZEK, İş Hukuku, s. 733-734.

<sup>26</sup> İş Kanunu m. 26.

<sup>27</sup> İş Kanunu m. 26.

<sup>28</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 717; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 214; NARMANLIOĞLU, s. 320; SAYMEN, s. 613; OĞUZMAN s. 112; ERKUL, İhsan : İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, 1. Baskı, 1987, s. 153. Aksi görüş için bkz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 219.



Fesih hakkının kullanılabilceği altı günlük ve bir yıllık sürelerin hak düşürücü süreler olması sebebiyle bu süreler dolduktan sonra bildirimsiz fesih hakkı kullanılamayacaktır<sup>29</sup>. Bu süreler hak düşürücü süreler olduğundan, hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Sürelerin durması veya kesilmesi söz konusu olmayacaktır<sup>30</sup>

### C. Geçerli Nedenle Bildirimli Fesih

İş Kanunu kapsamında iş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesi fesheden işveren bir geçerli nedene dayanmalı ve bazı şekli şartları yerine getirmelidir<sup>31</sup>.

İş güvencesine sahip işçinin neyi ifade ettiği İş Kanunu'nda yer almıştır. Buna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz<sup>32</sup>.

İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır<sup>33</sup>. Ayrıca hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez<sup>34</sup>. Ancak, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı içerisinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı nedeniyle fesih

<sup>29</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s. 808-809; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 215; ESENER, s. 242; NARMANLIOĞLU, s. 320; CENTEL, s. 176; ÇENBERCİ, s. 411; SAYMEN, s. 612; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 219; OĞUZMAN, s. 114; KAPLAN, s. 170 vd.

<sup>30</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, s. 215; SAYMEN, s. 612; OĞUZMAN, s. 114; ESENER, s. 242; NARMANLIOĞLU, s. 321; ERGİN, s. 85.

<sup>31</sup> BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 190; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s.1022; ERGİN, s. 79.

<sup>32</sup> İş Kanunu m. 18.

<sup>33</sup> SÜZEK, s. 630-631; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL s. 1070-1072; SÜMER, s. 224.

<sup>34</sup> İş Kanunu m.19.

koşullarına uygun fesih hakkı saklıdır<sup>35</sup>.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur<sup>36</sup>. İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlama niyeti olmaksızın, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak amacıyla yaptığı başvuru, geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir<sup>37</sup>.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemedden mahsup edilir<sup>38</sup>. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürele ait ücret tutarı ayrıca ödenir<sup>39</sup>.

İşverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur<sup>40</sup>. İşe başlatmama tazminatı, brüt ücret

<sup>35</sup> **DUMAN, Barış:** "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 1, 2020, s. 4-11.**AYDIN**, s. 148.

<sup>36</sup> İş Kanunu m.21/6.

<sup>37</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 658-659; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması (13. bs Beta Yayınları 2022) 200; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 218; SÜMER, s. 263-264; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s.1119-1120; SONGU ÖKTEM, Sezgi: "İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet", İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, 2018, s. 135, 158 vd.; SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu: "Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat", II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, 2017, s. 267, KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 1321, 1322.

<sup>38</sup> İş Kanunu m. 25/5.

<sup>39</sup> İş Kanunu m. 25/5.

<sup>40</sup> İş Kanunu m.21/1.

üzerinden hesaplanır<sup>41</sup>. Yalnızca damga vergisine tabi olup, gelir vergisi ve SGK kesintisinden muaftır.

## II. DİJİTAL HAYATIN FESİHLERE ETKİSİNE YÖNELİK YARGITAY UYGULAMASI

### A. Fesihlere İlişkin Yargıtay Görüşü

Konuya ilişkin Yargıtay kararlarına yer vermeden önce, Yargıtay'ın fesihler bakımından durum değerlendirmesi yaparken dikkate aldığı hususları içeren yerleşik görüşlerini açıklamak faydalı olacaktır. Buna göre, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin önceki iş sözleşmesine aykırı davranışlarını cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil, sözleşmesel yükümlülükleri ihlal etmeye devam etme veya tekrar etme riskinden kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı ve sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gereklidir. İşçinin kusurlu davranışı sonucunda sözleşmeye aykırı bir tutum sergilemesi ve bunun iş ilişkisini olumsuz bir şekilde etkilemesi durumunda, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışları veya yetersizlikleri nedeniyle iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin önemli ve makul ölçülerde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, işverenin haklı nedenlerle fesih hakkının bulunduğu durumlarda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca fesih hakkının hak düşürücü süre içinde kullanılması veya Toplu İş Sözleşmesinde Disiplin Kurulu kararının öngörülmesine rağmen, Disiplin Kurulu kararı olmadan fesih hakkının kullanılması

<sup>41</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 221.

halinde, feshin haksız olduğu kabul edilmektedir. Zira işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve işveren açısından iş ilişkisinin önemli ölçüde devam ettirilmesinin beklemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmektedir”<sup>42</sup>.

## B. Dijital Hayatın Fesihlere Etkisi

### 1. Şahsi Bilgisayar Kullanımı

#### a. İşyeri bilgisayarını şahsi işlerde kullanmak haklı veya geçerli nedenle fesih imkânı verir mi?

İşyeri bilgisayarının şahsi işlerde kullanımı, uygulama açısından farklı bir değerlendirme gerektirir. Bilgisayarın şahsi kullanımının işe olan etkisinin yanı sıra, işverenin bu konudaki yaklaşımı da önemlidir. Somut olayın özelliklerine göre, işyeri bilgisayarını şahsi işlerde kullanmak haklı nedenle fesih hakkı doğurabilir. Ancak, işveren bu durumu haklı neden yerine geçerli neden olarak kabul etmişse, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı tartışılmaksızın geçerli olup olmadığı değerlendirilmelidir<sup>43</sup>. Yani şahsi bilgisayar kullanımlarında işçinin işyerindeki kıdemi, işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği, bu davranışının işyerini zarara uğrattığı, ölçülülük ilkesi, bu konuda işyerindeki genel uygulamanın ne olduğu gibi hususların birlikte değerlendirilmelidir<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Y. 9. HD., 18.02.2019, 2018/6257 E., 2019/3909 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 12.08.2024 ); Y. 22. HD., 22.03.20212, 2011/13022 E. , 2012/5134 K. (Kazancı, Erişim Tarihi:10.07.2024 );

<sup>43</sup> “Davacı hakkında daha önce 05.03.2009 tarihinde işyerinde geçen zaman ve bilgisayarı şahsi işinde kullandığından uyarı cezası verildiği, 08.05.2009 tarihli tutanakta; bilgisayarda yapılan incelemede davacının arkadaşına gönderdiği iddia edilen mailde “bu arada alçak bana 50,00 TL zam yapmış ...” şeklinde mail yazdığı belirtilmiştir. Bu mail içeriğinin davacı iddiası gibi tarafından yazılmadığı kabul edilse dahi davacının işveren nezdinde mesai saatlerinde geçen çalışma süreleri içerisinde işyeri bilgisayarında özel işlerini takip etmesi bu konuda daha öncede uyarı alması dikkate alındığında, işverenin işyeri çalışma kurallarına uymayan bu tür davranışları sergileyen işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenmez. Olayda eylemlerin ağırlığı ve işverenin davacıya kıdem ihbar tazminatlarını ödemesi de dikkate alındığında iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenin varlığının kabulü gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.” Y. 22. HD., 22.03.20212, 2011/13022 E. , 2012/5134 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 06.08.2024)

<sup>44</sup> “Davacının ... sözleşmesi mesai saatleri içinde internet kullanması, diğer işçilere kötü örnek olması ve işverenin güvenini bu şekilde kötüye kullanılması nedeniyle haklı nedenle

İşyeri bilgisayarının şahsi kullanımı sırasında gerçekleştirilen iş ve işlemler somut olaya göre değerlendirilir. Mevzubahis bu durumun genellikle geçerli bir neden olabileceği kabul edilmektedir. Ancak, bilgisayar üzerinden hakaret eylemi gerçekleşir ve bu konuda suç duyurusunda bulunulursa, feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığının tespit edilebilmesi için mutlaka soruşturma süreci sonlandırılmalı ve bu sürecin bekletici mesele olarak ele alınması gerekmektedir.<sup>45</sup>

Bir işçinin işyerindeki bilgisayar ağı üzerinden diğer çalışanlara yönelik sarf ettiği sözler işçinin başka bir işçiye sataşması olarak değerlendirilerek işveren tarafından haklı nedenle feshe konu olabilir<sup>46</sup>. Burada

---

*tazminatlı olarak feshedilmiştir. Davacı on iki yıllık çalışandır. Mesai saatleri içinde internet kullanması nedeniyle ... sözleşmesi feshedilmiş fesih bildiriminde işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, işyerini zarara uğrattığı belirtilmemiştir. Davacının çalıştığı fiili süre, işyerinde herhangi bir zarar meydana gelmemesi dikkate alındığında davacının... sözleşmesinin tazminatlı olarak feshedilmesi ölçülülük ilkesine aykırı düşmektedir. Davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 22. HD., 28.12.2012, 2012/9757 E. , 2012/30048 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 11.07.2024)*

<sup>45</sup> *“Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, tek başına alım yapma yetkisi bulunmayan davacının alımlarla ilgili olarak menfaat temin edemeyeceği, davacının MSN yazışmalarında kullandığı küfürlü ifadelerin muhatabın yüzüne karşı veya diğer çalışanların yanında söylenmemesi, bilgisayar aksamı ve programlarının kontrolü yenilenmesi sırasında ilgili eleman tarafından çöplükten çıkarılarak muhatablarına iletilmesi nedeniyle 4857 sayılı yasanın 25/b maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, davacının mesai saatleri içinde yasak olmasına rağmen MSN yazışmasının ve yine mesai saati içinde görevi dışında eniştesi için araştırma yapmasının işyeri kurallarına aykırı olduğu, davranışları nedeniyle iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı ancak haklı neden ağırlığında olmadığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma ve yıllık izin ücreti istemleri hüküm altına alınmış hafta tatili ve genel tatil ücreti istemlerinin ise reddine karar verilmiştir. Davacının iş akdinin feshine konu olan hakaret eylemi nedeniyle yapılan suç duyurusu ile ilgili olarak Gebze Cumhuriyet Başsavcılığının soruşturmasının sonucu beklenmeden karar verilmesi hatalıdır. Yukarıda anılan eylem sebebiyle, Gebze Sulh Ceza Mahkemesi'nde kamu davası açılması sonucu Gebze4.Sulh Ceza Mahkemesi'nin 2011/177 Esas sayılı dosyasında verilen kararın kesinleşmesi beklenmelidir”. Y. 9. HD., 13.03.2014, 2014/6274 E. , 2014/8240 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.07.2024)*

<sup>46</sup> *“Somut olayda, davacının sosyal paylaşım sitesinde iş yeri çalışanları hakkında sataşma niteliğinde yazışmalar yaptığı ve buna ilişkin kayıtların iş yerinde kullanıma tahsis edilen bilgisayarda görüldüğü hep birlikte değerlendirildiğinde işverence yapılan feshin haklı nitelikte olduğu tartışmasız olup mahkemece davanın reddi gerekirken yanılığın değerlendirilme ile davanın kabulü hatalıdır.” Y.9. HD., 25.09.2014, 2014/11150 E. , 2014/28132 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 10.07.2024)*

önemli olan sarf edilen sözlerin sataşma niteliği taşıyıp taşımadığıdır. Aksi halde sataşmanın mutlaka yüz yüze olmayacağı düşünülmektedir.

İşyerinde kendisine tahsis edilen bilgisayarda cinsel içerikli site ziyareti yapmanın, cinsel içerikli konuşmalara dahil olmanın işveren açısından haklı fesih sebebi olup olmadığı hususunda ise Yargıtay'ın görüşü net olup bu durumun doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğu, işverenin güveninin kötüye kullanıldığı sonucuna varılmaktadır<sup>47</sup>.

Bilgisayarda özel işlerini yapan işçilerin tespit edilmesi durumunda, doğrudan fesih yerine bu konuda savunmalarının alınması ve uyarılmaları gerekmektedir. Uyarı yapıldıktan sonra mesai saatlerinde özel işlerini yapmaya devam etmeleri, somut olayın niteliğine göre haklı veya geçerli bir fesih sebebi oluşturabilir<sup>48</sup>.

<sup>47</sup> “Dosya kapsamından davacının davalı işyerinde idari bölümde (muhasabe) çalıştığı, kendisine tahsis edilen bir bilgisayar bulunduğu, davalı vekilinin dosyaya sunduğu çıktılar incelendiğinde, bu bilgisayarda cinsel içerikli konuşma ve fotoğrafların bulunduğu internet sitelerine girildiği, bu sitelerdeki giriş saatlerinin ağırlıklı olarak mesai saati içinde olduğu, davacının bu internet sitelerine giriş yaptığının 01/07/2013 tarihinde tespit edildiği, iş akdinin de aynı gün feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, davalının güvenini kötüye kullanan davacının iş akdinin feshi haklı olduğundan davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” Y. 9. HD., 05.09.2019, 2016/1217 E. , 2019/10496 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 15.08.2024)

<sup>48</sup> “Dosya içeriğinden, davalıya ait okul işyerinde 04.9.2007 tarihinden beri kütüphane görevlisi olarak çalışan davacının 08.08.2009 tarihli fesih bildirimini ile bilgisayarda şahsi işlerini yaptığı ve işvereni hakkında arkadaşına gönderdiği mailde okul idarecesini kötüleyici yazı yazdığından kıdem ihbar tazminatı ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı hakkında daha önce 05.03.2009 tarihinde işyerinde geçen zaman ve bilgisayarı şahis işinde kullandığından uyarı cezası verildiği, 08.05.2009 tarihli tutanakta; bilgisayarda yapılan incelemede davacının arkadaşına gönderdiği iddia edilen mailde “bu arada alçak bana 50,00 TL zam yapmış ...” şeklinde mail yazdığı belirtilmiştir. Bu mail içeriğinin davacı iddiası gibi tarafından yazılmadığı kabul edilse dahi davacının işveren nezdinde mesai saatlerinde geçen çalışma süreleri içerisinde işyeri bilgisayarında özel işlerini takip etmesi bu konuda daha öncede uyarı alması dikkate alındığında, işverenin işyeri çalışma kurallarına uymayan bu tür davranışları sergileyen işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenmez. Olayda eylemlerin ağırlığı ve işverenin davacıya kıdem ihbar tazminatlarını ödemesi de dikkate alındığında iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenin varlığının kabulü gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olmuştur.” Y. 22. HD., 22.03.2012, 2011/13022 E. , 2012/5134 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.08.2024)

## **b. İşverenin çalıştığı şirketlere işçi tarafından şahsi çıkar elde etmek için gizli isimle işveren aleyhine yanıltıcı e-mail atılması haklı nedenle fesih sebebi midir?**

İşyeri bilgisayarından işçinin işverenin ticaret yaptığı şirketlere şahsi adına farklı bir çıkar elde etmek için gizli isim üzerinden işyeri aleyhine yanlış bilgilendirme yapması sadakat borcunun açık olarak ihlal edildiği Yargıtay tarafından hüküm altına alınmaktadır<sup>49</sup>.

## **2. Sosyal Medya Kullanımı**

### **a. Sosyal medyada iş harici yapılan bir paylaşım nedeniyle iş sözleşmesi feshedilebilir mi?**

Burada dikkat edilmesi gereken iki husus vardır. Birincisi yapılan paylaşımın ahlaka adaba ve kamu düzenine aykırı olup olmadığı, ikincisi ise yapılan paylaşımın işçinin işverene karşı olan borcunu ihlal edip etmediğidir. Yargıtay'a taşınmış bir olayda kulüp antrenörünün kulüp üyesi bir üyeye dışarıda özel ders verdiği gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bunun tespiti ise antrenörün sosyal medyada yapmış olduğu bir paylaşımır. Yargıtay olaya ilişkin değerlendirmesinde feshin geçerli nedenle olduğu yönünde hüküm kurmuştur<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> Dosya içerisindeki bilgi ve belgeler ve özellikle davalı şirkette çalışan diğer işçilere ait savunma yazılarından, davacının işveren ile aynı konuda faaliyet gösteren bir işyeri açmak için girişimlerde bulunduğu, diğer işçileri de kendisi ile çalışmaya ikna etmeye çalıştığı, bu tür eylemlerin işverene sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği, davacının doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışları nedeniyle işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu anlaşılmaktadır. Hal böyle iken, mahkemece, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y.9. HD., 19.12.2025, 2015/3030 E. , 2015/1969 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 17.08.2024)

<sup>50</sup> "Somut olayda davalı işverenlikte spor eğitmeni olarak görev yapan davacının iş sözleşmesi 18.01.2013 tarihli taahhütnameye aykırı olarak şekilde kulüp üyesine dışarıda özel ders verdiği bu konudaki fotoğrafı sosyal medyada paylaştığı, bunun şirket ile haksız rekabet teşkil ettiği, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışta bulunduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacı savunmasında bir üyesi için başka bir yere ders vermeye gittiğinde kulüp üyesi ile karşılaştığını ancak ona ders vermediğini, onun ricası üzerine bir fotoğraf çektiğini, suçlamayı kabul etmediğini beyan etmiştir. Davacı 18.01.2013 tarihinde eski ve yeni kulüp üyelerine dışarıda ders vermeyeceği taahhüdünde bulunmuştur. Davacının paylaştığı fotoğrafta kulüp üyesi olduğu beyan edilen kişi oturur vaziyette ağırlık kaldırırken davacı onun başında ayakta ona bakmaktadır. Davacı tanıkları ve davalı tanıkların anlatımlarından adı geçen üyenin 2013 Eylül ayından sonra dışarıdan özel ders olarak davalının işlettiği spor tesisine gelmediği anlaşılmaktadır. Davacının paylaştığı

**b. İşçinin sosyal medya hesabından işyeri aleyhine hakaret içermeyen eleştiride bulunması veya hakkını helal etmediğine dair beyanda bulunması haklı veya geçerli bir fesih sebebi midir?**

İşçilerin işyerine karşı hakaret oluşturmayacak tarzda beyanda bulunması yahut da hakkını helal edip etmediğine dair açıklamalarda bulunması düşünce özgürlüğü kapsamında yer almakta olup haklı veya geçerli bir fesih sebebi oluşturmayacaktır<sup>51</sup>.

**c. Ulusal bayram tatili öncesi yıllık izin isteyen işçiye şirket politikası gereği izin verilmemesi halinde işçinin rapor olarak işe gelmemesi ve raporlu olduğu süre zarfında tatilden fotoğraf paylaşması işveren açısından fesih sebebi olur mu?**

Yargıtay kararları çerçevesinde, bu tür durumlarda taraflar arasında güven ilişkisinin zedelendiği ve bu nedenle feshin haklı neden olması da geçerli neden olarak değerlendirilebileceği hüküm altına alınmıştır<sup>52</sup>.

---

*fotoğraf da dikkate alındığında, davalı işvereniğin davacının dışarıda bu üyeye ders verdiği konusunda şüphe uyandırdığı açık olup, davacının davranışlarının güven ilişkisini zedelediği, bu nedenle davalıdan davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmemesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.” Y. 9. HD., 07.10.2015, 2015/18350 E. , 2015/27822 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 17.08.2024)*

<sup>51</sup> “İşçinin kendisine ait sosyal medya hesabından “Bütün arkadaşlarımın dikkatine, işte bakın ne kadar büyük bir firmada çalıştığımızı bir kez daha bizlere ifade ettiler, bizler bu kadar aşağılanacak ne yaptık bilmiyorum.....” şeklinde paylaşım yapması haklı veya geçerli fesih nedeni değildir.” Y. 9. HD., 11.11.2019, 2019/ 3100 E., 2019 / 19483 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024) “İşçinin kendisine ait sosyal medya hesabından; “Tam da şu mübarek zamanda tam da bayra müstü bu bize reva midir. Bize bunları yaşatan, destek veren, imkan tanıyan her kim ise sizler bizim ve evlatlarımızın rızıkıyla oynadınız. Dilerim Rabbim’den sizlerde bunları yaşamadan can veremezsiniz. Şu mübarek günde eğer ki toplu işçenin ucu kadar hakkım geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum.” şeklinde paylaşım yapması, haklı veya geçerli fesih nedeni oluşturmaz.” Y. 9. HD., 26.06.2019, 2019/1405 E., 2019/14318 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024 )

<sup>52</sup> “Davacının talep ettiği iznin verilmemesi sonrasında sarf ettiği “siz izin vermezseniz, ben başımın çaresine bakarım, bir yolunu bulurum” şeklindeki sözleri ile sonrasında istirahat raporu sunması ve memleketine gitmesi, davalı işverende raporun sıhhati hususunda kuşku oluşturması makul kabul edilmelidir. Davacının bu davranışı nedeniyle davacı ile davalı arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu ve buna dayalı feshin haklı olmamakla birlikte geçerli



#### **d. İşe giriş tarihinden önceki düşünce özgürlüğü kapsamında kalan sosyal medya paylaşımları fesih sebebi olarak kabul edilebilir mi?**

Yargıtay kararları çerçevesinde işe başlamadan önceki sosyal medya paylaşımlarının işyerinde çalışmalara engel olup olmadığı, düşünce özgürlüğü kapsamında kalıp kalmadığı değerlendirilerek belirlenmelidir<sup>53</sup>. Bu durumda dahi feshin haklı olup olmadığı değil geçerli nedenle olup olmadığı tartışılmalıdır.

#### **e. İşçinin asıl işveren aleyhine sosyal medyadan yapılan paylaşımları alt işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturur mu?**

Somut olay ve paylaşımın içeriği ayrıca değerlendirilmek kaydıyla şartları varsa asıl işveren aleyhine yapılan herhangi bir sosyal medya paylaşımı alt işveren için de haklı nedenle fesih imkanı vermektedir<sup>54</sup>.

---

*nedene dayandığı kabul edilerek, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.” Y.9. HD., 11.09.2018, 2018/2306 E. , 2018/20864 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)*

<sup>53</sup> Y.9. HD., 26.11.20218, 2018/2116 E.- 2018/21381 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)

<sup>54</sup> “Somut uyuşmazlıkta Belediyenin alt işvereni olan davalı şirket yanında çalışan davacının iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımları sebebiyle feshedildiği, söz konusu paylaşımların tespiti sonrasında asıl işveren tarafından davacının çalışmasına son verilmesi gerektiği alt işverene bildirilmiş, bunun üzerine de alt işverence iş sözleşmesi feshedilmiştir. Belirtmek gerekir ki, asıl işverene yönelik olan davacının söz konusu paylaşımları, alt işveren bakımından da ahlâk ve iyi niyet kuralları ile doğruluk ve bağlılığa uymayan bir nitelik arz ettiğinden, somut olayda kanuni süre içinde gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayanmaktadır. Diğer taraftan, Mahkemece altı iş günlük sürenin geçtiği gerekçesine dayanılmış ise de, asıl işverenin önceki yazısında fesih talebinden söz edilmediği, buna mukabil ilk kez asıl işverenin fesihten önceki son yazısı ile davacının belediyeedeki görevine son verilmesinin alt işverene bildirildiği anlaşıldığından, feshin altı iş günlük süre içinde yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu itibarla, işverence gerçekleştirilen fesih haklı olduğundan kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.22. HD., 10.03.2020, E. 2017/26906, K. 2020/4693 (Legalbank, Erişim Tarihi: 19.08.2024)

### **f. İki işçinin aynı doktordan rapor olarak tatile gitmesi ve bunu sosyal medyada paylaşması haklı nedenle fesih sebebi midir?**

İki işçinin aynı gün aynı doktordan rapor olarak birlikte tatil yapmaları ve bunu sosyal medyada paylaşmaları, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak değerlendirilir ve işveren açısından haklı nedenle fesih imkânı doğurur. Yargıtay da benzer konuda aynı yönde hüküm kurmuştur<sup>55</sup>.

### **g. Çalışırken işyerinde kendisinin fotoğrafını çekerek sosyal medyada paylaşan işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir mi?**

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları daha önce yazılı bildirim yapıp yapılmadığı, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar edip etmediği, işin işleyişine etkisi ve özellikle bu durumun iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği gibi hususların incelenmesi gerektiği yönündedir. Ancak, her durumda bu tür bir davranışın geçerli bir fesih sebebi olabileceği de vurgulanmaktadır<sup>56</sup>. Yine belirtmek gerekir ki, iş

<sup>55</sup> “Davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı Melih, sosyal medya hesabında; “... turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız” yazısını paylaşmış, paylaşımın altına da “... ile (davacı) birlikte ... yolunda” notunu düşmüştür. Davalı işverence bu olayın ardından davacıdan 21/07/2015 tarihinde savunması talep edildiğinde, davacı 21.07.2015 tarihli savunmasında bu durumu kabul ederek ‘istirahatliydim, doktor temiz hava al dedi, bende memlekete gittim’ şeklinde beyanda bulunmuştur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının ve iş arkadaşının aynı tarihte aynı doktordan ve aynı sebeple rapor aldıkları, arkadaşının sosyal medya hesabından raporlu olduğu gün davacı ile birlikte ... turuna çıktıklarını yazdığı, davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasa dışı olarak öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında da bu durumu kabul etmiştir. Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.” Y. 9. HD., 11.01.2021, 2018/5003 E. , 2021/159 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 19.08.2024)

<sup>56</sup> “Davacı işçi hakkında işveren tarafından çeşitli tutanaklar düzenlenmişse de tutanakların işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerinin hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar şeklinde bir bütünlük arz etmediği görülmüştür. Feshe konu edilen son eylem 2015 yılı 4. aya ait olup davacının işyerinde çalışırken kendi fotoğrafını çekip sosyal medya hesabında paylaştığı belirtilmiştir. Davacının daha önce de 2014 yılında cep telefonu ile oynadığı yönünde bir tutanak düzenlenmişse de davacının sözü edilen davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü yönünde herhangi bir iddiada bulunulmamış ve bu yönde bir delil ileri sürülmemiştir. Davacının tutanağa konu davranışları geçerli feshin sebebini oluşturabilir ise de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında haklı fesih neden varlığı yönteminde kanıtlanamadığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde her

güvenliğinin doğrudan tehlikeye düşürülmesi hali genellikle doğrudan haklı nedenle fesih sebebi olacaktır. Yine belirtilmelidir ki, hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi durumu için de eylemler artası makul süreye dikkat edilmektedir

### **h. İşçinin bilgisayarından girdiği sosyal medya hesaplarına ait yazışmaların alınması suretiyle haklı nedenle fesih yapılabilir mi?**

İşçinin kullanmış olduğu sosyal medya hesapları kişisel veri kapsamında yer almakta olup işveren tarafından yasal dayanak olmadan elde edilmesi hukuka uygun olmayacaktır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu<sup>57</sup> sonrasında bir işçinin kişisel verisinin elde edilmesi ise ya kanundan kaynaklanmalı yahut da açık rızaya dayanmalıdır. Yargıtay kişisel verilerin elde edilmesinin nasıl olduğu hususu üzerinde durmuş ve buna göre karar verilmesi yönünde hüküm kurmuştur<sup>58</sup>

---

*iki isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.9. HD., 14.12.2020, 2017/25172 E., 2020/18264 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 19.08.2024)*

<sup>57</sup> Resmî Gazete Tarihi: 07.04.2016 Resmî Gazete Sayısı: 29677

<sup>58</sup> *“Davacı işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından işyerinde kullandığı bilgisayarından facebook hesabına girilmek suretiyle sosyal medyada geçen yazışmaların hukuka aykırı şekilde elde edilmesine müteakip haklı neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş mahkemece sosyal medya hesabı ile ilgili yazışma içeriklerinin HMK’nın 189. maddesine göre hukuka aykırı olarak elde edildiği gerekçesiyle hukuka aykırı delil kullanılarak yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Mahkemece sosyal medya hesabına ait yazışma içeriklerinin ne şekilde elde edildiğine dair deliller toplanmamış, facebook yazışmalarının getirilmesi kararından vazgeçerek başkaca delil toplanmaksızın karar verilmiştir. Temyiz dilekçesinde davacı işçinin şirket yöneticisi hakkında yaptığı şikayet üzerine özel hayatın gizliliğini ihlal etmek suçundan kamu davası açıldığı ve beraatine karar verildiği belirtilmiş bu yönde dosya numarası açıklanmıştır. Mahkemece sözü edilen ceza dosyası getirilmeli, aynı zamanda dosya kapsamında tarafların dayandıkları deliller toplanmak suretiyle feshe konu sosyal medya yazışmalarının davalı işveren tarafından hukuka aykırı şekilde elde edilip edilmediği tespit olunmak suretiyle davaya konu ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y.9. HD., 12.03.2020, 2016/15456 E., 2020/4319 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 19.08.2024)*

### **i. Sosyal medya üzerinden işverene yönelik yapılan eleştiri niteliğindeki paylaşımlar haklı veya geçerli nedenle fesih sebebi olabilir mi?**

İşçilerin zaman zaman işveren aleyhine sosyal medya paylaşımları yaptıkları görülmektedir. Burada önemli olan paylaşımların içeriğidir. İçerik olarak iftira niteliğinde ahlaka adaba aykırı bildirimler haklı nedenle fesih imkânı doğurabilecekse de kendi görüş ve düşüncesi açıklayan eleştirel paylaşımlar genellikle geçerli nedenle fesih olarak değerlendirilmelidir<sup>59</sup>.

### **j. İşçinin rakip firmada çalışan işçilerle sosyal medya üzerinden görüşmesi haklı nedenle fesih sebebi midir?**

İşçilerin rakip firma işçileri ile sosyal medya üzerinden takipleşmeleri veya kendi özel konularına ilişkin görüşmeleri hukuksal olarak herhangi bir sorun taşımaz. Burada dikkat edilmesi gereken husus rakip firma işçileri ile görüşülen konunun içeriğidir. Bu kapsamda konuşulan konuların şirketlerin işleyişine ilişkin olup olmadığı, işçinin sadakat borcunu ihlal edip etmediği gibi hususlar önemlidir. Yargıtay bu durumda konuşulan konuların içeriğini hassas olarak incelemekte, işyerine açıkça zarar verdiği tespit edilemeyen hususlarda sadece yapılan yazışmaların haklı neden değil geçerli nedenle fesih sebebi dahi oluşturmayacağı yönünde hüküm kurmaktadır<sup>60</sup>.

<sup>59</sup> "Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelenendirilmesine ve özellikle davacının yüzlerce çalışanların bulunduğu davalı işverenin facebook sayfasında "kan ter içinde çalışıyoruz. Bayram paralarımızı, primlerimizi dahi vermediler. Paraya doymadınız. LCW. Senin bayramın kutlu olmasın" ve "kendi terimizle dış alıyoruz ona rağmen bayramda parasız bıraktılar, ayrıca sistemin şakşakçılarının değil emeğin yanında ol " şeklinde yorumlar yazarak işverene hakaret etmediğinin ancak icapsız söz ve davranışlarda bulunduğu, iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da davacının eylemleri ve sözleriyle işyerinde olumsuzluğa neden olduğundan işveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyeceğinin ve feshin geçerli nedene dayandığını anlaşılmasına göre..." Y. 9. HD., 04.02.2019, 2018/5823 E. , 2019/2609 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 19.08.2024)

<sup>60</sup> "Davacının, dava dışı arkadaşı ile yaptığı facebook görüşmesinin içerik itibarıyla, arkadaşça yazıldığı, mesajda davacının "beni de bekleyin çok yakında" dediği, cevaben "sensiz zaten düşünülemez "karşılığın verildiği, bu şekilde cevap verilmesinin işçi - işveren arasındaki güven ilişkisini zedelediği şeklinde yorumlanamayacağı , dava dışı ... ile davacı işçi arasında imzalanmış bir iş sözleşmesinin varlığına dair herhangi bir delilde bulunmadığı

İşçiler tarafından işveren aleyhine haklı neden oluşturacak nitelikte olmasa da sadakat ve güven ilişkisini zedeleyecek nitelikte paylaşım yapılması da işveren açısından geçerli nedenle fesih sebebi olarak görülmüştür. Yani güven sarsıcı nitelikteki sosyal medya paylaşımları işveren açısından geçerli nedenle fesih sebebidir<sup>61</sup>.

### 3. Cep Telefonu Kullanımı

#### a. İşyerinde cep telefonu ile meşgul olma performansına dayalı bir fesih gerekçesi olabilir mi?

İşyerinde sık sık telefonla meşgul olmak günlük hayatta karşılaşılan bir durumdur. Ancak bu durumun herhangi bir nedenle feshine sebebiyet vermesi ise somut olayın hassas olarak incelenmesine bağlıdır. İşçinin yaptığı işte boşluk olduğu anda işine bakması, yani işini aksatmadan devam ettirmesi ile mevcut işini aksatması ve buna bağlı olarak performansında düşüklük yaşanması gibi çeşitli örnekler verilebilir. Yargı kararlarında telefonla meşgul olmanın işe yönelik performansını etkileyip etkilemediği ayrıca değerlendirilmektedir<sup>62</sup>.

---

*anlaşıldığından, feshin haksız olup, davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır.” Y.9. HD., 26.09.2018, 2018/2937 E., 2018/21522 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.08.2024)*

<sup>61</sup> *“Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı tarafca yazıldığı sabit olan tweetlerin içerdiği olumsuz ifadeler var olmakla birlikte iş akdinin haklı nedenle tazminatsız feshini gerektirecek ağırlıkta olmadığı, fakat öte yandan güven ve sadakat esasına dayalı işçi işveren ilişkisini de sarsıcı nitelikte olduğu, işverenin böyle bir personel ile çalışmasının da beklenemeyeceği ve bu çerçevede ancak geçerli fesih şartlarının bulunduğu, dolayısıyla davacıya tazminat hakları verilmek üzere feshin olması gerektiği davalının iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.” Y. 9. HD., 02.03.2015, 2013/14024 E., 2015/8680 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.08.2024)*

<sup>62</sup> *“İşveren, fesih nedeni olarak performans düşüklüğüne dayanmış olup, fesih bildiriminde ise herhangi bir olguya dayanmamaktadır. Mahkemece davacı işçinin işyerinde cep telefonu ile ilgilendiği gerekçesiyle geçerli fesih olgusunu gerçekleştirdiği yönündeki kabulü işveren savunması ile çelişmektedir. Davalı, performans düşüklüğüne dayalı feshi kanıtlayamadığına göre davacının feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak, dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin işyerinde yapılan sendikal faaliyetlere bağlı olarak işverence sona erdirildiği anlaşılmakla hükmün bozulmasına, davacının işe iadesine ve tazminatın 6356 sayılı Kanun 25.maddesi uyarınca belirlenmesine karar vermek gerekmiştir.” Y. 9. HD., 19.11.2014, 2014/19863 E., 2014/34563 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 17.08.2024)*

### **b. Cep telefonu ile meşgul olmak hatırlatıldığı halde görevini yapmamak gerekçesiyle feshedilebilir mi?**

Cep telefonu ile sık sık meşgul olan bir işçinin iş sözleşmesinin işini ihmal etmesi yahut da hiç yapmaması halinde iş sözleşmesi İş Kanunu m. 25/2h kapsamında yani işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde haklı nedenle feshedilebilir. Ancak bunun için işçinin işini yapmadığı ve bu konuda uyarıldığı yönünde ispat yükü işverene aittir<sup>63</sup>.

Hatırlatıldığı halde görevini yapmama yahut da işin güvenliğini tehlikeye düşürme olguları tam ispatlanamasa da varlıkları yönünde şüphe oluşturması halleri geçerli nedenle fesih sebebi olabilir. Nitekim bu gibi durumların Yargıtay tarafından haklı nedenle fesih sebebi olamayacağı yönünde hüküm kurulmaktadır<sup>64</sup>.

### **c. Cep telefonu ile meşgul olan işçinin iş sözleşmesi işin güvenliğini tehlikeye düşürmek gerekçesiyle feshedilebilir mi?**

İşin güvenliğini tehlikeye düşürmek nedeniyle fesih İş Kanunu m. 25/21'da yer almıştır. Ancak işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi hiç şüpheye yer vermeyecek şekilde ispat edilmelidir. İşin güvenliğinin tehlikeye düştüğü somut olaydan anlaşılıyorsa Yargıtay bu konuda doğrudan haklı nedenle fesih olgusunun varlığını kabul etmektedir.

<sup>63</sup> "Somut uyuşmazlıkta, davacıya 27.03.2014 tarihinde cep telefonuyla uğraşmaması gerektiği konusunda bildirim yapıldığı, ancak davacının bu bildirimle rağmen yine de telefonla uğraştığı tekrar hatırlatmada bulunulduğu ancak davacının bu hatırlatmaya rağmen telefonla uğraşmaya devam ettiği konusunda bir tutanak bulunmadığından davranışının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h maddesine girmeyeceği açıktır." Y. 9. HD., 23.12.20215, 2015/24759 E. , 2015/36525 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)

<sup>64</sup> "Feshe konu edilen son eylem 2015 yılı 4. aya ait olup davacının işyerinde çalışırken kendi fotoğrafını çekip sosyal medya hesabında paylaştığı belirtilmiştir. Davacının daha önce de 2014 yılında cep telefonu ile oynadığı yönünde bir tutanak düzenlenmişse de davacının sözü edilen davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü yönünde herhangi bir iddiada bulunulmuş ve bu yönde bir delil ileri sürülmemiştir. Davacının tutanağa konu davranışları geçerli fesih sebebini oluşturabilir ise de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında haklı fesih neden varlığı yönteminde kanıtlanamadığından davacının kadem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde her iki isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y. 9. HD. 14.09.2020, 2017/25172 E. , 2020/18264 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 15.07.2024)

Nitekim burada önemli olan riskin meydana gelmesi değil işin güvenliğinin tehlikeye düşmesidir<sup>65</sup>. Somut olayda bu durum net olarak anlaşılamiyorsa yargı aşamasında konuya ilişkin bilirkişi raporu aldırılarak işin güvenliğinin tehlikeye girip girmediğinin incelenmesi gerekmektedir<sup>66</sup>.

#### **d. Mesai saatleri içerisinde cep telefonundan oyun oynamak, mesajlaşmak vs. konulara ilişkin sitelerde bulunmak işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi midir?**

Mesai saatleri içerisinde iş harici cep telefonu ile meşgul olmak farklı sitelere girmek işveren açısından somut olaya göre haklı yahut da

<sup>65</sup> “Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ve işveren hakkında asılsız ithamlarda bulunduğu iddiasıyla haklı sebeple feshedildiğinin savunulduğu, fesih sebebi olarak gösterilen davacının mesai saatleri içinde cep telefonu ile oynaması ve bir elinde tespih bulundurması olayı ile ilgili olarak savunmasının alındığı, davacının savunmasında olaya dair bir açıklama yapmadığı, davacının iş sağlığı ve güvenliği talimat tutanağını imzaladığı ve ilgili tutanakta işyerinde çalışırken sarkan ve düşebilen aksesuar bulundurmasının yasak olduğunun belirtildiği ayrıca cep telefonu bulundurmanın da aynı talimat tutanağı ile yasaklandığı anlaşılmaktadır. Makine operatörü olarak çalışan davacının yaptığı iş dikkate alındığında kullandığı makinelere takılarak kendisine veya başka bir çalışana zarar verme ihtimali bulunan tespihle iş başı yapmasının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği açıktır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davanın reddi yerine yanlıgılı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., 29.11.2017, E. 2017/26995, K. 2017/19335. (Legalbank, Erişim Tarihi: 15.07.2024)

<sup>66</sup> “Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde dilimleme operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, tüm dikkatini makineye vermesi gerekirken sandalyede oturup telefonu ile uğraşarak işin güvenliğini tehlikeye soktuğu ve birçok kez aldığı eğitimlerde öğrenmesine ve son olarak üretim müdürünün 09.01.2014 tarihinde verdiği eğitimde üretim alanına telefon götürülmesi gerektiği kuralına aykırı davrandığı... Davacıya verilen eğitimlerde üretim alanında cep telefonu bulundurulmaması gerektiği bildirilmiş olup davacının buna aykırı ilk davranışı üzerine doğrudan fesih yapılması ölçülü kabul edilemez. Ancak bunun kabul edilebilmesi için davacının davranışının iş güvenliğini tehlikeye düşürmemesi gerekir. Eğer davacının davranışıyla işin güvenliği tehlikeye düşüyorsa yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Bu nedenlerle davacının makine başında sandalyeye otururken cep telefonuyla meşgul olmasının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği konusunda makine mühendisi ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişi eşliğinde iş yerinde keşif yapılmak suretiyle ortaya çıkarılıp iş güvenliği tehlikeye düşmekteyse feshin haklı nedene dayandığının kabulü; iş güvenliği tehlikeye düşmüyorsa davacıya ilk davranışı üzerinedir uyarı veya başka bir disiplin yaptırımını uygulanmadan doğrudan feshin yapılmasının ölçülü olmayacağından feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Eksik araştırmayla yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.” Y. 9. HD., 23.12.2015, 2015/24759 E. , 2015/36525 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.07.2024)

geçerli nedenle fesih sebebi olabilir. Ancak bu konuda ispat olgusu önem arz etmektedir. Yani sadece girilen sitelerin mahkemeye sunulmasından ziyade siteye girilen saatlerin, yapılan işin konusu ile girilen sitenin ilgisinin olmadığı hususlarının da mutlaka net bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca konuya ilişkin işçinin yazılı savunmasının olması da oldukça önem arz etmektedir. Yargılama aşamasında feshe konu gerekçelerin de detaylı olarak açıklanması gerekmektedir. Belirtilen hususlar gözetilmeden verilen kararların da Yargıtay tarafından kabul görmemektedir. Yargıtay kanaatimizce biraz da zorlama yaparak işçinin o saatlerde ilgili sitelerde ne yaptığının da işçiye sorulması gerektiği yönünde hüküm kurmaktadır<sup>67</sup>.

#### 4. WhatsApp Grup Yazışmaları

##### a. İşçilerin kendi aralarında WhatsApp grubunda yaptığı yazışmalar fesih sebebi olabilir mi?

İşyerinde çalışan işçilerin kendi aralarında yazışmak için kurmuş oldukları WhatsApp gruplarında yapılan yazışmalar yargı kararlarında gizli bir verinin elde edilmesi olarak görülmektedir. Konuya ilişkin herhangi bir uyuşmazlık halinde yazılan hususlara ilişkin inceleme

<sup>67</sup> “Somut olayda, bozma ilamından sonra devam edilen yargılamada dosyaya giren ... İletişim Hizmetleri A.Ş.’nin 25.12.2015 tarihli yazı cevabı ekinde, davacı adına kayıtlı “0 533 224 .....” numaralı hattan internet kullanım sürelerini gösterir ikiyüzyirmiiki adet sayfa dökümü içerir CD gönderilmiştir. Söz konusu dökümde, internet kullanım süreleri ve saatleri tarihleriyle birlikte yazılıdır. Davalı işverence, davacının mesai saatleri içerisinde, “facebook”, “messenger” gibi uygulamalar ve oyun oynamak suretiyle zaman geçirdiği savunulmaktadır. Mahkemece, söz konusu belgelerin incelenmesi için dosya bilirkişiye tevdi edilmiş ise de, bilirkişi tarafından düzenlenen raporda, mesai saatlerine denk gelen internet kullanım süreleri denetime açık bir şekilde değerlendirilmemiştir. Diğer taraftan, davacı asılın bu döküme karşı diyeceklerin sorulması ve alınacak beyanın da değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Anılan sebeplerle, öncelikle davacı asıl, hakimın davayı aydınlatma yükümlülüğü kapsamında dinlenilerek, bahsi geçen “0 533 224.....” numaralı hatta ait internet kullanım sürelerine ilişkin döküme karşı diyecekleri sorulmalıdır. Davacı asılın alınacak beyanına göre, internet kullanım sürelerine ilişkin ilave olarak araştırılması ya da üzerinde durulması gereken husus bulunup bulunmadığı da tartışılmalıdır. Ardından, internet kullanım süreleri ve mesai saatlerinin çakıştığı süreler denetime elverişli olacak şekilde tarihleriyle birlikte tespit edilmeli ve neticeye göre bir değerlendirme yapılarak, feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı noktasında sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme ve değerlendirmeye karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y. 22. HD., 14.03.2017, 2017/248 E. , 2017/5281 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 14.08.2024)



yaşanmakta olup yazının niteliğine göre hüküm kurulmaktadır<sup>68</sup>. Çeşitli yargıtay kararlarında işçilerin kurmuş olduğu grupların gizlilik taşıdığı buradaki verilerin bir kişisel veri niteliği taşıdığı belirtilmektedir. Yargıtay'a göre, WhatsApp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır<sup>69</sup>. Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları istikrar kazanmıştır<sup>70</sup>.

<sup>68</sup> “Somut olayda; davacının iş sözleşmesi 22/07/2015 tarihli fesih bildiri ile müşterilere hizmet verme konusunda yetersiz kaldığı, otelde görev yapan personeller arasında oluşturulan whatsapp yazışma grubunda amirleri... ve .... e karşı küçük düşürücü ve aşağılayıcı beyan ve hitapta bulunduğu otel müdürü... hakkında ise kasten aleyhe beyanlarla anket dolduracağı ve bu hususu kendisine karşı bir tehdit unsuru olarak kullanacağını beyan ettiği tespit edilerek 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-b-e maddesi gerekçe gösterilerek son verilmiştir. Oysa dosyaya sunulan whatsapp yazışmalarında davacı ile amiri konumundaki... ile olan yazışmalarda eleştiri sınırlarını aşan hakaret nitelikli her hangi bir söz bulunmamaktadır. Dosya içerisinde bulunan bilgi ve belgeler, tanık ifadeleri ve tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; işsizleşmesinin feshinin haksız olduğunun kabulü gerekir. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 22. HD., 26.02.2019, 2016/25416 E. , 2019/24401 K. (Legalbank, Kazancı, Erişim Tarihi: 14.08.2024)

<sup>69</sup> Y.9. HD., 01.06.2017, 2016/14205 E., 2017/9526 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024)

<sup>70</sup> “Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.” Y. 9. HD., 10.01.2019, 2018/10718 E. , 2019/559 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024)

## **b. WhatsApp kayıtları psikolojik taciz iddiasında kullanılabilir mi?**

Yargıtay'ın psikolojik tacize ilişkin vermiş olduğu kararlar incelendiğinde dosyaya sunulan WhatsApp yazışmalarına itibar edildiği görülmektedir. Bu kapsamda işçi tarafından herhangi bir taciz vs iddianın ispatlanabilmesi için dosyaya sunulan WhatsApp kayıtlarının delil olacağı görülmektedir<sup>71</sup>.

## **c. İşçinin WhatsApp grubuna yazdığı beyana dayalı olarak mahkemede gerekçe kurulabilir mi?**

İşyerinde işçiler arasında kurulu olan WhatsApp gruplarına işçilerin göndermiş oldukları mesajların özgür iradesine dayandığı kabul görmektedir. Bu kapsamda gruba yapılan beyanın aksine bir iddiada bulunulması halinde bu durumun işçi tarafından net olarak ispatı gerekmektedir. Aksi halde Yargıtay tarafından gruba yazılan mesajın gerçek iradeyi yansıttığı kabul edilmektedir<sup>72</sup>. Yargıtay başka bir kararında da

<sup>71</sup> "Dosya kapsamındaki tanık anlatımları, e-posta, whatsapp yazışma içerikleri birlikte değerlendirilip olayların kronolojik sıralamasına bakıldığında, olayın muhatabı davacı işçinin konuya ilişkin şikâyetini üst makamlara bildirmesi sonrasında da işveren vekilinin işle bağlantılı olmayan ve ilgisini belli edecek şekilde davranmaya devam ettiği, davacının ayrıca yıldırma, pasifize etme amacına yönelik işveren vekili davranışlarına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Temadi eden bu davranışlar nedeniyle davacının sağlığında zarar meydana geldiği, bu sebeple psikolojik destek aldığı, iddia edilenler ile belirtilen eylemlerin birbirleriyle örtüştüğü ve bu suretle davacının işyerinde psikolojik taciz ve baskıya uğradığı sonucuna ulaşılmıştır." Y. 9. HD., 25.05.2022, 2022/4922 E. , 2022/6503 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024)

<sup>72</sup> "Davacı iş akdine haksız olarak son verildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuş, davalı ise davacının kendi işini kurmak için istifa ederek işten ayrıldığını savunmuştur. Ancak dosya kapsamında bulunan işten ayrılma bildirgesi incelendiğinde davacının imzasının bulunduğu ve işten ayrılma nedeni olarak kod 3 (istifa) çıkış kodunun gösterildiği anlaşılmıştır. Ayrıca davacı tarafından şirket whatsapp grubuna gönderilen mesajda şirket çalışanlarına yönelik olarak "merhaba gülersen yağlama cihazlarındaki 14 yıllık çalışma hayatımı bitirmiş bulunmaktayım herkes hakkını helal etsin" şeklinde açıklama yapıldığı görülmüştür. Buna göre davacının işten kendisinin ayrıldığını kabulü gerekirken yazılı şekilde iş akdine haksız bir şekilde son verildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması hatalı olup bozma nedenidir." Y9HD., 06.09.2021, 2021/11924 E. , 2021/16153 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.08.2024)

WhatsApp dökümlerini doğrudan delil olarak kabul edip gerekçesinde yer vermiştir<sup>73</sup>.

#### **d. İşçinin diğer bir işçiye WhatsApp üzerinden hakaret etmesi haklı nedenle fesih sebebi oluşturur mu?**

İşçinin diğer bir işçiye mesaj yolu ile hakaret etmesi ve bunun ispatlanması halinde, Yargıtay bu durumu işçinin işyerinde diğer bir işçiye satışması olarak kabul etmiş ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğine hükmetmiştir. Bu konuda hakaret eyleminin mutlaka yüz yüze olması gerekmemektedir<sup>74</sup>.

#### **e. WhatsApp grubuna sinkaflı mesaj yazmak fesih sebebi midir?**

İşçiler tarafından oluşturulan WhatsApp grubuna sinkaflı mesaj yazmak fesih sebebidir. Ancak feshin haklı mı yoksa geçerli nedene mi dayandığı hususu mesajın kime ve hangi amaca yöneldiği ile ilgilidir. Yargıtay kimi hedef alındığı bilinmeyen sinkaflı bir mesaj sonrası geçerli nedenle fesih olabileceği yönünde hüküm kurmuştur<sup>75</sup>.

<sup>73</sup> Y.9. HD., 12.02.2018, 2018/146 E., 2018/2939 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.08.2024)

<sup>74</sup> "Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden; iş akdinin feshine sebep olan olay, davacının davalının bir diğer işçisi ...'e telefon mesajı ile hakaret etmesi olup, bu durumun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesine göre işveren açısından haklı fesih sebebi olduğu sabittir. Esasen davacı da fesih konusu eylemi işverene sunduğu yazılı savunmasında ikrar ederek attığı mesajın arkasında olduğunu beyan etmiştir. Davacının sarf ettiği sözler satışma niteliğinde olduğundan işverence yapılan fesih haklı nedene dayanmaktadır. Davacının işe iade talebinin reddi yerine, yazılı gerekçelerle kabulü hatalıdır." Y. 9. HD., 28.11.2018, 2018/2785 E., 2018/21795 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)

<sup>75</sup> "Dosyadaki bilgi ve belgeler ile taraf tanık anlatımları değerlendirildiğinde davacının bir kısım işçilerin oluşturduğu whatsapp grubunda sinkaflı bir mesaj attığı sabittir. Ancak dosya kapsamından bu mesajın kime yönelik atıldığı tam olarak belirlenemediği için davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı ortadadır. Fesih haklı nedene dayanmasa da davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve yapılan feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın bu gerekçe ile reddi gerekirken iş akdinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle reddi hatalı olup İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmektedir." Y.9. HD., 15.01.2020, 2019/7066 E. , 2020/357 K. Aynı yönde, Y.9. HD., 09.02.2017, 2016/3776 E., 2017/1428 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)

### f. Kendisine gelen bir fotoğrafı başkası ile paylaşan işçinin iş sözleşmesinin feshinde işçinin mevcut pozisyonu önem arz eder mi?

İşyerinde çalışan bir işçinin fotoğrafının yahut da kişi hakkında bir bilginin herhangi bir işçi tarafından WhatsApp gruplarında yahut da başka birisiyle paylaşılması genel olarak etik bir davranış olarak değerlendirilmez. Fakat bu gibi durumlar somut olayın özelliği ve paylaşılan bilgi/belgenin niteliği doğrultusunda hüküm kurulmaktadır. Bazı kararlarda ise hiçbir zarar ortaya çıkmasa dahi paylaşımı yapan kişinin konumu ve kendisinden beklenen özen yükümlülüğü dikkate alınarak haklı veya geçerli nedenle bir fesih yapılabileceği yönünde hüküm kurulmaktadır<sup>76</sup>.

İşçiler arasında WhatsApp grubu yazışmalarında feshe gerekçe olacak nitelikte bir olgunun varlığını ispat yükü işverene aittir. İşçilerin eleştirel düzeyde kalan yazışmaları fesih için haklı veya geçerli bir neden oluşturmaz<sup>77</sup>.

<sup>76</sup> “Dosya kapsamına göre, bankada destek personeli olarak çalışan dava dışı...’nin güvenlik kamerası izleme odasında, genel müdür ile yönetim kurulu başkanın odalarının bulunduğu koridoru güvenlik kamerasından izlerken, genel müdürün odasının önünde bulunan kutularını görmesi üzerine, genel müdürün görevden ayrılacağı düşüncesiyle ekrandaki görüntüyü fotoğrafladığı ve cep telefonundaki whatsapp programı ile paylaştığı anlaşılmaktadır. Davacının da, kendi telefonuna ulaşan bu fotoğrafı, müfettiş arkadaşıyla iletişim kurduğu gruba gönderdiği sabittir. Halka açık bir şekilde bankacılık faaliyetinde bulunan, borsada hisse senetleri işlem gören ülkemizin sayılı bankalarından olan davalı bankanın genel müdürünün görevden alındığı izlenimini verecek nitelikteki bu görüntünün, kurum dışına sızması, özellikle basma yansımaları durumunda ekonomik açıdan sakıncalar doğacağı açıktır. Müfettiş olarak çalışan davacının belirtilen bu sakıncaları öngörerek davranması beklenir. Kendisine bir başka çalışan tarafından whatsapp programından iletilen fotoğraf paylaşmaktan ibaret olan davacının davranışları fesih için haklı neden ağırlığında değilse de, geçerli neden teşkil ettiğinden 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.” Y. 9. HD., 09.05.2017, 2017/32592 E., 2017/10720 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024)

<sup>77</sup> “Dosya içeriğine göre davalı işyerinde satış uzmanı olarak çalışan davacı ve aynı konumdaki diğer çalışanlar, çalışma koşullarının olumsuz olarak değiştirilmesi, ücret politikası, mobbing uygulanması nedeni ile toplu imza ile istekte bulunmuşlar ve mailler göndermişlerdir. Aynı zamanda da iletişim için Whatsapp sistemi içinde grup kurmuşlardır. Burada da çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumlarla yazışmalarda bulunmuşlardır. Bu iletişimlerin dosyadaki çözümlerine göre genel olarak mesai saatleri dışında olduğu görülmektedir. Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki

## **g. İşyeri amiri tarafından çalışanlara yönelik WhatsApp'tan gönderilen tehdit mesajları nedeniyle işyeri amirinin iş sözleşmesi haklı veya geçerli nedenle feshedilebilir mi?**

İşyeri amiri tarafından işçilere yönelik gönderilen tehdit veya aşağılayıcı ifade içeren mesaj ve e-maillerim varlığı halinde işveren bakımından fesih sebebi oluşmaktadır. Ancak yazılı olan içeriğin esas feshin haklı veya geçerli olup olmayacağını gösterecektir<sup>78</sup>.

*bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davacı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.” Y.9. HD., 01.06.2017, 2016/14205 E., 2017/9526 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024 )*

<sup>78</sup> *“Dosyaya sunulan mail ve Whatsapp yazışmalarında davacının ... isimli çalışana gönderdiği mesajlarda “özellikle mi benim söylediklerimi yazmamakta direniyorsun veya sana öyle yapmamamı söyleyen birileri mi var. Her iki durumda da bundan sonraki birlikte çalışma ortamımız tehlikeye girer, sana şimdiden belirtiyorum. Şimdi maile dediğim hususu da ekleyerek yeniden yaz ve bilgiye ... adresini de eklemeyi unutma” ve “kim olursa olsun o kişi veya kişilere bizim departmanımızın iç işleyişimizle ilgili karşılıklı konuştuğumuz konuları sakın paylaşma, bu bilgiler daha sonra ikimizin de aleyhine kullanılabilir dikkatli ol” yazdığı ve diğer bir yazışmada da “unutma sen teknik kalite müdürlüğü personelinin yanında döndüğümde benimle çalışacaksın, sadece günlük olayları değil tüm ekstra ve anlık gelişmeleri bana bildir.....” yazdığı görülmektedir.” (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024) Somut olayda işyerinde teknik kalite müdürü olarak çalışan davacının amirlerine ve iş arkadaşlarına karşı bilgilendirme ve onay alma yükümlüğünü yerine getirmediği gerekçesiyle fesihten önce uyarıldığı ve izinli olduğu dönemde diğer bir çalışan olan ...'a maillerle ve mesajlarla üstü örtülü tehditlerle baskı yaparak onu kontrol altında tutmaya çalıştığı ve davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Buna göre, feshin haklı nedene değil ancak geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddi gerekirken Mahkemece yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır. Y9HD., 17.06.2019, 2019/823 E., 2019/13484 K (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)*

## 5. E-Mail İçerikleri

### a. İşyerinde amirlere karşı ithamlarda bulunmak suretiyle gönderilen e-mail haklı veya geçerli nedenle fesih sebebi midir?

Yargıtay'a göre amirlerini de kapsar şekilde ithamda bulunan, küçük düşürücü ifadelerle yer verilen eleştirel maillerde genellikle e-mailin içeriğine göre geçerli nedenle fesih yapılabilir<sup>79</sup>. Ancak ithamların iftira veya ahlak ve adaba aykırı nitelikte olması halinde haklı nedenle fesih yapılmasında bir engel olmayacağı da belirtilmelidir<sup>80</sup>.

### b. İşverene e-mail üzerinden hakaret eden işçinin ceza mahkemesinden beraat alması, haklı nedenle fesih yapılmış olmasını etkiler mi?

Bu durumda ceza mahkemelerinin kararları hukuk mahkemelerini bağlamaz. Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşü de bu doğrultudadır. Bir Yargıtay kararında somut uyuşmazlıkta davacının hakaret ve tehdit suçlarından dolayı sanık olarak yargılandığı ceza mahkemesinin hakaret suçu ile ilgili beraat kararının gerekçesi, usulüne uygun bir arama ve el koyma kararı olmadan müşterinin kullandığı bilgisayar kontrol edilerek usulsüz delil elde edilmesine ve giyapta hakarete bulunması gereken ihtilat unsurunun bulunmamasına dayanmaktadır<sup>81</sup>. Anlaşılacağı üzere,

<sup>79</sup> "Somut olayda, davacının iş akdi yatan hasta hizmetleri sorumlusu ...'a göndermiş olduğu 07.08.2014 tarihli "niye yıllardır hemşirelik hizmetleri yöneticisi odayla uğraşırken kimsenin dikkatini çekmiyordu, neyse sağ ol, yönetimden ve hastaneden fazla beklentim var. Benim adamına göre iş yaptıklarını unuttum,geç çıkmaz herhalde odaya süsleme falan yapacaklar, ilettiler demi ... hanıma teşekkürümü olur da ben de görürsem ileticem yarm, zaten hafta sonu geliyor, keşke egosunu başka yerde tatmin etseydi" içerikli mailler nedeniyle 29.09.2014 tarihinde toplanan disiplin kurulu kararı ile tazminatsız olarak sona erdirilmiştir. Davacının gönderdiği maillerde ismi geçen ....'nın genel müdür yardımcısı olduğu da dikkate alındığında maillerde kullanılan ifadelerin işyerinde olumsuzluğa yol açacağı açık olup, davacının feshe konu sözleri fesih için haklı neden olmasa bile geçerli neden teşkil eder. Mahkemece, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile kabulü hatalıdır. Y. 7.HD., 10.12.2015, 2015/28605 E. , 2015/24943 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 18.08.2024)

<sup>80</sup> Y.9. HD., 09.05.2016, 2016/14115 E., 2016/11506 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 19.08.2024)

<sup>81</sup> Y.9. HD., 09.05.2016, 2016/14115 E., 2016/11506 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024)

ceza mahkemesinin beraat gerekçesi, hakaret fiilinin olmadığına değil, usulsüz delil elde edilmesine ve gıyapta hakaret suçunun unsurlarının bulunmadığına dayanır. Davacı tarafından davalı şirketin sahibine hakaret içeren e-mail kayıtları nedeniyle davacının iş akdinin işverence feshinin haklı olduğu, davacı hakkında verilen beraat kararının hukuk hakimini bağlamayacağı gözetilmeden, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır<sup>82</sup>.

### **c. Kendi özel ilişkilerinde aşırı küfürlü konuşan bir işçinin hatalı olarak farklı bir işçiye sinkaf içeren e-mail göndermesi iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir mi?**

Normal koşullarda kişilerin özel hayatında işe, işverene yahut da diğer bir işçiye karşı olmayan söz ve davranışları istisnai durumlar hariç herhangi bir nedenle fesih sebebi sayılamaz. Ancak böyle bir durumun varlığı işyerinde öğrenilmiş ve somut olayın içeriğine göre güven duygusunu sarsacak nitelikte ise Yargıtay yerleşik içtihadına göre bu nedenle yapılacak feshin geçerli bir neden oluşturmaktadır<sup>83</sup>.

<sup>82</sup> Y.9. HD., 09.05.2016, 2016/14115 E., 2016/11506 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 20.08.2024)

<sup>83</sup> "Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi, şirketin web adresinin uzantısı elektronik posta adresinden küfürlü e-mailleri sehven işyeri çalışanı bir kadın işçiye gönderdiği, kadın işçinin bu durumu yetkililere bildirdiği ve bunun üzerine davacının savunması alındıktan sonra 06.10.2016 tarihli fesih bildirimini ile cevap dilekçesinde belirtilen sebeplerle, İş Kanununun 17. maddesi uyarınca kıdem ve ihbar tazminatının ödeneceği bildirilerek feshedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, sunulan CD içeriği ve CD. çözümüne ilişkin bilirkişi raporundan, davacının bölge adliye mahkemesi kararında da belirtildiği üzere, davalı işveren tarafından tahsis edilmiş şirkete özgü elektronik posta üzerinden gerek işyerindeki çalışanlarla gerekse aynı faaliyet konulu farklı işyerlerinde çalışan 3. kişilerle mesajlaştığı, e-mail yazışmalarında (kararda yazılamayacak düzeyde) sürekli aşırı küfürlü bir dil kullandığı, bu küfürlü e-maillerin ve davacının özel yazışmalarını şirket web sitesi üzerinden yapmasının, küfürlü yazışmaların sehven diğer personele gönderilmesi üzerine ortaya çıktığı, özel yazışmalarında da olsa bu tür bir dil kullandığı ortaya çıkan işçinin davranışlarının iş akışını ve iş yeri çalışma huzurunu bozacak nitelikte olduğu, bu itibarla davalı işverenin davacının iş akdini feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Y. 9. HD., 14.02.2019, 2018/5891 E., 2019/3653 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 21.08.2024)

#### **d. Amirlerine karşı ast üst ilişkisini aşacak şekilde yazışma yapılması ve sürekli olarak amirine mesaj atmak, e-mail atmak haklı veya geçerli nedenle fesih sebebi olabilir mi?**

İşyerlerinde belli bir düzenin korunması ve kurumsal yapının sağlanması için ast üst ilişkileri içerisinde dijital iletişim makul düzeyde olmalıdır. İletişimde saygı sınırları ve tekrar eder nitelikte baskılayıcı olması işveren açısından fesih sebebi olarak kabul edilmektedir<sup>84</sup>.

### **6. Kamera Kayıtları**

#### **a. İşyerinde açık bir alanı aleni olarak kayıt altına alan bir alana ilişkin kamera kaydı için işçinin yazılı rızasının alınması gerekli midir? İşveren bu kayıtlara göre fesih hakkını kullanabilir mi?**

İşyerinde açık bir alan kamera kaydı yapılıyorsa bunun için işçinin yazılı rızasının alınmasına gerek yoktur. Kamera kaydının alındığı alanda yaşanan bir olaya bağlı olarak işverenin fesih hakkını kullanabileceği Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> "Dosya içeriğinde davacıyla amiri ...'nın mail ve whatsapp yazışmalarının sunulduğu, bu yazışmalardan davacı ve ... arasındaki konuşmalarda üslubun ve içeriğin ast üst ilişkisini ihlal eder nitelikte olduğu, tarafların da kabulünde olduğu üzere davacının sürekli kendisine iş verilmediği veya işyerinde şikayetlerine cevap verilmediği gibi konularda şikayetçi olduğu, amirine çalışma düzenini bozacak sıklıkta şikayet içeren mailler yazdığı, davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve işin yürütümüne engel olduğu, iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale geldiği anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi gerekirken hatalı gerekçe ile kabulü hatalıdır." Y. 9. HD., 12.02.2018, 2017/14638 E. , 2018/2329 K. (Legalbank, Erişim Tarihi:15.08.2024)

<sup>85</sup> "Davacı her ne kadar savunmasında müşteriye hakaret etmediğini ve saygısızlık yapmadığını belirtmişse de yargılama sırasında dinlenen tanıkların tartışma olayını doğruladıkları, dosyaya sunulan kamera kayıtlarından da davacının bakanlıkta genel müdür olarak çalışan müşterisiyle bağırarak konuştuğu ve müşteri ayrıldıktan sonra "s....n götsin a.... k....n çocuğu" şeklinde hakaretlerde bulunduğu sabittir. Söz konusu olayda davacının müşterisiyle tartışarak olumsuzluğa neden olduğu ve sinkaflı küfürler ettiği, bu davranışların doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, resepsiyonu gören aleni kameraların kayıt yapması için işçinin yazılı rızasının alınmasının gerekmediği ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır." Y.9. HD., 11.03.2019, 2019/ 891 E., 2019 / 5323 K. (Legalbank, Erişim Tarihi:15.08.2024)



## **b. İşyerinde bulunan kamera kayıtları iddia edilen herhangi bir olayın ispatı açısından kullanılabilir mi?**

İşyerlerinde güvenliği sağlamak ve işleyişi kontrol edebilmek için sesli ve/veya görüntülü kamera kayıtları kullanılmaktadır. Bu kapsamda kameraların gizli olmaması ve Kişisel Verileri Koruma Kanununa uygun bir şekilde veri işlemlerinin yapılıyor olması halinde bunlar yargılama- larda delil olarak kullanılabilecektir. Nitekim Yargıtay kararlarının bazı ge- rekçelendirilmelerinde de işyeri kamera kayıtlarına dayanılmaktadır<sup>86</sup>. Yargıtay içtihadına göre açık alanda yer alan kamera kayıtlarının delil olabilmesi bakımından işçinin kamera kaydı alındığına dair yazılı bir onay vermesine gerek yoktur<sup>87</sup>.

## **c. İşyerinde yaşanan bir hırsızlık olayında işçinin kamera açısını değiştirdiği tespit edilirse haklı nedenle fesih sebebi olarak değerlendirilebilir mi?**

İşyerinde yaşanan bir hırsızlık olayı incelenirken işçi aleyhine çok net bir veri olmadığı takdirde yalnızca kamera açısının değiştirilmesi

<sup>86</sup> "Mahkemece, "kamera kayıtlarının, iş akdinin feshi bildiriminde anlatıldığı haliyle davacının kasadan aldığı ve çantasma koyduğu hususunu ispatlar mahiyette görüntüler içermediği, ta- nık beyanlarının iş akdinin feshi bildirimindeki anlatılan olayları teyit eder mahiyette olma- dığı, davacının üzerindeki firma ürünü mont ile facebookta resmi olmasının iş akdinin feshine neden olabilecek mahiyette olmadığı" gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Davalı vekilince dosyaya ibraz edilen ve .... 5. İş Mahkemesi'nin 2015/340 Esas sayılı dava dosya- sında aldırılan bilirkişi raporu incelendiğinde; davacının, masanın altında bulunan kasayı açtığı ve kasadan paraya benzer kağıtları aldığı, bu sırada odaya başka bir çalışanı girdiği ve davacının masanın üzerinde bulunan kağıtları düzelttiği bir kısmına kaşe yaptığı ve imzala- dığı, davacının bu işlemleri yaptığı sırada sol elinde paraya benzer kağıtların olduğu daha sonrasında da bunları çantasının içerisine koyduğunun belirtildiği görülmektedir. Dosya içe- risindeki bilgi ve belgeler ve cd çözümüne dair bilirkişi raporu dikkate alındığında, iş ilişkisi- nin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli ciddi bir şüphe söz konusudur. Bu ne- denle iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmasa da, geçerli nedene dayandığı kabul edil- melidir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne hükmedilmesi hatalıdır. Y. 9. HD., 07.11.2017, 2016/30439 E. , 2017/17586 K. (Legalbank, Erişim Tarihi: 16.08.2024)

<sup>87</sup> "Söz konusu olayda davacının müşteriyle tartışarak olumsuzluğa neden olduğu ve siniklikli küfürler ettiği, bu davranışların doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, resepsiyonu gören aleni kameraların kayıt yapması için işçinin yazılı rızasının alınmamasının gerekmediği ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır." Y. 9. HD., 11.03.2019,2019/891 E., 2019/5323 K. (Kazanca, Erişim Tarihi: 17.08.2024 )

haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmemektedir. Ancak yaşanan olayın içeriği de dikkate alındığında taraflar arasında çalışma ilişkisinin devamlılığı mümkün görülmediğinden iş ilişkisinin geçerli nedenle feshedilebileceği kabul edilmektedir<sup>88</sup>.

İş yargılaması açısından açık alandaki kamera kayıtlarının mahkemelerde doğrudan kullanıldığı görülmektedir<sup>89</sup>.

## 7. Parmak Basma ve Kart Okuma

### a. Parmak basma veya kart okuma sistemi ile giriş çıkış yapılan işyerlerinde ilgili kayıtlara elle müdahale ederek değişiklik yapmak fesih sebebi midir?

Birçok işyerinde işe giriş çıkış parmak okuma veya kart basma hatta retina taraması yolu ile yapılmaktadır. Konuya ilişkin kişisel verilerin korunması durumu açısından değerlendirme yapılmaksızın belirtilmelidir ki, işverenlerin buradaki amacı çalışma saatlerine uyulup uyulmadığının tespit edilmesi, resmi ve dini bayram çalışmalarını ile fazla mesai yapılması halinde ücretlerin ödenebilmesidir. İşverenler açısından oldukça önemli olan bu kayıtlara işverenin bilgisi olmadan dışarıdan herhangi bir şekilde müdahale edilmesi işveren açısından fesih sebebidir. Bu durum genellikle haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaktaysa da somut olayın özelliğine

<sup>88</sup> "Mahkemece kamera kayıtlarının incelenmesi sonrasında alınan raporda davacının davalıya ait bankamatiğe müdahale ettiğinin ya da bankamatikten para aldığı görünmediği, bu yönde başka bir delilin de bulunmadığı ve feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktaysa da iç denetim raporunda ve bilirkişi raporunda tespit edildiği üzere davacının bankamatiklerin anahtarlarının olduğu çekmeceyi ve bankamatiği gören kamera açılarını birçok kez değiştirdiği ve bilgisayarın başında bu değişiklikleri takip ettiği bu eylemleri nedeniyle davacı işçiden şüphelenmekte haklı olan işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği ve davalının şüphe nedeni ile iş akdini feshedebileceği anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır."Y.9. HD., 04.02.2019, 2018/11210 E. , 2019/2604 K. Kazancı, Erişim Tarihi: 17.08.2024)

<sup>89</sup> "Somut uyuşmazlıkta, dosyaya sunulan güvenlik kamerası görüntülerinden ve kavgaya karışan diğer işçi ... 'ın açtığı işe iade davasındaki mahkeme huzurunda alınan tanık ifadelerinden davacının kavgaya karıştığı sabittir. Ancak kavganın sebebine ve kavgayı kimin başlattığına dair yeterli veri bulunmamaktadır. Bu itibarla işverenin davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilemezse de davacının başka bir işçiyle kavga etmek şeklindeki eylemiyle işyerinde düzeni bozduğu, işyerinde olumsuzluğa ve huzursuzluğa yol açtığı, işverenin artık davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği ve işveren feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y. 9. HD., 11.03.2019, 2019/937 E., 2019/5269 K. (Kazancı, Erişim Tarihi: 17.08.2024) .

göre ispat açısından şüphe duyulması halinde Yargıtay geçerli nedenle fesih olarak hüküm kurmaktadır<sup>90</sup>.

### **b. İşyerinde parmak basma sistemi ile çalışıldığı dönemde fazla mesai ücretini alamadığını iddia eden işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir mi?**

İşçi, ücretini alamadığını düşünüyorsa, bunu gerekçe göstererek her zaman iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ancak, işyerinde parmak basma sistemi ile giriş çıkış kayıtları mevcutsa ve bu konuda usulsüzlüğe ilişkin başka bir iddia bulunmuyorsa, giriş çıkış kayıtlarının denetime elverişli bir şekilde incelenmesi yapılmadan yalnızca rapora dayanılarak hüküm kurulamayacağı Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür.<sup>91</sup>

<sup>90</sup> “Somut olayda işverenin davacının kayıtlarda değişiklik yaptıktan sonra sildiği iddiası bilirkişi raporunda belirtildiği şekilde kayıtların yapısı nedeniyle yedeklenmiş kayıtlarla karşılaştırma yapılamadığından ispatlanamamışsa da davalı işyerinde giriş çıkışların parmak basma suretiyle yapıldığı, işverenin de fazla mesai bu kayıtlara bakarak belirlediği, davalı işyerinde kart basma kayıtlarıyla hafta sonu fiilen çalışan işçilerin sayısının örtüşmediğinin tespit edilmesi üzerine bu durumun sebebinin araştırıldığı, davacının da savunmasının alındığı, parmak okuma sistemine giriş yetkisi olan davacının savunmasında daha önce fazla mesai yaptığı halde değişik sebeplerle kayıtlara bu durumu yansıtmayan bazı işçileri hak kaybı olmasın diye hafta sonları çalışmadıkları halde çalışmış gibi gösterdiğini beyan ettiği, davacı işçinin de savunmasında bir usulsüzlük bulunduğunu kabul ettiği, ancak bir kısım işçilere yapmadıkları fazla mesaiyi yapmış gibi göstererek haksız menfaat mi sağladığı yoksa herhangi bir nedenle sisteme kaydedilmemiş olan ancak gerçekte yapılmış olan fazla mesai hak kaybı olmasın diye mi hafta sonu çalışmalarına ekleme yaptığı tam olarak açıklığa kavuşturulmamış ise de, işveren açısından davalı işçiyle arasındaki ... ilişkisi zedelendiğinden işverenden davacı ile çalışmaya devam etmesinin beklenemeyeceği anlaşılmakla davacının iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmasa da geçerli nedene dayandığından mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Y. 9. HD., 22.10.2018, 2018/1047 E., 2018/18969 K. (Legalbank, Kazancı, Erişim Tarihi 20.08.2024)

<sup>91</sup> “Davacı tarafından imzalanan ve imza itirazına uğramayan bu belgelerin dikkate alınarak hesaplama yapılması gereknekte olup hükme esas alınan bilirkişi raporunda öncelikle; fazla çalışma ve hafta tatili ücreti talebi bakımından, dosyada bulunan personel çalışma çizelgelerinin, parmak basma kayıtlarının ve mesai formlarının denetime elverişli şekilde dökümlendirilerek incelenmemesi hatalı olmuştur. Söz konusu yazılı deliller gün bazında detaylı dökümlendirilerek denetime elverişli şekilde incelenmeli ve haftalık bazda kanuni çalışma süresinin aşılp aşılmadığı yapılan fazla mesai karşılığında izin kullanılıp kullanılmadığı ve hafta tatili günlerinde çalışma olup olmadığı belirlenmelidir. Dosyada yer alan yazılı ve davacı tarafta imzalı kayıtlar ile puantaj kayıtları değerlendirilerek kayıt olan dönemler yönünden kayıtlara göre olmayan dönem yönünden tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalı, fazla mesai karşılığı serbest izin olarak kullanılan sürelerin bulunduğu da görülmekle, tüm belgeler detaylıca incelenerek sonucuna göre değerlendirilmek suretiyle davacının fazla çalışma

### c. İşyerinde kart okuma sistemi uygulaması varken ayrıca imza çizelgesinin imzalanmaması işveren açısından fesih sebebi midir?

İşyerinde yer alan kart okuma sistemi yahut da giriş çıkış imzasının alınması sonuç itibariyle aynı amaca hizmet eden uygulamalardır. Dolayısıyla kart okuma sistemi ile giriş çıkış yapılan bir işyerinde işçinin imza çizelgesini imzalamaması işveren açısından herhangi bir fesih sebebi oluşturmayacaktır<sup>92</sup>. Burada belirtmek gerekir ki hem kart okuma hem de parmak basma sistemlerinin uygulandığı iddiası halinde kayıtlar arası çelişki olması durumunda Yargıtay çelişkinin giderilmesi açısından mutlaka işçinin görüşü doğrultusunda hangisine itibar edilmesi gerektiğinin tespit edilmesi yönünde hüküm kurmaktadır<sup>93</sup>.

---

*karşılığı serbest zaman kullandığının anlaşılması halinde bu süreler de mahsup edilmelidir. Belirtilen sebeplerle, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y. 22. HD., 06.07.2020, 2017/35098 E., 2020/8783. Aynı yönde, Y. 22. HD., 11.10.2018, 2017/15272 E., 2018/21900 K. (Legalbank, Kazancı; Erişim Tarihi 21.08.2024)*

<sup>92</sup> *“Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle işyerinde işe giriş çıkış yaparken kart okutma sistemi bulunması ve ayrıca davalı tanığı ...’nın beyanından mesai çizelgesine imza atılması uygulamasından vazgeçildiği yönündeki beyanı dikkate alındığında davacının mesai çizelgesine imza atmamasının fesih için geçerli bir neden oluşturmayacağı...” Y. 9. HD., 13.04.2017, 2016/9074 E., 2017/6432 K. (Legalbank, Kazancı; Erişim Tarihi 21.08.2024)*

<sup>93</sup> *“Somut uyuşmazlıkta; işveren tarafından 2010-2012 dönemine ilişkin elektronik giriş çıkış kayıtları sunulmuş ise de bilirkişi tarafından 16.11.2015 günlü ek raporda davalı tarafından dosyaya farklı tarihlerde sunulan kayıtlarda farklılıklar bulunduğu belgelere bilgisayar ortamında müdahale edilmiş olabileceği ve muteber olmadığı, fazla mesai görünen sürelerin bordroya da yansıtılmadığı gerekçesi ile işyeri kayıtlarına değer verilmemiş ise de bilirkişinin bu yorumu soyuttur. Mahkemece bu kayıtlar davacıya sorulmamış, kayıtların güvenilirliği açısından bilgisayar uzmanından rapor aldırılmamış, tanıklara giriş çıkışta kart okutma, parmak izi ile geçiş gibi yöntemlerin hangisinin kullanıldığı sorulup açıklanmamıştır.” Y. 9. HD., 10.02.2020, 2016/13413 E., 2020/1817 K. (Legalbank, Kazancı; Erişim Tarihi 21.08.2024)*

## 8. GPS Kayıtları

### a. İşyerine ait araçta GPS kayıtlarında tespit edilen güzergâh değişikliği veya iş için gerekli ziyaretlerin yapılmadığının tespiti fesih sebebi midir?

İşverenler tarafından şirket araçlarına GPS yerleştirerek güzergâh takibi yaptığı bilinmektedir. Bu kapsamda işçi tarafından işverenin rızası yahut da acil bir durum olmaksızın güzergâh değişikliği yapılması yahut da programlı olan iş akışının uygulanmaması somut olayın özellikleri de incelenerek fesih sebebi kabul edilmektedir<sup>94</sup>. Yargıtay bu konuda GPS kayıtlarının yanı sıra işçinin gitmesi gereken yerlere gitmediğinin iş program listesi ile örtüşmesi gerektiği yönünde de hüküm kurmaktadır. Hatta kanaatimizce Yargıtay zorlama bir karar olarak işçinin gitmesi gereken yere mutlaka GPS takılı olan araçla gitmek zorunda olmadığı yönünde de hüküm kurmuştur. Tabi somut olayın içeriğinde işverenin de bazı noktaları ispatlayamadığına atıflar bulunmaktadır<sup>95</sup>.

<sup>94</sup> “Dosyadaki bilgi ve belgeler, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle; davacının kullanımında olan araca ait gps uydusu ile yapılan takip kayıtlarına göre davacının kasım ayı içerisinde değişik günlerde mesai saatlerinde kardeşinin devralmayı düşündüğü “... cafe” isimli mekanda bulunduğu, davacının asli edim yükümlülüğü olan tıbbi tanıtım ve sağlık mensup ve kurumlarını ziyaret etme görevlerini yerine getirmediği, iş yeri kayıtları arasında yer alan ziyaret raporuna göre de; davacının kasım ayında hedeflenen ve planlanan ziyaretleri gerçekleştirmediği, davacının bu eylemlerinin “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış” niteliğinde olup, haklı fesih nedeni olduğu, davalı işverenin davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği anlaşıldığından, davalı vekilinin yerinde görülen temyiz itirazlarının kabulü, davacı vekilinin yerinde görülme-yen temyiz itirazlarının reddi ile usul ve yasaya uygun kararın bu değişik gerekçe ile ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edenlere yükletilmesine, 10.10.2016 gününde oybirliği ile karar verildi. Y9HD., 10.10.2016, 2015/33974 E. , 2016/17542 K. (Legalbank, Kazancı; Erişim Tarihi 21.08.2024)

<sup>95</sup> Bölge Adliye Mahkemesince, davacının iş akdinin, davacının ziyaret ettiğini bildirdiği sağlık görevlileri veya kuruluşları veya özel işyerlerine dair verilerin kaydedildiği ... bilgisayar programı verileri ile davacıya tahsis edilen araca takılan ve araç takip sistemi olan GPS verileri arasında çelişki bulunduğu, bir başka anlatımla, ... programında ziyaret edildiği bildirilen yerlere, davacının gitmediğinin araç takip sistemiyle anlaşıldığı gerekçesiyle feshedildiği, davacı tarafın ise ziyaretlerin yapıldığının ancak davacının ziyaret programının dosyaya sunulmadığı, yine davacının ... sisteminde ziyaret ettiğini bildirdiği, herhangi bir kişi veya herhangi bir kuruluş veya herhangi bir işyerinin ziyaret edilmediğine, yani sisteme ziyaret edildiği bildirilen herhangi bir kişi veya kuruluş ismi somut olarak belirtilip bu kişi veya kuruluşa gidilmediğine dair herhangi somut bir iddia ortaya konulup ispatlanamadığı, sadece, ... programa göre olması gereken yerle GPS cihazına göre bulunulan yer belirtmesine dayanıldığı, bu durumda ispat yükü altında olan davalı taraf, ... programında ziyaret edildiği bildirilen

İşçinin kullanmış olduğu aracın bir suça karışmış olması ve GPS kayıtlarına göre normal olmayan bir durumun tespit edilmesi halinde işçinin doğrudan suçu işlediği ispat edilemezse Yargıtay geçerli nedenle fesih olabileceği yönünde hüküm kurmuştur<sup>96</sup>.

## SONUÇ

Çalışmamızda iş hukukunda yer alan fesihlere ilişkin kısa ve öz bilgilere yer verdikten sonra dijital hayatın çalışma hayatına fesihler bakımında etkilerini inceledik. Bu konuda sosyal medya platformları, kamera kayıtları, cep telefonları, GPS cihazları gibi çeşitli dijital materyallerin

---

*yerlerin ziyaret edilmediği, bir başka anlatımla davacının gerçeğe aykırı bildirim yaptığını salt araç takip sistemine dayanarak ispat ettiğinin kabul edilemeyeceği, zira, ziyaret edilmesi gereken yerlere şirket aracıyla gidilmesinin davalı şirketçe zorunlu tutulmadığı tanık anlatımlarından anlaşıldığı gibi davalı şirketçe de, çalışanlarına bu yönlü bir yükümlülük veya zorunluluk yüklenmediğine dair bir belge ibraz edilmediği, feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını, ispat yükü altında olan davalının haklı veya geçerli nedeni ispatladığından söz edilemeyeceği gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun kabulüne karar verilmiştir.” Y.9.HD., 04.02.2019, 2018/11052 E., 2019/2631 K. (Legalbank, Kazancı; Erişim Tarihi 21.08.2024)*

<sup>96</sup> *“Davacı yurt içi ve yurt dışı nakliye faaliyetinde bulunan davalı şirkette filo yöneticisi olup tir şoförlerinin amiri olarak görev yapmaktadır. Davalının iş akdinin feshinden önce davalı işyerinde çalışan tir şoförlerinden ... kontrolündeki ... plakalı aracın ... Gümrük Müdürlüğünde gümrük işlemlerinin yapılmasının akabinde Haydarpaşa Limanına gitmesi gerekirken Sancaktepe yönüne doğru gittiği ve aracı “...” ta park ettiği GPS kayıtlarından anlaşılınca davalı tarafından aracın şoförü ...’in savunması alınmış, ... güzergah değişikliği ile ilgili savunmasında; “Çok büyük bir baskı altındayım 10 gündür, ... Gümrükten çıktım ... YERİNE ...’YE GİTTİM aracı stop ettim, arabamda oturdum. Arabama kaç kişi koyduklarını bilmiyorum, para ya da herhangi bir şey almadım, suçumu kabul ediyorum. Arabamın arkasına...yanaştı aracıma kaç kişi bindiğini bilmiyorum.” şeklinde beyanda bulunduğu görülmüştür.” Dosyaya sunulan bu yazılı ifadelerin yargılama sırasında dinlenen tanıklar Ufuk ve Serkan tarafından da doğrulandığı, davacının Haydarpaşa’ya gitmekte olan Ufuk’un yönetimindeki TIR’ı telefon ederek Taşkın’a teslim etmesini istediği, Taşkın’ın da dorseyi teslim aldığı, sonrasında bu dorsede kaçak göçmen taşımacılığı yapıldığının dorsede kaçak göçmenlerin yakalanması üzerine anlaşılmıştır. Davacının yasadışı göçmen ticareti faaliyetine bilerek karıştığına ve bundan maddi bir menfaat sağladığına yönelik kesin bir delil bulunmamaktaysa da yukarıda anlatılan tutanaklar ve tanık ifadeleri nedeniyle işverenin davacıdan şüphe duyması işin niteliğine ve hayatın olağan akışına uygundur. Tüm bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin feshi haklı neden ağırlığında olmasa da davacının eylemleri ve sözleriyle işyerinde olumsuzluğa neden olduğu anlaşıldığından fesih geçerli nedene dayandığının kabulü ile, mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Y. 9. HD., 04.02.2019, 2018/11109 E. , 2019/2630 K. (Legalbank, Kazancı; Erişim Tarihi 21.08.2024)*

kullanıma bağlı fesihlere ilişkin Yargıtay görüşlerine yer vererek bu kararların dijital çalışma hayatına etkilerinden bahsettik.

Sonuç olarak, dijitalleşmenin hızla ilerlediği günümüzde iş hukuku alanında da yeni tartışma konularının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu konuda alınacak adımlar ve yapılacak düzenlemeler değişen teknolojiye uygun şekilde güncellenmelidir. Yapılacak yeni düzenlemeler için Yargıtay kararlarının dikkate alınması ve bu konudaki gelişmelerin yakından takip edilmesi önem arz etmektedir. Bu sayede çalışanların hakları korunabilir ve dijital hayat ile iş sözleşmelerinin feshi arasındaki denge sağlanabilir. Tüm bunları yaparken de yeni gelişmekte olan kişisel verilerin korunması hukukunu da dikkate alarak hareket edilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT**, Ercan: İş Hukuku Şerhi, 3. Bası, Ankara 2008.
- AKYİĞİT**, Ercan: Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.
- AKYİĞİT**, Ercan: İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara 2018.
- AKTAY**, Nizamettin/**ARICI**, Kadir/**KAPLAN SENYEN**, Emine Tuncay: İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2012.
- ALPAGUT**, Gülsevil: "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 74, 2022, s. 1733-1767.
- ASTARLI**, Muhittin: "Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010.
- ATABEK**, Reşat, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938.
- BAŞBUĞ**, Aydın/**YÜCEL BODUR**, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021.
- BEDÜK**, Mehmet Nusret: "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı 2, 2019, s. 679-726.
- CANBOLAT**, Talat: "İşe İade Kararının Uygulamasında Dürüstlük Kuralı", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi/İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul 2010, s. 83-134.
- CENTEİ**, Tankut: İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul 2020.
- ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment: İş Hukuku, 36. Baskı, İstanbul 2023.
- ÇENBERCİ**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara 1986.
- DEMİR** Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013.
- DEMİR**, Fevzi: "Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama", Legal İHSGHD, 2006/10, s. 469-499.



- DEMİR** Fevzi: “İşe İade (Feshin Geçersizliği) Hükümlerinden Yararlanma Koşulları ve Uygulama Sonuçları”, Legal İHSGHD, Sayı 19, 2008, s. 887-898.
- DUMAN**, Barış: “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2020, s. 1-17.
- EKMEKÇİ**, Ömer/**ÖZEKES**, Muhammet/**ATALI**, Murat: Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul 2018.
- EKONOMİ**, Münir: İş Hukuku C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987.
- EKONOMİ**, Münir: “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, Cilt 17, Sayı 2, 2003.
- EKONOMİ**, Münir: Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, TÜSİAD, İş Kanunu Toplantı Dizisi I, İstanbul, 2005.
- ELBİR**, Nazlı: Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde “Samimiyet” Olgusu, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2020, s. 139-154.
- ENGİN**, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, İstanbul 2003.
- EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Baskı, Ankara 2017.
- ERKUL**, İhsan: İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, Eskişehir 1987.
- ESENER**, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.
- EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim/**BASKAN**, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- GÖKTAŞ**, Seracettin: “İşveren Vekilinin İş Güvencesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 1, Sayı 20, 2009.

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. Baskı, Ankara 2020.

**GÜZEL**, Ali: "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 159-182.

**GÜZEL**, Ali: "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995.

**GÜZEL**, Ali: "İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 5, Sayı 75, 2022, s. 2485-2507.

**KAPLAN**, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987.

**KAR**, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, 4. Baskı, Ankara 2020. (İş Güvencesi)

**KAR**, Bektaş: "Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihle Yargısal Denetim", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 11, 2008, s. 34-42.

**KAR**, Bektaş: "İşletme, İşyeri ve İşin Gerekerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim", Çalışma ve Toplum, Cilt 2, Sayı 17, 2008, s. 101-129.

**KILIÇOĞLU**, Mustafa/**ŞENOCAK**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

**KÖSEOĞLU**, Ali Cengiz: "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 36, 2012, s. 85-132.

**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.

**NARMANLIOĞLU, Ünal:** “Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku İlişkisi Kararlarının Değerlendirilmesi 1990, İstanbul 1992. (Yargıtayın 1990)

**NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul 2014.

**NARMANLIOĞLU, Ünal:** “İş Güvencesi Hükümleri Çerçevesinde Açılacak Davanın Konusu ve Davayı Tamamen veya Kısmen Konusuz Bırakan Olgular”, Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2011.

**OĞUZMAN, Kemal:** Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955.

**ÖKTEMSONGU, Sezgi:** “İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, İstanbul 2018, s. 135-173.

**SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu:** “Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, s. 267-299.

**SAYMEN, F. Hakkı:** Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

**SÜMER, Haluk Hadi:** “Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.

**SÜMER, Haluk Hadi:** İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara 2019.

**SÜZEK, Sarper:** İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976. (İş Akdini)

**SÜZEK, Sarper:** İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 565-586.

**SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, 22. Baskı, İstanbul 2022.

- ŞAHLANAN**, Fevzi: “İş Güvencesinde Gerekli Altı Aylık Kıdem-İşçi Raporlu İken Fesih Bildirimi (Karar İncelemesi)”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ağustos 2006.
- ŞAKAR**, Müjdat: *İş Hukuku Uygulaması, Gözden Geçirilmiş 13. Baskı*, İstanbul 2022.
- TAŞKENT**, Savaş: “Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İllkeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 21, Mart 2011, s. 15-24.
- TULUKÇU**, Nezihe Binnur: *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade*, Ankara 2017.
- TULUKÇU**, N. Binnur: “İş Güvencesine İlişkin İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Nedenleri”, *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, Cilt 12, Sayı 131, 2017, s. 14-26.
- TULUKÇU**, N. Binnur: “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Sözleşmesinin Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 18, Haziran 2010, s. 129-142.
- TUNCAY**, A. Can: “Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku İlişkisi Kararlarının Değerlendirilmesi 1994*, İstanbul 1996.
- TUNCAY**, A. Can: “İşe İadede 30 İşçi Ölçütünün Yorumu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 6, 2007, s. 75-81.
- YILDIZ**, Gaye Burcu: “İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulamasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği”, *Legal İHSGHD*, Sayı 11, 2006, s. 902-911.
- YÜCEL BODUR**, Mehtap: “İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü”, *İş ve Hayat*, Cilt 1, Sayı 2, 2015, s. 137-167.
- YÜREKLİ**, Sabahattin: *Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Ankara 2016.