

YARGI KARARLARI IŞIĞINDA İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE FESHİNİN KOŞULLARI

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1532832>

Prof. Dr. Yusuf YİĞİT*

Öz

Sosyal medya kullanımı, günümüz internet teknolojisi ve iletişim araçlarının sunduğu önemli bir imkândır. Bununla birlikte ifade özgürlüğü, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması gibi temel hakların en çok tartışıldığı alanlardan biri haline gelmiştir. Kolaylıkla milyonlara varan kitlelere erişim imkânı sosyal medya paylaşımlarına önem kazandırmıştır. Belirtilen etki sosyal hayat dışında çalışma hayatı ile de yakından ilişkilidir. Çalışanların özel hayatını ilgilendirenler dışında iş hayatına ilişkin paylaşımlar yapması, işveren ve yöneticiler hakkında söylemlerde bulunması öğretici görüşleri ve yargı içtihatlarına yansımış ve çalışanın iş görme, sadakat, itaat gibi yükümlülüklerinin ihlali konularında tartışmalar doğmasına ve iş sözleşmesinin feshine varan sonuçların ortaya çıkmasına yol açmıştır.

İş sözleşmesinin feshine ilişkin sebepler mevzuatımızda haklı ve geçerli sebepler olarak ayrıma tabi tutulmuştur. Sosyal medya paylaşımını, doğrudan onun içeriğini dikkate alarak ve iş hukukunun ilke ve uygulamaları çerçevesinde fesih için haklı veya geçerli sebep olarak değerlendirmek, hatalı sonuçlara götürebilir. Bunun yanında paylaşımın feshe konu olabilmesi için içeriğin işçi tarafından paylaşılıp paylaşılmadığı, işverenin paylaşımına meşru yollardan ulaşım ulaşılmadığı gibi hususların da içerikle birlikte dikkatle incelenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler

İşçi, İşveren, Sosyal Medya, İnternet, Fesih

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Biga/Çanakkale (yigit544@gmail.com) ORCID: 0000-0002-4563-829X (Gönderim Tarihi: 14.08.2024-Kabul Tarihi: 05.11.2024) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

**CONDITIONS OF TERMINATION
OF THE EMPLOYMENT CONTRACT
BY THE EMPLOYER DUE TO SOCIAL MEDIA POSTS
OF THE EMPLOYEE IN THE LIGHT OF JUDICIAL DECISIONS**

(Research Article)

Abstract

The use of social media is an important opportunity offered by today's internet technology and communication tools. However, it has become one of the areas where fundamental rights such as freedom of expression, privacy of private life and protection of personal data are discussed the most. The possibility of access to millions of masses has given importance to social media posts. The stated effect is closely related to working life as well as social life. Apart from their private lives, employees' posts about their business life, making discourses about employers and managers have been reflected in the doctrinal opinions and jurisprudence, and have led to discussions on the violation of the employee's obligations such as work, loyalty and compliance with instructions, and to the emergence of consequences leading to the termination of the employment contract.

The reasons for the termination of the employment contract are distinguished as justified and valid reasons in our legislation. However evaluating whether a social media post will be a justified or valid reason for termination by directly considering its content and within the framework of the principles and practices of labour law may lead to erroneous results. In addition, in order for the post to be subject to termination, issues such as whether the content is shared by the employee and whether the employer has accessed the post through legitimate means should be carefully examined together with the content.

Keywords

Employee, Employer, Social Media, Internet, Termination

GİRİŞ

Sosyal bir ortam olan işyerinde, çalışanlar gerek birbiriyle gerek işyeri dışında üçüncü kişilerle çeşitli iletişim araçlarıyla etkileşim halindedirler. Bu etkileşim mesai saatleri içinde ve dışında da devam edebilmektedir. Çalışanlar da sosyal medya ağlarında fikir beyan etme, grup içinde yazışma, video veya ses kaydı gönderme gibi sıklıkla paylaşım yapabilmektedirler. İş dışında gerçekleşen mesaj atma veya yazışma işçinin özel hayatını ilgilendirmekte ve işveren açısından her durumda bir anlam ifade etmemektedir. Zira her birey gibi işçinin de özel hayatı çerçevesinde yaşadığı ortam ve dışarıya karşı sosyal medya ağları (Facebook, X, Instagram, WhatsApp, Bip, Telegram gibi) aracılığıyla yönelttiği sosyal tutum ve davranışları olabilir. Ancak sosyal iletişim özel hayatı ilgilendiren alanın dışına taşarak iş ilişkisinin sınırlarına dâhil olmaya başladıkça işverenin belirlediği çalışma koşullarını veya iş ortamını olumsuz etkileyebilmekte hatta iş ilişkisinin sona ermesine varan sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Çalışmamızda öncelikle internet kullanımına elverişli iletişim araçları vasıtasıyla sosyal medya kullanımının bireysel ve sosyal hayata olan yansımaları kısaca ele alınmış ve daha geniş olarak işyerine ve iş ilişkisine olan etkilerine vurgu yapılmıştır.

İşçinin özel hayat sınırları içinde kalan sosyal medya paylaşımları kural olarak iş ilişkisine etki etmeyecektir. Ancak işyerinde veya işyeri dışında iş ilişkisini etkileme derecesi söz konusu oldukça bu paylaşımların olumsuz etkisinden söz edilebilecektir.

Çalışmamız açısından işçinin yalnızca sosyal medya paylaşımının iş ilişkisine etkisi ele alındığı için¹, işyerinde bilgisayar ve internet kullanımı

¹ Bkz. **Yıldız**, Gaye Burcu: “İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, s. 105-112; **Yıldız**, Fatma Zehra/**Öztürk**, Derya Gül: “Bir İşten Çıkarma Sebebi Olarak Sosyal Medya: Örnek Olay Çalışması”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, C: 11, S: 27, 2020, s. 555-572; **Keser**, Hakan: “İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının Geçerli veya Haklı Sebep Olarak Değerlendirilmesi”, LİSGHD, C: 19, S: 74, 2022, s. 519-562; **Savaş Kutsal**, F. Burcu/**Kolan**, Şelen: “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme”, LİSGHD, C: 16, S: 62, 2019, s. 491-562; **Baybora**, Dilek: “Yargı Kararları İle Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi”, LİSGHD, C: 14, S: 56, 2017, s. 1705-1740; **Ergin**, Hediye: “Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil, S: 49, 2023, s. 45-59; **Oğuz**, Özgür: “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Nedeniyle İşveren Tarafından Feshi”.

ve cep telefonu kullanımına getirilen kısıtlamalar ile bu düzenlemelere aykırılık durumunda iş görme borcunda meydana gelen aksamalar ve iş ilişkisine etkisi bu çalışmada (belirli ölçüde ilgisi dışında) detaylı şekilde ele alınmamıştır².

Çalışmamız bakımından yargı içtihatları ışığında sosyal medya paylaşımına bağlı olarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesinin koşullarına değinildiğinden feshin usulü ve sonuçlarına ilişkin bir değerlendirme de yapılmamıştır.

LİSGHD, C: 19, S: 76, 2022, s. 1177-1204; **Dönmez**, Utku/**Okutan**, Bilge: Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 5-71; **Wildhaber**, Isabelle/**Hansenberger**, Silvio: “*Kündigungsfall Social Media*”, In Suigeneris, 2015, S: 77, s. 77-97; **Del Punta**, Riccardo: “Social Media and Workers’ Rights: What Is at Stake?”, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 35, S: 1, 2019, s. 79-100; **Thornthwaite**, Louse: “*Social media, unfair dismissal and the regulation of employees’ conduct outside work*”, Australian of Labour Law, V: 26, N: 2, October-2013, s. 164-184, <https://search.informit.org/doi/10.3316/agispt.20133066> (ET: 27.06.2024).

² Bu konuya ilişkin çalışmalar için bkz. **Okur**, Zeki: “*İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçla Kullanımının İş İlişkisine Etkisi*”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 8, S2, 2005; **Baysal**, Ulaş: “*İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması*”, Sicil, S: 40, 2018, s. 65-75; **Keser**, Hakan: “*İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi İle İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi*”, LİSGHD, C: 16, S: 62, 2019, s. 445-490; **Yiğit**, Yusuf: “*İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi*”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010,1 C: 18, S: 2, 2010, s. 161-214; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz: “*İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukuna Etkileri*”, 4th Global Business Research Congress, May 24-25, 2018, İstanbul, Turkey, s. 372 vd.; **Erdoğan**, Canan: “*İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine*”, LİSGHD, C: 14, S: 55, 2017, s. 1351-1386; **Özkalp**, Enver/**Aydın**, Ufuk/**Tekeli**, Seda: “*Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri*”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2012, s. 18-33; **Uğur**, Ömer/**Çalışkan Yıldırım**, Aslı: “*İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları*”, İstanbul Hukuk Mecmuası, 80 (4), s. 1172 vd.; **Wildhaber/Hansenberger**, s. 79; **Fleming**, Marka B./**Miles**, Angela K.: “*Punishing Employees for Using Social Media Outside the Scope of Their Employment: What Are the Potential Legal Repercussions to the Private Employer?*”, ALSB Journal of Employment and Labor Law, V. 13, 2012, p. 1-22 (<https://castle.eiu.edu/alsb/Spring%202012/Employees%20for%20Using%20Social%20Media%20Outside%20the%20Scope%20of%20their%20Employment.pdf>, (ET:01.07.2024).

I. SOSYAL MEDYA KAVRAMI VE YANSIMALARI

A. Sosyal Medya Kavramı

İnternet kullanımının artmaya başlamasıyla birlikte sosyal medya platformları da ortaya çıkmış ve bu platformlar kişiler arası iletişimin vazgeçilmez araçları haline gelmiştir. Sosyal medya, bu ortamda oluşturulan içeriklere yorum yapma, üye, takipçi veya arkadaşlarla iletişim kurma, mesaj gönderme ve alma, gündemi takip etme, anı paylaşma ve bilgiye erişme gibi pek çok amaçla kullanılmaktadır³.

Sosyal medya, internet ve akıllı iletişim (telefon, tablet, bilgisayar vb) teknolojilerinin kullanımın yaygınlaşması ile birlikte aynı sosyal ağ içine bireyin iradesine (üyelik vb yöntemlere) dayalı olarak dâhil olduğu ve aynı uygulamanın bir parçası haline gelmek suretiyle grup asgari ilkeleri çerçevesinde uyumluluğun sağlandığı ortak mecralarda buluşulan, içerik hazırlama ve paylaşma ve içerik indirme imkân veren çevrimiçi web alanları olarak ifade edilebilir⁴. Bu amaçla bir araya gelme çeşitli sosyal medya araçları ile sağlanabilmektedir. Günümüzde sosyal medya araçları denildiğinde başlıca YouTube, Telegram, LinkedIn, Facebook, X⁵, Instagram, Telegram, Bip, WhatsApp gibi uygulamalar akla gelmektedir.

20.yüzyılın en önemli teknolojik gelişmelerinden biri şüphesiz ki bilgisayar kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan internet ağı ve sonrasında meydana gelen gelişmelerin etkisi ile tüm dünyayı kuşatan sosyal medya mecralarıdır. Dünyanın bir noktasından diğer noktasına kadar her an iletişim kolaylığı sağlayan internet ve sosyal medya mecraları toplumsal hayatı etkilemekle kalmamış bireyin özel hayatını da etkisi altına almıştır. Akıllı telefon teknolojisinin 15-20 yıllık bir süreç içinde hızla ve değişen teknolojik gelişmelerle yaygınlaşması bireyi ve toplumu etkilemekle birlikte iş hayatında da farklı ufuklara yönelme imkânı tanımış ve özel sektör işletmelerinin ve kamusal uygulamaların internet üzerinden yaygınlaşmasına yol açmış ve iş, kültür, sanat, ekonomik ve siyasi hayatı ciddi bir biçimde etkisi altına almıştır.

Şüphesiz ki akıllı telefon teknolojisi, internet ve sosyal medya açısından yaşanan bu kuşatıcılık birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Özel-

³ Yıldız/Öztürk, s. 558; Keser, "Sosyal Medya Paylaşımları", s. 522; Baybora, s. 1706.

⁴ Fleming/Miles, s. 3; Yıldız/Öztürk, s. 558.

⁵ Uygulamanın 2023 yılında el değiştirmesi ile birlikte ikonik mavi kuş logosu X şekline dönüştürülmüştür. (www.tr.euronews.com/kultur/2023/07/29/elon-musk-twitterin-logosunu-neden-X-olarak-degistirdi (ET:18.05.2024).

likle özel hayatın gizliliğinin ve kişisel verilerin ihlali, haberleşme ve ifade özgürlüğü ile kişinin hürriyeti ve güvenliğinin korunması ihtiyacı da bu gelişmeye oranla artmıştır⁶. Bu durumdan bireyin özel yaşantısı yanında kamusal alan, devlete ait kurum ve kuruluşlar ve özel sektör işyerleri de etkilenebilir. Şüphesiz ki internet teknolojisi ve sosyal medya günümüzün vazgeçilmez teknolojileridir ancak sınırsız ve koşulsuz bir özgürlüğün enstrümanları da değildirler. Dolayısıyla yukarıda ifade ettiğimiz gibi bu alanın mahremiyet olgusunu ihlal ettiği ölçüde birey ve toplumun artan korunma ihtiyacının da o oranda karşılanması gerekir⁷. Bu koruma bireysel tedbire bırakılmayacak kadar önemlidir. Kamu gücünün devreye girmesi ve Devletçe müdahale edilerek bireyin özgürlüğünün ve kişiliğinin korunması adına düzenlemeler yapılması gerekir.

Sosyal medya aracı olarak kullanılan uygulamaların birbirinden farklı amaçlarla donatılmış olduklarını söylemek mümkündür. Aslında hemen hepsi de kullanıcı tarafından paylaşım yapma, bilgi iletme veya alma amacıyla dönük olarak tasarlanmıştır. Ancak kullanım bakımından Facebook, X, Instagram, Telegram gibi sosyal medya platformları genel olarak görüş açıklama niteliğiyle öne çıkmaktadır. Ayrıca belirtilen sosyal ağlar paylaşım açısından görsel öğelere de izin vermektedir. Öte yandan anlık iletişim bakımından çoğunlukla WhatsApp veya Bip gibi uygulamalar ön plana çıkmaktadır⁸.

Kullanım amaçları yanında sosyal medya araçlarının kullanım ve gizlilik koşulları açısından da aralarında farklılıklarının bulunduğunu söylemek mümkündür. Yukarıda ifade ettiğimiz gibi sosyal medya platformları başlıca Facebook, WhatsApp, X, Instagram ve YouTube'dur⁹. Sosyal medya ağlarının çeşitlenmesi onların gizlilik ve kullanım ayarları açısından da değişikliklerin ortaya çıkmasına yol açmıştır¹⁰. Nitekim paylaşım sahibi platformun

⁶ Hatta bazen sosyal medya platformlarında bireylerin mahremiyet olgusu, iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla birlikte sanal dünyaya açılmış ve önemini yitirmiştir. Bu bakımdan sanal alemde kendilerine veya başkalarına karşı mahremiyet sınırlarını aşarak dikkat çekmek, dinlenen biri olma çabası içinde olmak sıkça karşılaşılan bir durum haline gelmiştir. **Yıldız/Öztürk**, s. 560; **Oğuz**, s. 1183.

⁷ **Yıldız/Öztürk**, s. 560.

⁸ **Uğur/Çalışkan Yıldırım**, s. 1172.

⁹ Öğretide elektronik haberleşmeye imkan veren iki veya daha çok taraf arasında haberleşmeyi sağlayan e-posta veya WhatsApp gibi uygulamaların temel amaçlarının paylaşım değil haberleşme olması sebebiyle sosyal medyadan ayrı tutulabileceği ifade edilmiştir. **Keser**, “*Sosyal medya paylaşımları*”, s. 523-524.

¹⁰ **Uğur/Çalışkan Yıldırım**, s. 1172.

kendisine tanıdığı imkân ölçüsünde paylaştığı içeriğe ilişkin çeşitli sınırlamalar koyabilir. Örneğin paylaşımın sadece belirli kişiler ya da kendisini takip eden kişiler tarafından görülmesini sağlayabilir¹¹.

Ayrıca paylaşımın kişinin profilinde bulunan arkadaş veya takipçileri tarafından yorumlanması, beğeni alması, paylaşılması da mümkündür. Hatta bu paylaşım sosyal mecrada yeni bir paylaşım olarak da değerlendirilebilir¹². Paylaşımı yapan kişi sosyal medya aracının gizlilik ayarlarına göre bunu daha az veya çok görünür hale getirebilmektedir. Aşağıda da ele alacağımız üzere gerek öğreti gerek yargı içtihatlarında sosyal medya aracının gizlilik özelliklerinin, işçi tarafından yapılan sosyal medya paylaşımlarının feshe konu olup olamayacağı, olaksa da feshin türünün belirlenmesine yardımcı bir unsur olarak değerlendirildiği görülmektedir.

B. İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı

İnternet ve sosyal medya kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte bu araçların faydaları yanında ortaya çıkardığı riskler de dikkat çeker olmuştur. Zira kişinin yalnızca dar çevre ile sınırlı olmayıp, tüm dünya ile aynı anda iletişim halinde olduğu bu mecralar pek çok kişilik hakkı ihlalinin meydana geldiği alanlar haline gelmiş, hukuki, idari ve cezai birçok problemin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Katılımcısı olan pek çok kişiyi aynı anda organize etme yeteneği olan bu uygulamalar, günümüzün kontrolü güç aygıtı haline gelmiştir. Ayrıca siber zorbalık, bağımlılık, cinsellik, şiddet ve nefret dolu içeriklere maruz kalmak teknolojinin beraberinde getirdiği hastalıklar olarak ortaya çıkmaya başlamıştır¹³. İnternet ve sosyal medyanın yol açtığı bu problemlerin hukuki ve cezai bakımdan çözüme kavuşturulması için gerek uluslararası gerek ulusal düzenlemelere ihtiyaç olduğu muhakkaktır. Birey ve toplum ilişkisinde mevcut tedbirleri alma yükümlüsü ise Devlettir. Nitekim bu konuda ülkemizde 5651 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur¹⁴.

Sosyal medyanın en çok etki altına aldığı alanlardan biri de işyerleridir. Dolayısıyla internet ve sosyal medya, günümüzde işyerleri için de vazgeçil-

¹¹ Uğur/Çalışkan Yıldırım, s. 1173.

¹² Uğur/Çalışkan Yıldırım, s. 1173.

¹³ Baz, Fatih Çağatay: "Üniversite Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma", *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C: 3, S: 2, 2019, s. 209-220.

¹⁴ *İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun*, RG., 23.05.2007, 26530.

mez araçlar haline gelmiştir¹⁵. İşe alım süreçleri dâhil olmak üzere¹⁶, işin görülmesi, hizmet sunumu ve üretim, veri kaydı, reklam ve içerik oluşturma gibi tüm alanlarda oldukça geniş bir kullanıma sahip olan internet ve bilgisayar teknolojileri, yapay zekâ uygulamalarının da yaygınlaşması ile birlikte oldukça farklı bir anlam kazanmıştır. Ancak sağlamış olduğu faydalar yanında sosyal alanda oluşan pek çok riskin işyerleri açısından da gündeme gelmesi çeşitli sorunlara yol açmıştır. Özellikle bilgisayar ve internetin işyeri kaynaklı olması ve buna bağlı olarak işverenin tahsis ettiği telefon, elektronik posta adresi, bilgisayar ve tablet gibi iletişim araçlarının iş ile ilgili kullanım amaçlarının dışında özel amaçlı olarak da kullanılmaya başlanması bu sorunların temel kaynağını oluşturmuştur. Ayrıca çalışanların kişisel elektronik cihazlarından işyeri internetini kullanmaya başlaması veya kendi kişisel elektronik araçları ve internetleri üzerinden sosyal medya ve telefon ile geçirdikleri zamanın fazlalaşması, işin görülmesine ve üretim ve verimden kaynaklı sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur¹⁷. Sonuçta iş görme yükümlülüklerinin ihlali, verimsiz çalışma, işten kaytarma, sadakat borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshi sıklıkla gündeme gelmeye başlamıştır¹⁸.

İşverenin internet teknolojisi, bilgisayar ve telefon gibi iletişim araçlarından kaynaklanan yukarıda belirtmiş olduğumuz fesih hakkına ilişkin uygulamalar çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Öncelikle çalışanların işverence tahsis edilen internet ve bilgisayar kullanımı ve elektronik posta hesabının kontrolünü yapması ve iş amacı dışında özel amaçlarla kullanılmasını denetlemesi söz konusu olabilir. Bu bakımdan çalışanların bilgilendirilmesi özellikle yargı içtihatlarının bir gereğidir. Bilgisayar, telefon, internet ve elektronik posta adreslerinin özel amaçlı olarak kullanılması işyeri bilgisayarlarının zarar görmesine, elektronik posta adreslerinin yetersiz kalmasına veya işverenin ticari veya kişisel onur ve itibarına zarar vermeye

¹⁵ Gerçekten de çalışanlar işyerinde mola vermek, arkadaşlarıyla iletişim kurmak, tatil planlamak, lokanta rezervasyonu yapmak, uçak bileti satın almak gibi çeşitli sebeplere bağlı olarak çalışma saatlerinde sıklıkla internete bağlanmaktadır. **Del Punto**, s. 88.

¹⁶ **Hidy McGarvey**, Kathleen/E. **McDonald**, Mary Sheila: “*Risky Business: The Legal Implications Of Social Media’s Increasing Role In Employment Decisions*”, Journal of Legal Studies in Business, V: 18, 2013, p. 69-89 (https://journaloflegalstudiesinbusiness.org/wp-content/uploads/2015/08/rb_2013_69to88.pdf, (ET, 01.07.2024).

¹⁷ **Thornthwaite**, s. 169.

¹⁸ **Okur**, s. 1 vd.; **Oğuz**, s. 1177-1204; **Baysal**, “*İletişim Cihazları*”, s. 65-75; **Keser**, “*İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*”, s. 445-490; **Yiğit**, “*Özel Amaçlı İnternet*”, s. 161-214; **Erdoğan**, s. 1351-1386; **Özkalp/Aydın/Seda**, s. 18-33.

yol açacak boyutlara ulaşmasına sebep olabilir. İşverenin belirtmiş olduğumuz haklı menfaatleri, bu alana ilişkin objektif ve dengeli kısıtlamaların varlığını meşru kılmaktadır. Ancak belirtelim ki özel amaçlı kullanımlara tamamen yasaklama getirilmesi mümkün değildir¹⁹.

Öte yandan çalışanların başkalarının yapmış olduğu paylaşımlarla ilgili beğenide bulunmaları ve hatta emoji kullanmaları belirli ölçülerde iş ilişkisinde sadakat borcuna ve işverenin ticari onur ve itibarına zarar verici boyutlara ulaşabilmekte ve çeşitli hukuki/cezai sonuçlar ile karşı karşıya kalmalarına sebep olabilmektedir²⁰.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMI NEDENİYLE FESHİ

A. Genel Olarak

İş sözleşmesinin feshi iş kanunlarında ve Türk Borçlar Kanunu'nda işveren ve işçi için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17-29.maddelerinde, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14-19.maddelerinde, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun²¹ 5-12.maddelerinde ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 430-443.maddelerinde iş sözleşmesinin feshine ve feshin türlerine yer verilmiştir²².

Fesih iş sözleşmesinin tek taraflı irade beyanıyla karşı tarafa yöneltilen ve karşı tarafın kabulüne ihtiyaç duyulmaksızın belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinin derhal ya bildirim süresinin bitiminde sona erdirilmesidir²³. Fesih bozucu yenilik doğurucu bir hakkın kullanımı niteliğindedir.

İş ilişkisi şüphesiz ki sosyal medya paylaşımı yapmaya engel değildir. Zira işçinin özel hayatının gizliliği ve düşünce ve ifade hürriyeti kapsamında fikirlerini açıklaması, haberleşme hürriyetini kullanması amacıyla paylaşım yapması, güncel, siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal konulara temas etmesi

¹⁹ Detaylı bilgi için bkz. **Okur**, s. 1 vd.; **Erdoğan**, s. 1351-1386; **Özkalp/Aydın/Seda**, s. 18-33.

²⁰ **Thornthwaite**, s. 170.

²¹ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG., 13.06.1952, 8140.

²² Bkz. **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. B, Ankara 2022, s. 785 vd.; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 21. B, İstanbul 2021, s. 533 vd.; **Sümer**, Halûk Hâdi: İş Hukuku, 26. B, Ankara 2022, s. 97 vd.; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. B, İstanbul 2022, 440 vd.

²³ **Süzek**, s. 539; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 455.

elbette ki mümkündür²⁴. Sosyal medya, günümüzde çalışanların da gerek günlük hayata gerek çalıştıkları işe veya işyerine ilişkin paylaşım yaptıkları bir alan haline gelmiştir. Bu konularda meydana gelebilecek hukuka aykırı kısıtlamalar, düşünce hürriyetine ve özel hayat hakkına saygı gösterilmesine ilişkin temel hak ve hürriyetlere aykırı düşecektir. Ancak her hürriyet alanında olduğu gibi haberleşme, fikir ve ifade hürriyeti ile özel hayatın gizliliği sınırsız korunmamaktadır. Diğer kullanım alanlarında olduğu gibi sosyal medya paylaşımı sebebiyle *temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması* (AY, m.14) ve bu alandaki temel hak ve hürriyetlere ilişkin sınırlamalara dikkat edilmesi gerekmektedir²⁵. Özellikle çalışanın özel hayatını veya salt düşünce ve ifade hürriyeti sınırları içinde kalmaksızın işyerini ilgilendiren ve işverenin ticari itibarına zarar veren, rekabet yükümlülüğüne aykırı veya sır saklama ve sadakat yükümlülüğünü ihlal eden açıklamalarına sosyal medya paylaşımlarında yer vermesi, iş ilişkisini ilgilendiren problemlerin ortaya çıkmasına ve çalışanın sözleşmesinin feshi işlemiyle karşı karşıya kalmasına yol açabilecektir.

İşçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi esnasında paylaşımda iş ilişkisini ilgilendiren konular varsa mümkündür. Normalde istihdam ilişkisi dışında kalan konularda yapılan paylaşımların feshetme konusu edilmemesi gerekmektedir²⁶. Ancak bu kuralın mutlak olamayacağını, somut olay koşullarına göre paylaşımın iş ilişkisini olumsuz etkileyebileceği ve haklı veya geçerli feshetme sebep olabileceğini kabul etmek gerekir. Öte yandan işverenin çalışandan şahsi sosyal medya hesaplarının şifrelerini talep etmesi, aşağıda da ele alınacağı üzere, meşru bir çıkar olarak nitelendirilmeyeceği gibi özel hayatın gizliliğini ihlal eden bir davranış olduğu için yapılan feshetme haklı veya geçerli kılacaktır²⁷.

Sosyal medya paylaşımı iş sözleşmesini feshetmek için tek başına yeterli değildir. Şüphesiz ki iş sözleşmesinin feshini gerektiren eylemin İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu hükümlerine uygun yapıldığı yapılmadığının tespiti de gerekmele birlikte, yargı kararlarına bakıldığında sosyal medya paylaşımları ile ilgili olarak ortaya

²⁴ Wildhaber/Hansenberger, s. 78.

²⁵ 1982 Anayasası'nın, Özel hayatın gizliliği (m.20), Haberleşme hürriyeti (m.22), Din ve vicdan hürriyeti (m.24) ve Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti (m.26)'ne ilişkin hükümlerinde geçen *milli güvenlik, kamu, düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunmasına ilişkin* sınırlamalar, bu hak ve hürriyetlerinin sınırını oluşturmaktadır.

²⁶ Fleming/Miles, s. 13.

²⁷ Oğuz, s. 1184.

çıkan (paylaşımı işçinin yapıp yapmadığı, paylaşım işverenin meşru yollar-
dan ulaşıp ulaşmadığı gibi) özel bazı hususların da feshe ilişkin yasal koşullar
ile birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Çalışmamız açısından aktarmaya
çalışacağımız bu koşulları aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür.

B. Feshin Koşulları

1. Sosyal Medya Paylaşımının İşçi Tarafından Yapılmış Olması

Sosyal medya paylaşımının fesih işlemini gerektirmesi durumunda paylaşımın işçi tarafından yapılmış olması önemli bir koşuldur. Çünkü içeriği hazırlayan ve yayınlayan kişinin aynı zamanda profilin/hesabın sahibi olduğuna ilişkin bir kabul bulunmaktadır²⁸. İşverenler genellikle çalışanın sosyal medya hesabında paylaşımı yapılan ekran görüntüsünü kaydetmekte ve yapılacak bir hukuki incelemede kullanılmasını talep etmektedirler²⁹. Ancak sosyal medya hesabının çalınması veya sahte (fake) hesap niteliğinde olması, paylaşımın işçiden kaynaklanmadığının göstergesi olacaktır. Sahtelik açısından ilgili aracın (telefon, bilgisayar, tablet gibi) ayarlarının incelemeye tabi tutulması, paylaşımın yapıldığı zaman dilimi ile kullanıcı işçinin ilgili teknolojik araçları kullanım zaman dilimlerinin karşılaştırılması veya IP adresi üzerinden kontrol sağlanması ve bu konuda uzman görüşü alınması veya bilirkişi incelemesi yapılması istenebilecektir. Öte yandan ilgili teknolojik aracın çalınması suretiyle açık olan sosyal medya hesaplarından işçi adına uygunsuz içerikli paylaşımlar yapılması ve işyerini ilgilendiren bu paylaşımların geçerli veya haklı sebeple feshi gerektirmesi durumunda paylaşımın işçi tarafından yapılmadığının ispatı önem arz etmektedir³⁰. Bu konuda da her türlü delile başvurulması, tanık dinlenmesi, gerekirse varsa kamera kayıtlarının incelemeye tabi tutulması yoluyla aksi durumun ispatı yoluna gidilmesi gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay bu konuya ilişkin olarak bir kararında sosyal medya paylaşımının işçi tarafından yapıp yapılmadığı aydınlatılmadan hüküm kurulmasının hatalı olduğunu ifade etmiştir³¹. Ancak paylaşımın işçi tarafından yapıldığı kesin olarak ortaya konulamamakla birlikte işverenin söz konusu paylaşımların işçiye ait olduğu hususunda *şüphe duyup kaygılanması* da

²⁸ Wildhaber/Hansenberger, s. 86; Ergin, "Sosyal Medya Paylaşımları", s. 57.

²⁹ Ergin, "Sosyal Medya Paylaşımları", s. 57.

³⁰ Keser, "Sosyal Medya Paylaşımları", s. 538.

³¹ Y22HD, 01.11.2017, E.2017/41932, K.2017/23822; (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 10.06.2024). Y9HD, 18.01.2018, E.2016/33467, K.2018/580, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 10.06.2024).

mümkündür. Nitekim somut olayda davacı işçinin Twitter (artık X) hesabından bölücü terör örgütü lehine paylaşımlar yaptığı gerekçesiyle iş sözleşmesi derhal feshedilmiş, ancak paylaşımın davacı tarafından yapıldığı kesin olarak ortaya konulamamakla birlikte kanaatimizce de *isabetli* olarak, somut olay kapsamında işverenin duyduğu makul şüphe nedeniyle feshin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır³².

Sosyal medya paylaşımının işçi tarafından yapılmadığının anlaşılması durumunda, işçi olumsuz paylaşımın etkisinden kurtulacak ve ilgili paylaşımı yapan kişi tespit edildiği takdirde bu kişinin sorumluluğuna gidilebilecektir. Paylaşımı işçi yapmamış olmakla birlikte onun teknolojik iletişim araçlarının veya hesabının ele geçirilerek başkaları tarafından yapılmış olması da söz konusu olabilir. Bu durumda gerekli adli ve idari tedbirlere başvurulması dışında işverence iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi hukuka aykırı olacaktır. Ancak işçinin kendisine tahsis edilmiş işyeri bilgisayarı veya telefonu veya şahsi bilgisayarı veya telefonuna ait şifre bilgileri ile sosyal medya hesap bilgilerine ait şifreleri kendi rızası ile arasında güven ilişkisi bulunduğu inandığı üçüncü kişilerle paylaşmış olması ve paylaşımın bu kişiler tarafından yapıldığının anlaşılması durumu işçi açısından bir kusur olarak görülebilecektir. Ortaya çıkan sonucun ağırlığına göre işverence işçiye de bir yaptırım uygulanması gündeme gelebilir. Örneğin olumsuz paylaşımın haklı nedenle feshi gerektirdiğinde, işçinin bu kusurlu davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi veya olumsuz paylaşımın geçerli nedenle feshi gerektirdiği durumda mevcut kusuru nedeniyle işçiye, iş sözleşmesinde veya varsa toplu iş sözleşmesi veyahut da işyeri iç yönetmeliğinde yer almış olması şartıyla, disiplin yaptırımı uygulanması yoluna gidilebileceği kanaatindeyiz³³. Ayrıca somut olayın özelliklerine göre işçinin kusurlu davranışı nedeniyle doğrudan haklı veya geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi de mümkündür.

Paylaşım işçi tarafından yapılmış olmasa da yapılan paylaşımın *beğen* butonu ile beğenilmiş olması da uygulamada sorun doğurabilmektedir. Zira

³² Y9HD, 16.01.2020, E.2019/8231, K.2020/532, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 10.06.2024).

³³ İş hukukunun özel kaynakları ile şirket içinde yapılan düzenlemeler gereğince kurumsal elektronik posta hesaplarının şahsi sebepler çerçevesinde kullanımının kesin olarak yasaklanmış olması, aksi halde iletişim kayıtlarının takip edileceği, inceleneceği hususunda çalışanlara gerekli uyarı ve bilgilendirmelerin yapılması durumunda artık çalışanın kurumsal elektronik posta hesapları üzerinden gerçekleştirmiş oldukları kişisel yazışmalar konusunda makul bir mahremiyet beklentisi içinde oldukları söylenemez. **Keser**, "İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı", s. 468.

bu yaklaşım bir değer yargısı içermekte ve konu hakkında hissedilen duyguyu ortaya koymaktadır. Daha çok ani refleks ile gelişen bir durumdur. Paylaşımın beğenilmiş olması onun gizlilik veya makul mahremiyet kapsamında korunmayan bir paylaşım olduğu varsayımını da değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır³⁴. Paylaşım sosyal medya platformunda *beğeni* aldıkça görünürlüğü daha çok artmaktadır. *Beğeni* faaliyeti sosyal medya paylaşımının hukuka aykırılığı söz konusu olduğunda ayrıca önem kazanır ve işçinin sadakat yükümlülüğünü olumsuz etkileyen bir hale bürünebilir. Ancak *beğen* eyleminin, paylaşımın içeriği ile aynı ölçüde değerlendirilmesi ve fesih ile ilgili yaptırıma buna göre karar verilmesi fesihte ölçülülük ilkesi ile ilgili sorun doğurabilir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi *Selma Melik v. Türkiye* kararında, Adana Seyhan Milli Eğitim Müdürlüğünde görevli personelin, Facebook sayfasındaki *az sayıda beğeni ve sadece birkaç yorum alan* bir paylaşımı *beğenmiş* olması nedeniyle iş sözleşmesinin derhal feshini, işçinin sadece çalıştığı yerde sınırlı bir tanınmışlığının olduğu ve beğenin öğreniciler, ebeveynler, öğretmenler ve diğer çalışanlar üzerinde önemli bir etkisi olamayacağı, işçinin paylaşımı yaymak için aktif bir isteğinin olmadığı, sonuçta işyeri düzeni ve huzurunu tehlikeye atan bir durum bulunmadığı gerekçeleriyle, orantısız bulmuştur³⁵. Ancak somut olayın özellikleri dikkate alındığında ağır bir kişilik ihlali veya işletmenin ticari itibarını önemli ölçüde sarsacak bir paylaşımın *beğen* butonu ile beğenilmesi işçi açısından sadakat borcuna aykırılığı gündeme getirebilir ve bu faaliyeti haklı nedenle fesih konusu da olabilir³⁶.

Diğer taraftan işçinin başkası tarafından hazırlanan ve paylaşılan bir gönderiyi kendi profilinde görmesi üzerine yeniden paylaşması durumunda sorumluluğunun ilk paylaşımı yapan kişi kadar doğup doğmayacağına tespiti de önemlidir. *Yeniden paylaşma (repost)* olarak adlandırılabilir bu davranışın, ayrıca sosyal medya paylaşımının yayılmasına dönük bir kasıt da içerdiği için *beğen* eylemine göre etkisinin daha fazla olacağı da değerlendirilebilir³⁷. Bu bakımdan da paylaşan işçi açısından somut olayın koşullarına göre iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple feshi gündeme gelebilir.

³⁴ **Aydın, Fatih:** İşçinin Sosyal Medya Paylaşımının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri 2022, s. 180.

³⁵ Kararda gerekçe olarak başvuru kişinin yaşı ve kıdemi de dikkate alınmıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), *Selma Melike v. Türkiye* kararında Başvuru No: 35786, Tarih: 15.06.2021, Bkz. **Aydın, Fatih,** s. 183.

³⁶ **Aydın, Fatih,** s. 184.

³⁷ **Aydın, Fatih,** s. 184.

Öte yandan sosyal medya paylaşımı feshe dayanak yapılırken, paylaşımın mesai saatleri içinde olup olmaması önemli değildir. Zira işçinin paylaşımının mesai saatleri dışında da olsa işyerini ilgilendirmesi, işverenin ticari itibar ve kişiliğine zarar vermesi, işyerini ve iş ilişkisini olumsuz etkilemesi söz konusu olabilir³⁸.

2. Sosyal Medya Paylaşımına İşverenin Meşru Yollardan Ulaşmış Olması

Sosyal medyada WhatsApp, Messenger, Facebook Messenger, Bip, Telegram gibi uygulamalar kullanılmak suretiyle oluşturulan kapalı grup içinde paylaşılan görüntü, video, ses kaydı veya mesajların mahrem niteliklerinin bulunması sebebiyle, içeriklerinin muhatapları tarafından ifşa edilmediği müddetçe, işverence nasıl ele geçirildiğinin sorgulanması gündeme gelebilmektedir. Şüphesiz ki iletişimin muhatapları tarafından *kendilerine* yönelik hakaret, tehdit veya cinsel içerikli mesajları işverene iletmeleri durumunda işverence yasal işlem başlatılması ve disiplin³⁹ ve feshe varan süreçlerin işletilmesi mümkündür. Ayrıca sosyal ağdaki iki kişi arasında yapılan yazışmada, mesajların içeriğinin hakkı ihlal edilen işçi tarafından işverene verilmesi yine meşru bir öğrenme şekli olarak kabul edilmelidir. Çoğunlukla WhatsApp uygulaması kullanılmak suretiyle aile, arkadaşlık ve işyeri ortamında birçok grup kurulmakta ve paylaşımlar yapılmaktadır. Hatta işyerleri açısından bu grupların bazılarının işveren talimatıyla kurulduğu, ilgili birimler arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanmak suretiyle bilgilendirmenin daha sağlıklı olması açısından sıklıkla tercih edildiği görülmektedir⁴⁰.

Kapalı sohbet gruplarının çalışma hayatı açısından mahremiyet özelliklerine ilişkin ölçütlerin neler olduğuna yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır⁴¹. Bu noktada belirli bir üye sınırı öngörmek doğrudan bir grubun

³⁸ Kendi sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımında “Davacının somut olayda parasını geri almak amacıyla çalıştığı Banka’nın adını kullanarak kendisine bir menfaat temin etmeye çalıştığı, bizzat kendi savunması ile teyit edilmiş... taraflar arasında güven ilişkisinin... ve iş ilişkisinin olumsuz...” etkilendiğinden hareketle iş sözleşmesinin paylaşım nedeniyle feshinin geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir. Y7HD, 03.07.2017, E.2015/40819, K.2016/5475, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET:03.06.2024).

³⁹ Disiplin cezası verilebilmesi için bunun geçerli bir hukuki dayanağı olmalıdır. Ülkemizde işçilerin işleyecekleri disiplin suçları ve bunlara uygulanacak cezalara genellikle iç yönetmeliklerde, tip iş sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinin eklerinde yer verildiği görülmektedir. **Süzek**, s. 132 vd.; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 595.

⁴⁰ **Aydın**, Fatih, s. 185.

⁴¹ *Alman ve İsviçre Hukuku öğretisinde* mahremiyet sınırı beklentisine ilişkin sınır işçi sayısına ilişkin yorumlar yapılmış, Alman hukuku açısından (Alman Feshe Karşı Koruma

gizliliği üzerinde yorum yapmaya yeterli olmasa da işyerinde çalışmakta olan işçi sayısı, gruptaki işçilerin niteliği veya işverenin veya işveren vekilinin grupta bulunup bulunmamasına göre değerlendirme yapmak daha doğru olacaktır⁴².

İşverenin sosyal medya paylaşımı nedeniyle gerçekleştireceği fesihlerde işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal etmemeye özen göstermesi gerekir⁴³. Dolayısıyla sosyal medya paylaşımlarına ulaşmada meşru yöntemlere göre hareket edilip edilmediğinin tespiti önem kazanmaktadır. Yukarıda ifade ettiğimiz gibi sosyal medya paylaşımının işçi tarafından yapılmış olduğunun ortaya çıkması durumunda fesih sebebi teşkil edebilecek bu paylaşımın işveren tarafından meşru yollardan elde edilmiş olup olmadığına da bakılması gerekmektedir.

Konunun bu yönüyle kişinin özel hayatının gizliliği ile yakından ilgili olduğunu belirtmemiz gerekir. Meşru yollardan elde edilmiş bir paylaşım üzerine gerekli hukuki incelemelerin başlatılması mümkündür. Sosyal medya araçlarının günlük milyonlarca paylaşımına konu olması ve bu paylaşımların milyonlara aynı anda ulaştırılması yaydığı etkinin şiddetini de ortaya koymaktadır. Buna çarpan etkisi de denmektedir⁴⁴. Ancak paylaşım görme sınırı bazen sınırlı kategoride kişileri ilgilendirirken bazen platformun tüm kullanıcılarına açık bir mesaj da verilebilmektedir. Bu son halde içerik gizliliği de bir yönde daha zayıf kalmaktadır. İşverenin, çalışanın kültürel, dini, sosyal, cinsel, ekonomik ve siyasi anlamda tercihlerini yansıtan paylaşımlarının iş ilişkisine olumsuz yansımadağı, işçinin sadakat yükümlülüğü ile ilgili ilkeleri ihlal etmediği müddetçe, salt işverence sübjektif anlamda beğenilmemesi veya tercihlerine aykırı düşmesi, hesap herkese açık olsa da bir fesih sebebi olarak değerlendirilemeyecektir⁴⁵. Ayrıca yine hesabın veya paylaşımın herkese açık olması, işverenin işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal etme, sosyal medya hesaplarını gizlice gözden geçirme veya bu bilgileri depolama suretiyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesini meşru kılmayacaktır⁴⁶.

Şayet işçinin profiline gizlilik ayarları nedeniyle erişim yetkisi olmadığı halde hesabın şifresini elde etmek veya işçinin hesabında ekli bulunan bir

Kanunu m.23 hükmünden hareketle) 10 kişiyi geçen işçi gruplarında; İsviçre hukuku açısından ise özel görüşmelerin kapalı veya gizli grup olarak nitelendirilmesinin dışına çıkma açısından 6 kişiyi geçen işçi gruplarında artık paylaşımın kamuya açık olduğu ileri sürülmüştür. Bkz. **Aydın**, Fatih, s. 191; **Wildhaber/Hansenberger**, s. 82.

⁴² **Aydın**, Fatih, s. 200.

⁴³ **Oğuz**, s. 1184.

⁴⁴ **Wildhaber/Hansenberger**, s. 85.

⁴⁵ Ayrıca bkz. **Oğuz**, s. 1185.

⁴⁶ **Savaş Kutsal/Kolan**, s. 556-557.

başkası tarafından işverene teslim suretiyle paylaşımına ulaşılmış ise, gönderi işçi aleyhine delil teşkil etmeyecek ve fesih işlemine dayanak yapılamayacaktır⁴⁷. İşverenin delillere meşru olmayan yöntemlerle ulaşması delilin hukuka aykırılığına yol açacak ve söz konusu deliller yargılamada da kullanılamayacaktır⁴⁸.

WhatsApp, Facebook Messenger gibi çok az kişinin katıldığı sosyal medya gruplarında, işverenin paylaşımlara başka kişiler vasıtasıyla ulaşması ise meşru kabul edilmeyecektir⁴⁹. Çünkü günümüzün en çok kullanılan sosyal medya araçlarından WhatsApp uygulaması ile internet ortamında anlık fikir, fotoğraf gibi paylaşımlar yapılabilmekte, bireysel iletişim yanında kapalı gruplar oluşturarak da grup içinde iletişim sağlanabilmektedir. Nitekim bu sistemin kendi içinde korunan bir (uçtan uca şifreleme) özelliğinin bulunması ve üçüncü kişilere kapalı olması sebebiyle, işçilerin işle ilgili akışı bozmamaları şartıyla sosyal medya aracı olarak WhatsApp üzerinden grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak bir faaliyet olarak değerlendirilmemektedir⁵⁰. Önemle ifade edelim ki, işçilerin bu uygulamalardaki bilgilerinin kişisel veri olarak korunması da esastır⁵¹.

⁴⁷ **Ergin**, “Sosyal Medya Paylaşımları”, s. 57; **Keser**, “Sosyal Medya Paylaşımı”, s. 537; **Oğuz**, s. 1185.

⁴⁸ Yargıtay kararında davacı işçinin işveren tarafından işyerinde kullandığı bilgisayarından Facebook hesabına girilmek suretiyle sosyal medyada geçen yazışmalarının hukuka aykırı şekilde elde edilmesini müteakip iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine “...feshe konu sosyal medya yazışmalarının davalı işveren tarafından hukuka aykırı şekilde elde edilip edilmediği tespit olunmak suretiyle...karar verilmelidir” ifadelerine yer verilmiştir. Y9HD, 12.03.2020, E.2016/15456, K.2020/4319, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 10.06.2024). Bkz. **Yıldız**, “Sosyal Medya Paylaşımları”, s. 111.

⁴⁹ **Oğuz**, s. 1185; Çok geniş katımlı (Facebook, Instagram gibi) sosyal paylaşım siteleri açısından bu gizlilik çok mümkün olmasa da WhatsApp’ta oluşturulan kapalı sohbet grupları ile bu gizliliğe güven duyulması söz konusu olabilir. Belirtelim ki katılımcısı çok geniş WhatsApp grupları açısından da gizlilik beklentisinden söz etmek çok mümkün değildir. **Caniklioğlu**, Nurşen: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi-2017, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2018, s. 266.

⁵⁰ Hatta işverenler bazen paylaşımı yapan işçinin sözleşmesini feshederken, paylaşımından kendilerini grubun içinden haberdar eden işçilere ya ceza vermemekte veya fesih dışı yaptırımlar uygulayabilmektedirler. Bu durumun eşit davranma borcuna da aykırılık teşkil edeceği hakkında bkz. **Yıldız**, “Sosyal Medya Paylaşımları”, s. 107.

⁵¹ “WhatsApp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Bu sistem kendi içinde korunan ve 3.kişilere karşı kapalı konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyumsuzlukta,

Ancak kapalı grup içinde gizli kalacağı inancıyla yapılmış ve işveren veya işveren vekiline yönelik paylaşımın grup içinde yer alan işçilerin olumsuz etkilenmeleri, paylaşım ile işverene karşı otorite sarsıcı tutum ve davranışlar sergilenmesi, mesajların işyerinde olumsuzluklara yol açması da mümkündür. Ayrıca işçilerin üzerinde baskı veya tehdit unsuru olarak kullanılan, ağır derecede kişilik hakkı ihlaline yol açan veya gerçeğe aykırı kasıtlı bilgi içeren paylaşımın gizlilik beklentisinden yararlandırılmaması, dolayısıyla işverenin kişilik hakkı ve ticari itibarının bu durumda daha üstün tutulması gerekebilir.

Nitekim Yüksek Mahkemenin bir kararında WhatsApp grup paylaşımında sarfedilen ifadelerin karara yazılmayacak kadar ağır küfür içerdiğinden hareketle, ifadelerin kime karşı söylendiğinin tam olarak anlaşılabilmesi ancak işyerinde olumsuzluklara sebep olması nedeniyle haklı olmasa da geçerli fesih nedeni olacağına hükmedilmiştir⁵². Öte yandan işveren veya vekiline baskı, tehdit veya hileli yöntemlerle elde edilmesi elbette ki delilin hukuka aykırılığına yol açacaktır⁵³.

Öğretide yapılan bir değerlendirmede kişinin ailesi veya arkadaşları ile yaptığı yazışma ve paylaşımların kapalı gruplarda özel ve mahrem bilgi niteliğinde olması sebebiyle, içerik hakkında ilgili kişiler aleyhine işlem tesis edilmemesi yönünde bir yaklaşım olduğu görülmektedir⁵⁴. Dolayısıyla özel ve sınırlı sayıda kişilerden oluşan gruplarda yapılan paylaşımların somut olay koşulları çerçevesinde gizli iletişim korumasından faydalanması gerektiği düşünülebilir. Sonuç olarak işverene karşı WhatsApp grubunda hakaret içerikli bir paylaşımın yapılmış olması durumunda, paylaşımın grubun gizliliğine ilişkin koruma kapsamında değerlendirilmesi mümkündür⁵⁵.

whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksızdır". Y9HD, 10.01.2019, E.2018/10718 K.2019/559 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 29.04.2024).

⁵² Y9HD, 15.01.2020, E.2019/7066 K.2020/357 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 29.05.2024).

⁵³ Değerlendirme için bkz. **Aydın**, Fatih, s. 197 vd.

⁵⁴ Bu konudaki geniş değerlendirme, Alman Federal Mahkeme ve eyalet iş mahkemeleri kararları hakkında bilgi için bkz. **Aydın**, Fatih, s. 184 vd.; "*İşçinin sosyal paylaşım sitesinde belli bir grup içerisinde yapmış olduğu işveren aleyhine yazışmaları ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir*" Y22.HD, E.2016/16290, K.2016/17802 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 30.06.2024).

⁵⁵ Bkz. **Aydın**, Fatih, s. 184; "*Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit*

Ancak yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bu uygulamaya ilişkin bazı istisnaların olması ve yapılan bazı paylaşımların gizlilikle ilgili korumadan istifade etmemesi gerektiği *kanaatindeyiz*. Buna göre işçinin grupta işverene ait *iş sırlarını* paylaşması, işveren hakkında kasten gerçeğe aykırı bir isnatta bulunması durumunda, işçinin güven duyduğu mahremiyet alanının dışına çıktığından söz edilebilecektir. Nitekim mesaj içeriğine muhatap olanlardan birinin durumu işverene iletmesi üzerine verilen bir yargı kararında, işverenin korunmaya değer menfaatinin ağır bastığı düşüncesiyle, iş sözleşmesinin feshi haklı bulunmuştur⁵⁶.

Aynı şekilde işverenin sahte profil kullanarak veya gizlice kapalı grup içinde yer alarak paylaşımına vakıf olması da delilin hukuka aykırılığına yol açacaktır⁵⁷.

Ayrıca sosyal medyada bir kimsenin profilinde bulunan arkadaşlarının paylaşımını (çoğu kez profilinde saklı kalması ve kaybolmasını engellemek için)⁵⁸ *beğen* butonu ile beğenmesi durumunda, bu beğeni ifadesinin profilinde arkadaşı olmayan kişilerce de (örneğin işverenince) görünmesine yol açabilir. Paylaşımın, hesabında ekli olmadığı halde işçi tarafından beğenildiğinin işverence görülmesi durumunda bu öğrenmenin de sosyal medya gizlilik ayarları açısından beğeni yapan kişinin tercihi olarak değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla buna bağlı fesih veya disiplin işlemlerinin hukuka aykırılığından söz edilemeyecektir.

Diğer yandan işverence çalışanların internet, bilgisayar ve diğer iletişim araçları (telefon vb) üzerinden izlenmesi suretiyle elde edilen deliller de kural olarak hukuka aykırıdır. Dolayısıyla işçinin özel hayatının gizliliğine ve haberleşme özgürlüğüne müdahale anlamına gelen bu uygulamalar kişisel

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". Y9HD, 01.06.2017, E.2016/14205, K.2017/9526, ((<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 30.06.2024).

⁵⁶ Somut olayda davacı işçi tarafından yöneticilere çok ağır küfürler edildiği WhatsApp grubunda yapılan paylaşımın bir başka işçi tarafından işverene aktarıldığı olayda işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği ve feshin haklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sakarya BAM, 9HD, 08.09.2020, E.2019/1997, K.2020/866 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 29.05.2024).

⁵⁷ Aydın, Fatih, s. 190.

⁵⁸ Bu durumda ilgili öğenin beğenilerek başkaları tarafından görülmesi istenmiyorsa kaydedilmesi seçeneği de sosyal medya araçları tarafından sunulabilmektedir.

veri ihlaline de yol açmaktadır. İşverenin izleme yapmasının mutlak yasak olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak özellikle işveren tarafından sağlanan internet, bilgisayar ve telefon gibi iletişim araçları üzerinden meşru amaçlar doğrultusunda ve uygulama hakkında yönergeler hazırlayarak ve çalışanlara da önceden bilgi vermek şartıyla izleme yapılması mümkündür⁵⁹. İşverenin belirtilen izleme araçları ile yapacağı izlemenin, paylaşımın içeriğini takip ve kontrol etmekten ziyade, çalışanların elektronik posta adresleri veya sosyal medya yazışmalarının trafik verileri ile sınırlı olması gerektiği, bir başka deyişle kullanım süresi, erişimin sıklığı ve erişim gerçekleştirilen adreslerin denetlenmesi ile sınırlı bir denetim olması gerekir⁶⁰. Öğretide bu konudaki rızanın tek başına yeterli olamayacağı, işverence gerçekleştirilecek bu tür bir gözetimin meşru bir amaca hizmet ediyor olması ve kullanılan aracın amacın yerine getirilmesinde ölçülü olması da gerekli görülmüştür⁶¹.

Sosyal medya kullanımına ilişkin olarak işyerinde mutlak bir yasak getirmek mümkün değildir. Ancak belirli ölçülerde getirilebilecek sınırlamalar elbette ki mümkündür⁶². İşverence çalışana tahsis edilmiş bilgisayar, telefon ve internetin işe özgülendiği kabul edilir⁶³. Bu şekilde işyerinde sosyal medya ağlarının, internet, bilgisayar ve diğer iletişim araçlarının suistimale meydan verilmemesi adına, kullanım şekil ve zamanına ilişkin açık bir düzenlemeye konu olması her iki taraf açısından da yararlı olacaktır⁶⁴. Böylece günümüz çalışma hayatının en önemli problemlerinden olan *siber kaytarma* veya *sanal kaytarma* uygulamalarının⁶⁵ da belirli ölçüde önüne geçilmiş olacaktır.

İşçinin bilgisi dışında, işçiye tahsis edilmiş iletişim araçlarından (telefon, bilgisayar, tablet vb) yapılan izlemeden elde edilen deliller kural olarak

⁵⁹ Fleming/Miles, s. 22.

⁶⁰ Dönmez/Okutan, s. 25; Ayrıca bkz. Keser, "İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı", s. 466 vd.

⁶¹ Savaş Kutsal/Kolan, s. 502.

⁶² Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Dairesi'nin 05.09.2017 tarihli Barbulescu v. Romanya kararına ilişkin olarak başvurucunun işvereni tarafından izlemeye ilişkin kapsam hakkında önceden bilgilendirme yapılmamış olması ve söz konusu mesaj içeriklerinin işveren tarafından okunacağı ihtimalinden habersiz bırakmış olması sebebiyle AİHS'nin 8.maddesinin ihlal edildiğine karar verilmiştir. Karar için bkz. Keser, "İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı", s. 470, dn.66.

⁶³ Baysal, "İletişim Cihazları", s. 66.

⁶⁴ Dönmez/Okutan, s. 467.

⁶⁵ Dönmez/Okutan, s. 21; Bayram, Fuat: "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma - Cyberloafing)", <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787333> (ET, 05.05.2024), s. 163 vd.

hukuka aykırı olacak ve bunlara dayalı olarak iş sözleşmesinin feshi durumunda feshin geçersizliği veya haksızlığı gündeme gelecektir⁶⁶.

3. Paylaşımın Feshi Gerektirecek Ağırlıkta Olması

Sosyal medya paylaşımının içeriğine göre haklı veya geçerli sebeple fesih gündeme gelebilir. Ancak işçinin her paylaşımının feshe konu olması da düşünülemez. Çalışmamızın bu bölümünde paylaşımın içeriğine göre haklı veya geçerli sebeple fesih konusuna geçmeden önce, paylaşımın hangi durumlarda fesih sebebi olarak görülemeyeceği üzerinde duracağız. Ardından sosyal medya paylaşımlarının feshi gerektiren bir özelliğe sahip olması durumunda da haklı mı yoksa geçerli sebeple feshe mi konu edilmesi gerektiğini inceleyeceğiz.

a. Paylaşımın Fesih Sebebi Olarak Görülmemesi

Sosyal medya paylaşımı nedeniyle işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin diğer önemli bir koşulu da paylaşımın içeriğinin feshi gerektirecek ağırlıkta olmasıdır. Paylaşımın içeriğinin hem feshi gerektirecek bir ağırlıkta olduğunun hem de gündeme getireceği fesih türünün doğru tespit edilmesi gerekmektedir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi sosyal medya düşüncüyü açıklama ve yayma hürriyetinin en yaygın kullanıldığı alanlardan biri haline gelmiştir. İfade, bir kişinin kendi duygularını ve düşüncelerini, inanç ve fikirlerini açıklamasıdır. Bu açıklama sözlü yapılabileceği gibi, yazılı veya görsel araçlar kullanılmak suretiyle de yapılabilmektedir. Özgürlük kavramı ise kişinin bağımsızlığı ve karar alma yeteneği ile ilgilidir⁶⁷. Özgürlük kavramı bireyin düşünce, fikir ve duygularını serbestçe ifade etme hakkını içerir. İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi 18.maddesinde herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkı olduğunu, 19.maddesi ise herkesin düşünce ve anlatım özgürlüğünün bulunduğunu ve düşüncelerinden dolayı rahatsız edilmeme, ülke sınırları olmaksızın bilgi ve düşünceleri her araçta arama, elde etme ve yayma hakkını da içerdiğini belirtmektedir⁶⁸. Avrupa İnsan Hakları Söz-

⁶⁶ Aynı zamanda cezai sorumluluk da gündeme gelebilir. Nitekim 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 136.maddesine göre "kişisel verileri, hukuka aykırı olarak başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişinin iki yıldan dört yıla kadar hapis ile cezalandırılacağı" düzenlemesine yer verilmiştir.

⁶⁷ **Gözler**, Kemal: İnsan Hakları Hukuku, Ekin Yayınevi, 2. B, Bursa 2018, s. 279 vd.; **Karan**, Ulaş: İfade Özgürlüğü, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-2, Nisan-2018, s. 1 vd.; **Karadağ**, Nasuh Buğra: "İfade Özgürlüğü: Bir İnsan Hakkı", Ankara Barosu Dergisi, 2024/1, s. 308 vd.

⁶⁸ www.tbbyayinlari.barobirlik.org (ET: 11.05.2024).

leşmesi'nin 9.maddesinde de herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahip olduğu, 10.maddesinde ise, herkesin ifade özgürlüğüne sahip olduğu ve bu hakkın kamu makamlarının müdahalesi söz konusu olmaksızın ve ülke sınırlarını dikkate almaksızın kanaat özgürlüğünü ve haber alma ve verme özgürlüğünü kapsadığı hükme bağlanmıştır. 10.maddenin 2.fikrasında ise bu özgürlüklerin kullanılması ile ilgili sınırlamalara yer verilmiş, yasayla benimsenen ve demokratik bir toplum yapısında ulusal güvenlik ve toprak bütünlüğü ile kamu güvenliğinin korunması ve kamu düzeninin sağlanması ve aynı zamanda suç işlenmesinin önlenmesi, sağlık veya ahlak ile başkalarının şöhret ve haklarının muhafaza edilmesi, gizli bilgilerin yayılmasının engellenmesi veya yargı gücünün yetki ve tarafsız niteliğinin teminat altına alınması amacıyla gereken bazı koşul, sınırlamalara veya yaptırımlara tabi tutulabileceği ifade edilmiştir⁶⁹.

1982 Anayasası'nın 25.maddesinde herkesin düşünce ve kanaat hürriyetine sahip olduğu ve hangi sebeple ve amaçla olursa olsun kimsenin düşüncelerini ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamayacağı ve düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamayacağı ve suçlanamayacağı ifade edilmiştir. 26.maddesinde ise *düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetini* ele almıştır⁷⁰.

Yukarıda da görüleceği üzere bireyin temel hak ve özgürlüklerinin kullanımı ve sınırlandırılmasına ilişkin esaslara yer verilmiş ve bu sınırlamalarda yalnızca bireyin değil aynı zamanda toplumun menfaati de dikkate alınmıştır⁷¹.

İşçinin sosyal medya paylaşımına, tamamen yasaklamamak kaydıyla bağımlılık ölçütü, işin niteliği, işçinin özellikleri dikkate alınarak işverence yürürlüğe konulacak yönergelerle bazı sınırlamalar getirilebilir⁷². Ancak

⁶⁹ www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur (ET: 11.05.2024).

⁷⁰ Buna göre "*Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet Resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar. Bu fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir. Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir*".

⁷¹ **Kara**, Sultan: "*Çalışanların İşyerinde İfade Özgürlüğü*", Meyad Akademi, C: 1, S: 1, 2020, s. 45-46.

⁷² **Wildhaber/Hansenberger**, s. 79.

belirtelim ki niteliği gereği özel dikkat gerektiren işlerde istisnai olarak görev başında özel iletişim, internet ve sosyal medya kullanımının tamamen yasaklanması da söz konusu olabilir⁷³. İşveren yönetim yetkisi kapsamında hazırlayacağı iç düzenlemeler ile sosyal medya kullanımının yasak olup olmadığını, izin verilecek ise bu iznin mahiyetini, kontrol ve inceleme yetkisinin kapsamını ve ihlal durumunda uygulanacak yaptırımın türünü açık bir şekilde düzenlenmesi gerekir⁷⁴. Elbette ki, böyle bir düzenlemeye hiç yer verilmemesi işverenin sosyal medya kullanımına ilişkin geniş bir özgürlük alanı bıraktığı anlamına gelmez. Bu durumda ise işçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle mevzuattaki hükümler çerçevesinde sadakat yükümlülüğünü, itaat ve iş görme borcunu ihlal edecek davranışlarda bulunup bulunmadığını araştırmak gerekir. Özellikle bu konuda mevzuatta yer alan hükümler yanında ayrıca sorun yaşamamak adına iç düzenlemeler vasıtasıyla önceden iş arkadaşlarına, amirine veya müşterilerine paylaşımlarıyla hakaret etmemesi ve iş sırlarını gizli tutması gerektiği yönünde bazı hatırlatmaların yapılmasında fayda bulunmaktadır⁷⁵. Kural olarak kullanıma ilişkin bir talimat verilmemişse, iş performansı da tehlikeye düşmüyorsa, olağan sınırlar aşılmadığı müddetçe sosyal medya kullanımı açısından da bir sorun doğmayacaktır⁷⁶.

İşçiler sosyal medya paylaşımı suretiyle bazen fikirlerini bu platformlar üzerinden açıklamaktadırlar. Ancak bu paylaşımlarının işverenlerce bazen iş sözleşmesinin feshi için gerekçe olarak kullanıldığı görülmektedir⁷⁷. Yargı organları zaman zaman bu paylaşımların feshi gerektirecek ağırlıkta olmadığı ve işçinin düşüncesini açıklama özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmaktadırlar⁷⁸.

⁷³ Aydın, Fatih, s. 117.

⁷⁴ Aydın, Fatih, s. 118.

⁷⁵ Aydın, Fatih, s. 118.

⁷⁶ Wildhaber/Hansenberger, s. 80.

⁷⁷ Wildhaber/Hansenberger, s. 78.

⁷⁸ “Somut olayda; davacının feshe konu edilen işverenin kurduğu bir motivasyon grubu olan “focus grubu” na ilişkin “focus yapılar” şeklindeki paylaşımının işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiğini kanıtlayamadığı anlaşılmalı davanın kabulüne ilişkin yerel mahkeme kararı isabetlidir” Bursa BAM, 3.HD, 25.05.2018, E.2018/1478, K.25.05.2018 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 29.04.2024); “Davacı işçisinin kendisine ait sosyal medya hesabından davalı işyerinin eski çalışanlarından birinin paylaşımının altına yorum olarak “İsmail abi kapitalist sistem böyle bir şey ne kadar emek etsen de işine gelmediğinde insanı kolaylıkla harcıyor 2M kablunun insanlar üzerinde yaptığı

İfade özgürlüğünün en önemli yanı, toplumun geneli tarafından benimsenmiş, hoş görülen ya da önem verilmeyen konuların dile getirilmesi değil tam tersine aykırı fikirlerin dile getirilmesini korumasıdır⁷⁹.

Diğer yandan çalışanların dayanışma niteliğinde, mevzuattan ve sözleşmeden doğan haklarının korunması amacıyla, sosyal medyada örgütlenecek ve işverene zarar vermeksizin uygulamaya dönük haksızlığı duyurmak ve ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla yaptıkları paylaşımların fesih sebebi olarak değerlendirilmemesi gerekir. Böyle bir duruma ilişkin olarak gerçekleştirilen bir fesih işleminde Yargıtay feshin geçersizliğine hükmederek, fesih nedenine bağlı olarak işe başlatmama tazminatının bizce de isabetli olarak dört ay yerine altı ay olarak belirlenmesine hükmetmiştir⁸⁰.

Gerçekten de işverene netice olarak bazen ağır gelse de eleştiri sınırı içinde kalan paylaşımların feshe konu edilmemesi gerekir⁸¹. Zira işçinin

*baskı kanunen ve insani olarak kesinlikle suçtur” yazdığı, mahkemece bu ifadelerin çalışma düzenini bozacak nitelikte olduğu ve feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmişse de davacının sözlerinin işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, davacının somut olarak işvereni veya vekilini hedef almadığı, işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş akdinin haklı ve nedenle feshedildiğini kanıtlamadığı”, Y9HD, 22.01.2018, E.2016/34334, K.2018/752, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 29.04.2024); “Davacının kendi sosyal paylaşım sitesi arkadaşları ile sınırlıdır. Bu şekilde kendisi de dahil herkes hakkında genel birtakım sözler söylemesi sataşma niteliğinde değildir. Bu söylemin mahkemece düşünce özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi isabetlidir (Y9HD, 23.05.2016, E.2015/2635, K.2016/12272, **Dönmez/Okutan**, s. 108.*

⁷⁹ Yıldız, “Değerlendirme”, s. 92.

⁸⁰ “Somut uyumsuzlukta; davacı, işyerindeki bir kısım işçinin haklarının korunması için sendikaya üye olma konusunda sosyal medya aracılığı ile örgütlenmeye başladığını, işverenin bu kişileri işten çıkardığını ve kendisinin de bu çıkarmaları protesto ettiğini, bunun üzerine iş sözleşmesine son verildiğini ileri sürmüştür. Yerel mahkemece, davacının sendika üyeliği bulunmaması, tanık beyanlarına göre de işyerinde henüz sendikalaşma faaliyetlerinin bulunmadığı gerekçesi ile feshin sendikal nedene dayanmadığı kabul edilmiştir. Mahkemenin, feshin sendikal nedene dayanmadığına dair gerekçesi dosya içeriğine uygun olmakla birlikte, davacının işçilik haklarının korunması için diğer işçilerle birlikte sosyal medya aracılığı ile örgütlendiği ve sosyal medyadaki yazışmaları nedeni ile iş sözleşmesi feshedilen bir kısım işçilere destek olması nedeni ile işten çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki ilkeler doğrultusunda fesih nedeni dikkate alındığında, işe başlatmama tazminatının 4 ay yerine 6 ay olarak belirlenmesi...” Y9HD, 14.11.2017, E.2017/25324, K.2017/18148. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024).

⁸¹ “İşçinin sosyal paylaşım sitesinde belli bir grup içerisinde yapmış olduğu işveren aleyhine yazışmalar ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir”, **Dönmez/Okutan**, s. 111; “İşçinin sosyal medyada çalıştığı işyerindeki ağaçlık alandaki ağaç sayısının azalmasına yönelik eleştirilerini paylaşması Anayasal bir hak olan düşünce ve kanaat sınırları içerisinde kalmakla haklı

kendisini serbestçe ifade edebilmesi, işletmeye ilişkin görüşlerini açıklayabilmesi, eleştirilerini özgür bir şekilde söyleyebilmesi gerekir. Önemli olan bu eleştirilerin bulunması gereken uyum ve disiplini olumsuz yönde etkilememesidir⁸². Öte yandan başka bir kararda da davacının işçilik haklarının korunması için diğer işçilerle birlikte sosyal medya aracılığı ile örgütlenmesi ve buna bağlı olarak sosyal medyadaki yazışmaları nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğinin anlaşıldığını ancak kendisinin bir kısım işçilere destek olmak amacıyla hareket ettiğini değerlendirmiş ve söz konusu feshi geçersiz saymış ve işçinin işine iadesine karar vermiştir⁸³. Neticede işverenin iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya bu yükümlülüklerin eksik ifası durumunda işçinin eleştiri hakkını kullanması, işverenin kişiliğine saldırı sayılacak ifadelere yer vermeksizin ağır da olsa eleştiri yapması, sosyal medya aracılığıyla da olsa, ifade özgürlüğü kapsamında mümkündür⁸⁴. Yine bir başka kararda da davacı işçinin “*Bütün arkadaşlarımızın dikkatine)))))) işte bakın ne kadar büyük bir firmada çalıştığımızı bir kez daha bizlere ifade ettiler, bizler bu kadar aşağılanacak ne yaptık bilmiyorum...*” şeklinde yaptığı paylaşım hakaret ve sataşma niteliğinde görülmemiş, yakınma niteliğinde kabul edilmiş ve eleştiri sınırları içinde kaldığı ifade edilerek iş sözleşmesinin ne haklı nedenle ne de geçerli nedenle feshedilebileceği kabul edilmiştir⁸⁵. Ayrıca işçinin paylaşımında genel birtakım sözler söylemesi, paylaşımı kendi arkadaşları ile sınırlı bir sosyal medya mecrasından yapması Yargıtay tarafından düşünce özgürlüğü kapsamında değerlendirilmiştir⁸⁶.

veya geçerli bir fesih nedeni yaratmaz” Y7HD, 29.06.2016, E.2016/5892, 2016/15282, **Dönmez/Okutan**, s. 115.

⁸² **Heper**, Hande: “*Düşüncüyü Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü*”, Çalışma ve Toplum, 2022/3, s. 1905-1906.

⁸³ Y9HD, 14.11.2017, E.2017/26324, K.2017/18148, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 29.04.2024).

⁸⁴ **Yıldız**, “*Değerlendirme*”, s. 110.

⁸⁵ Y9HD, 11.11.2019, 2019/3100, K.201919483, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 29.04.2024); Yargıtay bir başka kararında da davacının sosyal medyada “*peki arkadaşlar devletin kestiği fazla mesaiyi cezalarını birçok banka çalışanlarına ödeyerek atlattırken bizim bankamız da bize ödeme şansı varken, devlete ödeyerek atlattığımızı biliyor muydunuz*” ve “*soranlara aldığı maaşı söylemekten utanan kaç kişiyiz? Bu yorumu beğenenleri sayalım*” ifadelerini düşünce ve fikir açıklama özgürlüğü kapsamında ağır eleştiri olarak görmüştür. Y22HD, 14.06.2016, E.2016/16290, K.2016/17802, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 10.06.2024).

⁸⁶ “*Davacının kendi sosyal paylaşım sitesi arkadaşları ile sınırlı olan paylaşımında kendisi de dahil herkes hakkında genel olarak bir takım sözler söylemesi, sataşma niteliğinde değildir. Bu söylemlerin mahkemece düşünce özgürlüğü kapsamında değerlendirilmiştir.*”

Ancak önemle ifade edelim ki düşünce ve ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliği esaslarının ardına saklanarak her türlü paylaşımın yapılması da kabul edilmeyecektir. Nitekim işyeri, işveren veya üretilen ürünlerle ilgili yapılan olumsuz paylaşımların iş sözleşmesi üzerinde mutlaka olumsuz bir etkisi olacak ve sözleşmenin feshine varan sonuçların ortaya çıkmasına yol açacaktır.

Paylaşımın potansiyel alıcı listesi arttıkça etkisi ve iş ilişkisine olumsuz yansımaları da o ölçüde genişleyecektir. Ayrıca hesabın gizlilik ayarları ile erişim kısıtlılığı, paylaşımın kapalı grup içinde yapılıp yapılmadığı da uygulanacak disiplin yaptırımını veya fesih tercihi açısından dikkate alınması gereken önemli hususlardandır. Dolayısıyla kişinin sosyal medya hesabında kayıtlı olanların *takipçi* veya *arkadaş* olarak nitelendirilen kişilere yönelik yaptığı paylaşımların gizlilik korumasından yararlanması söz konusu olmayacaktır. Ancak yukarıda da değindiğimiz gibi işçinin kapalı grup içinde grubun mahremiyetine duyduğu güven tercihi nedeniyle yaptığı paylaşımların gizlilik korumasından yararlanabileceği hem öğreti hem de yargı kararlarında kabul edilmektedir⁸⁷.

Öte yandan işveren hakkında yapılan olumsuz paylaşımın muhatap kitlesinin niteliğinin de dikkate alınması gerekir. Firmanın müşterilerinin, tedarikçilerinin veya iş ortaklarının da bulunduğu sosyal medya hesaplarında yapılan bu tür paylaşımların, işveren ile müşteri ve iş ortakları arasındaki güvenin sarsılmasına yol açma riski oldukça yüksektir. Ayrıca paylaşımı yapan işçinin kastı, paylaşımın yayılmasını teşvik edip etmediği (örneğin boycot çağrısı gibi) hususların birlikte değerlendirilmesi gerekir⁸⁸.

Yine yönetici veya üst düzey yönetici konumunda olan bir çalışanın, muhatap kitle üzerindeki etkisinin yüksekliği nedeniyle, yaptığı paylaşımında, işveren veya üretilen ürünler hakkındaki eleştiri düzeyini dikkatli belirlemesi gerekmektedir. Zira paylaşımı yapan işçinin, çalıştığı işyerindeki konumu da bu noktada önem arz etmektedir.

rilmesi isabetlidir". Y9HD, 25.03.2016, E.2015/2635, K:2015/2635 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024)). Ancak bu karara karşı oy yazısında "...davacının sözlerinin diğer çalışanları da hedef alır şekilde rencide edici olduğu, eleştiri sınırlarını aştığı, işyerindeki çalışma barışını bozduğu, sözlerinin arasına kendisini de dahil etmesinin eylemi masum kılmayacağı, eylemin 4857 sayılı Yasanın 25/II-d kapsamında sayılması için işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması yeterli olup, bu sataşmanın yüz yüze, mail yolu ile ya da sosyal paylaşım sitesi ile olmasının da sonucu değiştiremeyeceği, davalı işverenin feshinin bu nedenlerle haklı nedene dayandığı..." ifadelerine yer verilmiştir.

⁸⁷ **Thorntwaite**, s. 174; **Fleming/Miles**, s. 11; **Aydın**, Fatih, s. 168.

⁸⁸ **Aydın**, Fatih, s. 171.

Bunun dışında işyeri ile ilgili olmayan ve tamamen işçinin özel hayatını ilgilendiren fikri, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel içerikteki paylaşımlar işvereni rahatsız da etse ve kendi fikir ve düşüncelerine aykırı da düşse paylaşım feshe konu edilmemeli ve herhangi bir disiplin yaptırımı da uygulanmamalıdır. Aksi durum haksız ayrımcılıklara neden olabilecek ve işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık nedeniyle feshin haksızlığına veya geçersizliğine yol açabilecektir⁸⁹. Nitekim Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere işçinin sosyal bakımdan olumsuz bir davranışı, toplum ve etik bakımından onaylanmayacak bir tavır, işyeri ve iş ilişkisinde olumsuzluğa neden olmuyorsa davranışın fesih sebebi olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir⁹⁰.

Paylaşımın feshe konu olup olmayacağına değerlendirilmesinde paylaşım tarihi de önem arz etmektedir. Bu bakımdan işçinin sosyal medya paylaşımının değerlendirilmesinde iş sözleşmesinin kurulmasından sonraki dönemin dikkate alınması gerekir. Dolayısıyla iş sözleşmesi henüz kurulmadan önce yapılmış sosyal medya paylaşımlarının, iş ilişkisine yönelik olumsuz etkisi ispatlanmadıkça, feshe konu edilmesi mümkün değildir⁹¹.

Yargıtay işçinin davranışının fesih sebebi olup olmayacağına ilişkin değerlendirmeyi yaparken, bazen paylaşımın işverence tahsis edilen araçların kullanılıp kullanılmadığına ve paylaşımın mesai saatleri içinde yapıp yapılmadığına bakarak karar vermiştir. Nitekim işçinin 28 Ekim 2013 tarihli bir paylaşımında “*yarın hastalanacak devlet büyüklerimize şimdiden acil şifalar diliyoruz*” şeklindeki söylemi mesai saati içinde yapılmadığı ve bizzat işveren tarafından tahsis edilen araç gereç kullanılmadan kendi sosyal medya hesabından yapmış olması sebebiyle fikir özgürlüğü kapsamında görmüş haklı veya geçerli fesih nedeni olarak kabul etmemiştir⁹².

⁸⁹ Nitekim Yargıtay bir kararında, “...davacının bazı paylaşımları doğrudan yazmadığı ancak yazılanları paylaştığı, paylaşımların hakaret, şiddet, tehdit içermediği, eleştiri niteliğinde olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu m.18/3-d hükmü gereği siyasi görüş farklılığının fesih sebebi olamayacağı...” yönünde karar vermiştir. Y9HD, 03.07.2018, E.2017/27773, K.2018/14484, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 04.05.2024)

⁹⁰ Y22HD, 26.09.2018, E.2018/9967, K.2018/20223, (www.karararama.yargitay.gov.tr) (ET: 10.06.2024).

⁹¹ “Davacının, davalıya ait işyerinde işe girişinden önceki sosyal paylaşım sitelerindeki paylaşımlarının fesih nedeni olarak kabulüyle sonuca gidilmesi hatalıdır. Davacının iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı süre içerisinde mevcut üç ayrı sosyal medya paylaşımı ise tamamen düşünce özgürlüğü kapsamında olup...” **Dönmez/Okutan**, s. 126.

⁹² Y7HD, 03.06.2014, E.2014/6519, K.2014/12285 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 04.05.2024).

Önemle ifade edelim ki, işletme içindeki olumsuzluklara ilişkin eleştiri niteliğindeki (örneğin işçinin bir hakkının verilmediği, yasal sınırın üzerinde fazla çalışma yapıldığı, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği, sigorta primlerinin düşük gösterildiği, işyerinde çifte bordro uygulaması olduğu ya da sendika karıştı uygulamalar olduğu vb) paylaşımlar gerçek durumu yansıtıyorsa işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı ileri sürülemeyecektir⁹³. İşvereni veya işveren vekilini doğrudan hedef almayan, genel eleştiri kapsamında kalan ve ifade özgürlüğünü ilgilendiren paylaşımlar da geçerli ve haklı fesih sebebi olarak görülmemektedir⁹⁴.

Diğer yandan sosyal medya paylaşımı nedeniyle feshin, makul veya kanunda öngörülen hak düşürücü süre içinde yapılmasına da dikkat etmek gerekir. Paylaşım işçi tarafından yapılmış olmakla birlikte fesih tarihinden çok önceki bir paylaşımından hareketle iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi de doğru görülmemiştir. Nitekim davalı işveren tarafından 20.07.2016 tarihinde gerçekleştirilen fesih bildiriminde davacının iş sözleşmesinin süreli olarak feshedildiği ifade edilmiş olmakla birlikte bu feshin esasında 01.06.2013 tarihli sosyal medya paylaşımından kaynaklandığı ve bu paylaşımında “Sabah işe geldiğimde uykusuz bir ben olduğumu gördüm çok acı korkak medya yayınladığın saçma programlarla herkesi uyuttun geziparki” şeklindeki ifadelerin bir suç unsuru içermediği gibi illegal yapılarla iltisak ve irtibat şüphesini ispata yarar başkaca bir delil olmaması sebebiyle feshin bu yönüyle geçerli olmadığı ifade edilmiştir⁹⁵.

b. Paylaşımın Fesih Sebebi Olarak Görülmesi

Sosyal medya paylaşımları, içerik itibariyle işçinin davranışları nedeniyle feshe konu olabilir. Zira uygulamada işçinin bu paylaşımlarıyla başta

⁹³ Y9HD, 01.06.2009, 2008/36374, K.2009/14159 (www.ekitap.hukukeğitim.com. ET:05.05.2024); Yıldız, “Değerlendirme”, s. 110.

⁹⁴ Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi bir kararında “Davacı işçinin kendisine ait...hesabından davalı işyerinin eski çalışanlarından birinin paylaşımının altına yorum olarak “İsmail abi kapitalist sistem böyle bir şey ne kadar emek etsen de işine gelmediğinde insanı kolaylıkla harcıyor. 2M kablunun insanlar üzerinde yaptığı baskı kanunen ve insani olarak kesinlikle suçtur” yazdığı, mahkemece bu ifadelerin çalışma düzenini bozacak nitelikte olduğu ve feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmişse de davacının sözlerinin işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, davacının somut olarak işvereni veya vekilini hedef almadığı, işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş akdinin haklı nedenle fesh edildiğini” kanıtlayamadığı gözetilmeksizin davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesinin hatalı olduğu...” yönünde karar vermiştir. Y9HD, 22.01.2018, E.2016/34334, K.2018/752, (https://mevzuat.sinerjias.com.tr/ (ET: 04.05.2024).

⁹⁵ Y9HD, 05.11.2018, E.2018/4077, K.2018/19515, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 10.06.2024).

sadakat yükümlülüğü olmak üzere iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiği görülmektedir. Şayet davranışın ağırlığı iş ilişkisini olumsuz etkiliyor, ancak diğer taraf açısından çekilmez hale getirmiyorsa süreli fesih (geçerli sebeple fesih) türünün tercih edilmesi gerekir⁹⁶. Aksi halde haklı sebeple fesih yoluna başvurulabilir. Öte yandan işverenin geçerli sebebe dayalı bir fesih yapabilmesi için yukarıda belirtilen koşulların gerçekleşmesi yeterli olmamakta ayrıca feshi önleyebilecek daha hafif tedbirlere (fesihte son çare ilkesine) başvurulmasının mümkün olup olmadığının da değerlendirilmesi gerekmektedir⁹⁷. Dolayısıyla fesihte ulaşılmak istenen sonuca *ölçülülük ilkesi* gereğince sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmak mümkün olduğu takdirde fesih geçersiz sayılmaktadır⁹⁸. İşçinin sosyal medya paylaşımlarına dayalı olarak iş sözleşmesinin feshi davranışın niteliği ve feshin son çare olması ilkesi dikkate alınmak suretiyle geçerli sebeple feshe konu olabileceği gibi haklı sebeple feshe de konu olabilir. Ayrımın doğru yapılmaması durumunda feshin haksızlığı gündeme gelecektir. Çalışmamız açısından aşağıda sadece geçerli sebep ve haklı sebep ayrımına göre değerlendirme yapılacak feshin sonuçları üzerinde durulmayacaktır.

aa. Paylaşımın Haklı Fesih Sebebi Olarak Değerlendirilmesi

Sosyal medya paylaşımı nedeniyle, haklı sebepler varsa iş sözleşmesinin derhal feshi (İK, m.25/II; BİK, m.11/3; DİK, m.16/1; TBK, m.435) gündeme gelebilmekte ve paylaşım ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle feshe konu edilmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 435.maddesinin 2.fıkrasında düzenlenen hüküm gereği sözleşmeyi feshedenin dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini devam ettirmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar, fesih için haklı sebep sayılır.

Sosyal medya paylaşımı nedeniyle derhal fesih hakkı işçinin davranışlarına bağlı fesih sebepleriyle yakından ilgilidir. Dolayısıyla paylaşımın İş

⁹⁶ Detaylı açıklamalar için bkz. **Süzek**, s. 604; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1069; **Demir**, Deniz: "Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı", Çalışma ve Toplum, 14, 2007, s. 14 vd.; **Arslan Ertürk**, Arzu: "Karar İncelemesi: Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebinin Süresi - Geçerli Neden/Haklı Neden Ayrımı ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu", Çalışma ve Toplum, S: 4, 2007, s. 153 vd.; **Oruç**, Harun: "İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep-Haklı Neden Ayrımı", LİSGHD, C: 12, S: 45, s. 19 vd.; **Odaman**, Serkan: "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 7, S: 2, 2003, s. 1 vd.

⁹⁷ **Süzek**, s. 623.

⁹⁸ **Süzek**, s. 623.

Kanunu'nun 25.maddesinin (II) numaralı bendinde sıralanan haklı sebeplerle ilişkisinin somut olay çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Sosyal medya paylaşımı sebebiyle işverene derhal fesih hakkı veren hüküm (İK, m.25/II) çerçevesinde başvurulacak fesih sebeplerinin uygulamaya yansıyan örnekler de dikkate alındığında aşağıdaki ayrıma göre değerlendirilmesi mümkün olabilecektir.

aaa. Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlara ilişkin ifade, İş Kanunu'nun 25.maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde yer almaktadır. Söz konusu hükme göre işçinin güveni kötüye kullanma, hırsızlık, işverenin meslek sırlarını açığa vurma gibi doğruluğa ve bağlılığa aykırı davranışları haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

Burada bahsedilen davranışların çoğunun sosyal medya aracılığı ile de ortaya çıkması mümkündür. İş Kanunu'nun 25.maddesinin II numaralı bendinin (e) alt bendinde geçen "...gibi..." ifadesi nedeniyle bahsedilen doğruluk ve bağlılığa uygun düşmeyen davranışların sayılanlarla sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Madde hükmünde geçen hırsızlık, güveni kötüye kullanma, işverenin meslek sırlarını açıklama gibi eylemlerin konusu suç olmakla birlikte⁹⁹ bir davranışın doğruluk ve bağlılığa uygun düşmeyen davranış olarak nitelendirilmesi davranışın suç olması şartına değildir¹⁰⁰.

Doğruluk ve bağlılığa uygun düşmeyen davranışın fesih sebebi olabilmesi için işverenin zarara uğraması da şart değildir. Aslında bu borç işçinin sadakat borcunun bir gereğidir. Dolayısıyla bu borcu ihlal ederek işverenin haklı menfaatlerine zarar vermek, riske atmak gibi davranışlardan kaçınmak gerekir. Bu nedenle işçinin bir bahaneyle sevdiği takımın müsabakasını izlemeye gitmesi, çalışma günlerini fazla göstererek fazla mesai ücreti alması,

⁹⁹ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi tarafından "...Somut olayda 18.07.2016 tarihli fesih yazısıyla dosya kapsamındaki tüm belgeler birlikte değerlendirildiğinde davacının iş akdinin sosyal medya paylaşımlarında 15 Temmuz darbe girişimini açıkça destekler nitelikte ve bu darbe girişimine karşı vatandaşın direnişini küçümser nitelikte hakaret içeren paylaşımlarda bulunduğundan feshedildiği sabit olmakla feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek..." hükmü kurulmuştur. Y9HD, 25.11.2019, E.2019/3541, K.2019/20865 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 01.05.2024).

¹⁰⁰ Suç niteliği teşkil eden doğruluk ve bağlılığa uygun düşmeyen davranışlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Aydın**, Devrim: "İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m.25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Ankara Barosu Dergisi, 2023/2, s. 138 vd.

raporluyken başka bir işyerinde çalışması gibi davranışlar doğruluk ve bağlılığa uygun düşmemektedir¹⁰¹.

İşçilerin zaman zaman yaptıkları sosyal medya paylaşımlarıyla doğruluk ve bağlılığa aykırı düşecek davranışlar sergilediği görülmektedir. Yargıtay kararına yansıyan bir olayda davacı işçi ile yine aynı işyerinde çalışmakta olan diğer bir çalışanın aynı tarihlerde, aynı hastanede, aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu alıp, ardından raporlu olarak görüldükleri tarihte sosyal medya hesabında diğer çalışan tarafından yapılan paylaşım nedeniyle davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu gerekçesinden hareketle iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış nedeniyle derhal feshi haklı görülmüştür¹⁰². Öğretide de isabetle belirtildiği üzere burada sosyal medya paylaşımından daha çok gerçeğe aykırı rapor alarak turistik geziye gitmek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirilmiştir¹⁰³. Yargıtay bu tür durumlarda iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II-(e) bendi gereğince derhal feshi gerektiğine hükmetmektedir¹⁰⁴.

¹⁰¹ **Süzek**, s. 700 vd.

¹⁰² “Somut uyuşmazlıkta; davacı 09-12/07/2015 tarihleri arası için 2’şer gün şeklinde aralık tarihlerde istirahat raporu almış, aynı işyerinde çalışan bir diğer işçi ...de aynı tarihlerde aynı hastane ve aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu almıştır. Davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı M..., 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, ben de 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 yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır” Y9HD, 11.01.2021, 2018/5003, K.2021/159, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 01.05.2024).

¹⁰³ **Yıldız**, Gaye Burcu: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, Oniki Levha Yayınları, Ankara 2022, s. 90.

¹⁰⁴ “Somut uyuşmazlıkta davacının iş akdininin 04.04.2015,06.04.2015,07.04.2015 tarihlerinde işe gelmediği, 07.04.2015 tarihi için mazeret bildirmişse de diğer günler için mazeret bildirmediği bu nedenle iş akdinin devamsızlık nedeni ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içinde davacının bu tarihlere ait devamsızlık tutanakları yanında 07.04.2015 tarihinde ve bu tarih için geçerli olmak üzere tıp merkezinden aldığı rapor bulunmaktadır. Yine davacının devamsızlıklarına ilişkin 08.04.2015 tarihli savunma yazısında, izin talep ettiği ancak işverenin git rapor al, izin vermeyiz şeklinde söylendiğini bu nedenle işe gelmediğini açıkladığı, dava dilekçelerinde ise 07.04.2015 tarihinde ra-

Ayrıca bir başka kararda da davacı işçinin çalıştığı banka aleyhine sosyal medyada yaptığı paylaşımında “*F.adalet dağıtma bankası değildir çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş*” şeklindeki ifadeleri, çalıştığı bankayı aşağılayıcı ve kurumsal kimliğe yakışmayan ifade olarak değerlendirilmiş ve derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir¹⁰⁵.

Öte yandan rakip firmalara fayda sağlayabilecek gizli bilgilerin sosyal medyada paylaşılması rekabet borcuna aykırı düşecektir¹⁰⁶. Sadakat borcuna aykırılığın değerlendirilmesinde sosyal medyada paylaşılan içeriğin türü ve amacının araştırılması yanında bu içeriğe erişebilen kişi sayısının da dikkate alınması gerekmektedir¹⁰⁷.

Önemle ifade edelim ki, işçinin sadakat borcunu ihlal eden davranışlarının neler olabileceğini önceden belirlemek ve tek tek saymak mümkün değildir¹⁰⁸.

bbb. Sataşma

Sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, İş Kanunu’nun 25/II-d bendinde belirtilen hallerde de gündeme gelebilmektedir. Buna göre işçinin işveren veya onun ailesi üyelerinden birine veyahut da işverenin başka işçisine **sataşması** derhal fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

Sataşma terimine İş Kanunu’nda yer verilmiş olmakla birlikte kavrama ilişkin herhangi bir tanımlama getirilmemiştir. Sataşma, bir kimseyi rahatsız edecek şekilde davranmak, o kişiye musallat olmak veya taciz etmek şeklinde tanımlanabilir¹⁰⁹. Daha geniş anlamda diğer tarafın kişilik haklarına

hatsızlığı nedeni ile işe gelmediği haksız olarak iş akdinin feshedildiği beyan edilmiştir. Yine dosya içerisinde davacının sosyal medya paylaşımlarında; 04.04.2015 tarihinde arkadaşının düğününe katıldığına ilişkin görsellerin altında davacı ... arkadaşı arasında geçen konuşmada; davacıya hitaben “sana izin vermediler ki hoş senin izne ihtiyacın yok”, dendiği davacının ise “ben o işi hallettim” dediği, “doktor amcan mı halletti” sorusu üzerine davacının “yok abi bende amcam var, Ankara’da savcı” şeklinde yazışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu sosyal medya yazışmaları ve davacının işvereni verdiği savunmanın birlikte değerlendirilmesi neticesinde 07.04.2015 tarihli alınan raporun sıhhatli olmadığı, geçerli kabul edilemeyeceği” Y9HD, 09.12.2019, E.2016/9899, K.2019/21877. (<https://mevzuat.sinetjias.com.tr/> (ET: 01.05.2024).

¹⁰⁵ Y9HD, 25.09.2014, E.2014/11621, K.2014/28293, (www.karararama.yargitay.gov.tr ET: 05.06.2024).

¹⁰⁶ **Oğuz**, s. 1187.

¹⁰⁷ **Savaş Kutsal/Kolan**, s. 515; **Oğuz**, s. 1187.

¹⁰⁸ **Süzek**, s. 700.

¹⁰⁹ **Öktem Songu**, Sezgi: “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, s. 113 vd.

saldırı anlamına gelecek her türlü söz ve davranış sataşma olarak değerlendirilebilir¹¹⁰. Sataşma olarak görülen davranışın nitelik itibariyle suç teşkil etmesi veya çalışma saatleri içinde veya dışında olması da önemli değildir¹¹¹.

Sataşma işverene veya işveren vekiline yahut bunların ailesi üyelerinden biri veya işverenin bir başka işçisine yöneltilmiş söz veya davranış şeklinde ortaya çıkabilir¹¹². İşçinin hükümde belirtilen kişilere hakaret etmesi veya onları tehdit etmesi *sataşma* niteliğinde kabul edilmektedir. Hükümde geçen *aile üyesi* kavramının geniş anlamda aile kavramı esas alınarak değerlendirilmesi gerekir¹¹³.

İşçinin sataşma eyleminin haklı nedenle feshi gerektiren bir davranış olduğunun tespiti de gerekir. Zira sataşmanın çoğunlukla karşılıklı olduğu görülmektedir.

Sataşma fiilinin işçinin kendisi tarafından değil de bir yakını tarafından hükümde belirtilen kişilere yönelik olarak gerçekleştirilmesi de haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Zira İş Kanunu'nun haklı fesih sebeplerini düzenleyen hem 24. hem de 25.maddelerinin (II) numaralı bentlerinde "*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" ifadesi kullanılmıştır. Yargıtay bu konudaki bir kararında, bankanın müdür yardımcısı olan bir işçinin diğer müdür yardımcısıyla yaşadığı anlaşmazlığa bağlı olarak işçinin kocasının bankaya gelip, müdür yardımcısını banka personelinin önünde dövüp, aynı zamanda hakaret etmesi neticesinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini, İş Kanunu'nun 25/II-d bendine uygun bulmuştur¹¹⁴.

Sataşma fiilinin şekli konusunda İş Kanunu'nda bir hüküm bulunmamaktadır. Sataşmanın sosyal medya paylaşımı yoluyla yapılması da mümkündür. Nitekim iş sözleşmesinin, işçi tarafından zaman zaman yapılan sosyal medya paylaşımları nedeniyle *sataşma* fiili gerekçe gösterilerek, işverence feshe konu edildiği görülmektedir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi bir kararında "*Somut olayda Facebook isimli sosyal paylaşım sitesindeki paylaşımın davacı tarafından yapılmadığı savunulmuş ise de, davacının B.K. ve M.Y.'ın yanında iken şirket yöneticisi Metin Türk hakkında "onu vuracağım" şeklinde beyanda bulunduğu tanık*

¹¹⁰ **Öktem Songu**, s. 113 vd.; **Ergin**, Hediye: "*İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi*", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s. 75.

¹¹¹ **Öktem Songu**, s. 142.

¹¹² **Ergin**, "*Sataşma*", s. 77; **Süzek**, s. 697; **Öktem Songu**, s. 143.

¹¹³ **Öktem Songu**, s. 142.

¹¹⁴ YHGK, 19.10.1983, 9-610/981, **Süzek**, s. 699.

anlatımları ve davacının beyanı ile sabittir. Söz konusu eylem işverenin bir başka işçisine sataşma niteliğinde olduğuna göre feshin haklı nedene dayanması... ” gerektiği kabul edilmiştir¹¹⁵.

ccc. Şeref ve Namusa Dokunacak Sözler ve Davranışlar

Sosyal medya paylaşımı nedeniyle haklı nedenle feshi gerektiren diğer yaygın bir davranış şekli de paylaşımın **işverenin şeref ve namusuna dokunacak** nitelikte olmasıdır. İş Kanunu'nun 25.maddesinin II numaralı bendinin (b) alt bendi hükmüne göre işçinin işverene yahut bunların aile üyelerinden birine şeref ve namusuna dokunacak söz söylemesi veya davranışlarda bulunması veyahut da işveren ile ilgili şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması derhal fesih sebebi olarak kabul edilmiştir.

Bu konuda Yargıtay kararlarına yansıyan bir olayda işyerinde ibadet hakkının kullanılmasının engellendiği veya baskı altına alındığı izlenimi verecek şekilde sosyal medya hesabından beyanda bulunup, bu beyanı fotoğraflı olarak destekleyici görseller kullanarak, izinsiz bir şekilde işyerini terk edip, Cuma namazına giden bir işçinin sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımın işverenin itibarını kamuoyu nezdinde zedeleyici içerikte olduğu, işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı isnatlarda bulunulduğu ve eleştiri sınırlarının aşıldığından bahisle, iş sözleşmesinin işverence feshi haklı bulunmuştur¹¹⁶.

Yine bir başka kararda da davacı işçinin “...*isimli sosyal paylaşım sitesindeki “şunu anladım artık bu işyerinde g.t sayısı beyin sayısından fazla olduğu için bu işyeri değişmez de değişmez, yahu bu kadar mı çapsız var bu işyerinde uğraş uğraş bitmiyor, her gün biri çıkıyor, valla o kadar çapsız face imden attım ve engelledim ki arkadaş sayımdan fazla oldu”* şeklindeki paylaşımı işverenin şeref ve namusa dokunacak sözler içermesi nedeniyle haklı nedenle fesih kapsamında kabul edilmiştir¹¹⁷.

ddd. Cinsel Taciz

Sosyal medya paylaşımlarına yansıyan ve işverene fesih hakkı veren diğer bir olumsuz durum da **cinsel tacizdir**. Cinsel taciz, bir kimsenin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, bu konudaki şaka niteliğindeki ey-

¹¹⁵ Y9HD, 08.09.2014, E.2014/19137, K/2014/23097 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024).

¹¹⁶ Y9HD, 26.02.2015, E.2014/36660, K.2015/3283 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024).

¹¹⁷ Y9HD, 23.01.2017, E.20167/2778, K.2017/422 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024).

lemlere, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü veya fiziksel nitelikteki davranışlara maruz kalmasıdır¹¹⁸. Cinsel tacize muhatap olanlar çoğunlukla kadınlar olmakla birlikte erkekler de bu tür eylemlerden zarar görebilmektedirler.

İş Kanunu'nun 25.maddesinin (II) numaralı bendinin (c) alt bendi gereğince işçinin başka bir işçiye cinsel taciz niteliğinde davranışlarda bulunması derhal fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. Ayrıca tacize uğrayanın taciz fiilini gerçekleştiren işçi ile aynı yerde çalışması da şart değildir¹¹⁹.

Cinsel taciz sosyal medya paylaşımıyla da gündeme gelebilir. Yargıtay bir işçinin işverenin başka bir işçisine yönelik olarak sosyal paylaşım sitesi üzerinden gönderdiği “*çok cici ve tatlı birisin ve sıcak kanlısın, seni kardeşim gibi görüyorum ve arkadaş olmak isterim seninle, yanlış anlama senin yaşında kızım var*” sözlerini ilgili eylemlerin bütün olarak değerlendirildiğinde *isabetli bir biçimde* muhatap taciz amacı bulunduğunu, işverenin davacı işçinin bu davranışı nedeniyle yaptığı feshin haklı nitelikte olduğuna hükmetmiştir¹²⁰. Bu konuda yine *isabetli* olduğunu düşündüğümüz bir karara göre de davacı işçinin WhatsApp üzerinden işyerindeki bir bayan işçiye yönelik “sevgilin var mı”, “çok tatlısın”, “babam ne iş yapıyor” sorusuna “baklavacı” şeklinde cevap vermesi üzerine “çok tatlısın güzelsin şeker mi babam senin” adlı şarkısının bayan işçi üzerine yazıldığı şeklinde mesajlar göndermesinin taciz niteliği taşıdığı kabul edilerek yerel mahkemenin bu yöndeki kararı istinaf mahkemesi tarafından hukuka uygun bulunmuştur¹²¹.

bb. Paylaşımın Geçerli Fesih Sebebi Olarak Kabul Edilmesi

İşçinin davranışları haklı sebeple feshi gerektirebileceği gibi geçerli sebeple feshe de yol açabilir. İşçinin sosyal medya paylaşımının geçerli fesih sebebi olarak değerlendirilmesi durumunda işçiye kıdemine bağlı olarak belirli bir süre (ihbar süresi) verilmekte ve sürenin sonunda iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle koşulları varsa kıdem tazminatı da ödenmektedir. Yukarıda ifade etmiş olduğumuz koşullar çerçevesinde işçi iş güvencesi kapsamında ise *işe iade* talebiyle başvuru yapabilmekte ve feshin geçersiz-

¹¹⁸ **Gönül Balkır**, Zehra: “*Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Cinsel Taciz*”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 1, S: 1, 2015, s. 16; **Akgeyik**, Tekin: “*İşyerinde Cinsel Taciz*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S: 41-42, 1998, s. 216.

¹¹⁹ **Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 862.

¹²⁰ Y9HD, 12.10.2015, E.2015/20326, K.2015/28093, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024))

¹²¹ Gaziantep BAM, 01.12.2021, 14HD, E.2019/1778, K.2021/1719, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 29.10.2024)).

liğine karar verilmesi durumunda başvurusu üzerine önceki işine iade edilebilmektedir. İşverence işçinin işe başlatılmaması durumunda ise kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, boşta geçen süre ücreti gibi diğer hakları ile birlikte işe başlatılmama tazminatı da gündeme gelebilmektedir¹²².

Sosyal medya paylaşımı açısından fesih türünün, mevzuat ve işyeri düzenlemeleri ve somut olayın koşulları çerçevesinde işçinin paylaşım nedeniyle sebep olduğu ihlalin derecesi, görülen işin niteliği ve hassasiyet derecesi, işyerinin niteliği, paylaşımın şahsi hesaptan veya işyeri hesabından ve mesai saatleri içinde veya dışında yapılıp yapılmadığı, işyeri isim ve logosunun paylaşımında yer alıp almadığı, işveren/işveren vekilinin doğrudan kişiliğinin ve ticari itibarının hedef alınıp alınmadığının dikkate alınarak belirlenmesi gerekecektir.

Sosyal medya uygulamaları, kullanıcılarına paylaşımları hakkında gizlilik ayarı getirme imkânı da vermektedir. Dolayısıyla paylaşımın gizlilik ayarına göre *herkes* tarafından görülmesi mümkün olduğu gibi sadece sosyal medya hesabına ekli *takipçileri/arkadaşları* tarafından görülmesi de mümkündür. Bu tercihin de hukuka aykırı paylaşım nedeniyle feshin türü üzerinde etkili olacağını belirtmemiz gerekir.

Yargıtay bir kararında davacı işçinin WhatsApp programı ile paylaştığı bir fotoğraf nedeniyle, davalı bankanın ekonomik geleceği açısından doğabilecek tehlikeye işaret ederek, paylaşımın iş sözleşmesinin haklı sebeple feshini gerektirmese de geçerli sebeple feshini gerekli kıldığını hükme bağlamıştır. Kararda “*Dosya kapsamına göre, bankada destek personeli olarak çalışan dava dışı...’nin güvenlik kamera izleme odasında, genel müdür ile yönetim kurulu başkanın odalarının bulunduğu koridoru güvenlik kamerasından izlerken, genel müdürün odasının önünde bulunan kutuları 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 basına yansması 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 davacı-*

¹²² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 565; Süzek, 664 vd.

nın davranışları fesih için haklı neden ağırlığında değilse de geçerli neden teşkil ettiği...”¹²³ ifadelerine yer verilmiştir. Karardan da anlaşılacağı üzere ekonomik geleceğin sarsılması tehlikesinin varlığı, geçerli sebeple fesih için yeterli görülmüştür. Öğretide kararın ulaştığı sonuç isabetli olarak kabul edilmekle birlikte gerekçesi eleştirilmiştir. Nitekim değerlendirmenin özen borcu kapsamında yapılması gerektiği belirtilmiş ve kanaatimizce de isabetli olarak, Yüksek Mahkemenin bir varsayım üzerinden hareket ettiği ifade edilmiştir¹²⁴. Bu konu, Anayasa Mahkemesine, karara karşı yapılan bireysel başvuruda tekrar gündeme gelmiş, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen ihlal kararı üzerine¹²⁵ yapılan yeniden yargılama neticesinde bu kez Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından davacı işçinin bahsi geçen eyleminin ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı ve iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli olarak feshine neden olamayacağı gerekçesiyle ilk kararda varılan hatalı sonuçtan vazgeçilerek daha isabetli olduğunu düşündüğümüz feshin geçersizliğine karar veren ilk derece mahkemesinin kararı onanmıştır¹²⁶.

Görüldüğü üzere haklı sebep boyutuna varmamakla beraber işyerini olumsuz etkileyen bazı davranışlar geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebilmektedir¹²⁷. Yargıtay kararına konu olayda “*Dosya içindeki yazılı fesih bildiriminden, davacının iş sözleşmesinin sosyal medyada şirket, işveren temsilcisi ve diğer yönetim hakkında asılsız görüşler yayınlaması, kıyafet kurallarına uymaması, çalışma arkadaşları ile sürekli olumsuz davranışlar sergilemesi, mesai saatlerine riayet etmemesi eylemlerine dayanılarak haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır...Dosyaya ibraz edilen sosyal medya yazışmalarından davacının işyeri çalışanları ile ilgili paylaşımlarda bulunduğu sabittir*” denilerek ilgili içeriklerin haklı nedenle feshi gerektirmese de işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği gerekçesiyle geçerli sebeple feshi gerektirecek nitelikte olduğu kabul edilmiştir¹²⁸.

¹²³ Y22HD, 09.05.2017, E.2017/32592, K.2017/10720. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 01.05.2024).

¹²⁴ Yıldız, “Değerlendirme”, s. 90-91.

¹²⁵ Anayasa Mahkemesi, 07.04.2021, 2017/35488.

¹²⁶ Y9HD, 24.11.2021, 10166/15745, değerlendirme için bkz. Yıldız, “Değerlendirme”, s. 91.

¹²⁷ Y9HD, 23.10.2019 E.2019/5877, 2019/18656, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 01.05.2024).

¹²⁸ Benzer bir sonuca “...davacı işçinin sosyal medya hesabı üzerinden işveren aleyhine paylaşımlar yaptığı, diğer işçileri sosyal medya hesabı üzerinden hastane önünde toplama yönündeki, işverence sunulan belgelerden davacı hakkında iftiradan suç duyurusunda bulunulduğu ve yargılamasının devam ettiği, davacının TV programına katılarak işveren aleyhine söylemlerde bulunduğu sabit olmakla feshe konu olaya yönelik olarak da davacının görev ve sorumluluğu dışında bir şey yapmadığı savunmasında

Bu noktada dile getirmek istediğimiz bir husus da sosyal medya paylaşımları nedeniyle terör örgütleri ile bağlantı bakımından şüphe feshinin gündeme gelip gelmeyeceğidir¹²⁹. Şüphesiz ki sosyal medya paylaşımının içeriği bu noktada çok önemlidir. Belirtildiği gibi paylaşımın düşünce ve ifade özgürlüğü sınırları içinde kalıp kalmadığının, paylaşımın çatışan üstün bir kamu yararının olup olmadığının dikkatle incelenmesi gerekir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan ödevlerini ihlal ettiği veya suç niteliğinde bir davranışta bulunduğu konusunda ortaya çıkan şüpheye dayalı fesihle; ispatlanmış maddi olgulara dayanan feshin farklı esaslar çerçevesinde denetime tabi tutulması gerektiği açıktır¹³⁰. Belirtilen hususlardan hareketle şüphe feshi, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini esaslı şekilde ihlal ettiği veya suç niteliğinde bir davranışta bulunduğu hususunda giderilemeyen bir şüphenin var olması halinde işverene güven temeli çöken bir ilişkiyi tek taraflı olarak sonlandırma imkânı veren bir fesih türü olarak ortaya çıkmaktadır¹³¹. Şayet somut olay bakımından çatışan üstün bir kamu yararı var ise değerlendirmeyi buna göre yapmak ve yapılan paylaşımı, içeriğine göre şüphe feshi dayanağı olarak kabul ederek feshin geçerliliğine hükmedilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır¹³². Somut olay bakımından şüphe feshinin

bulunduğu, ancak doğrudan işverene zehirlenme olayı ile ilgili bir başvurusu olmadığı olayı sosyal medya hesabından paylaşarak duyurduğu görülmekle, tüm bu kayıtlara göre davacının davalı işveren aleyhine tutum ve davranışlarda bulunduğu ve işvereni ile sorun yaşadığı...Davacının bu davranışlarının haklı feshine neden olacak nitelikte olmamakla birlikte, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesine neden olduğu, feshin...geçerli nedenlere dayandığı...” gerekçeleriyle de ulaşılmıştır. Y9HD, 12.11.2015, E.2015/21545, K.2015/32810, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 01.05.2024)

¹²⁹ Detaylı açıklamalar için bkz. **Hafizoğlu**, Ece Sila: İş İlişkisinde Şüphe ve Şüphe Feshi (Alman Hukuku İle Karşılaştırmalı), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, 2022, s. 337-338.

¹³⁰ **Baysal**, Ulaş: “Şüphe Feshi kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35, 2016, s. 85-86. Şüphe feshi nitelik itibarıyla kimi durumlarda işçinin yetersizliği kimi durumlarda işçinin davranışları ile ilgili bir fesih türü olarak ifade edilse de işçinin yetersizliğine ilişkin bir fesih türü olarak değerlendirilebilir. Çünkü işçi iş ilişkisinin sürdürülmesi bakımından gerekli güveni vermekte yetersiz kalmaktadır. **Baysal**, “Şüphe Feshi”, s. 86; **Süzek**, s. 602.

¹³¹ **Baysal**, “Şüphe Feshi”, s. 87.

¹³² Örneğin bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının da hedefte bulunması karşısında devlet demiryollarında çalışan işçinin geçmişte yasa dışı örgüt üyesi olmasının, güvenin sarsılmasına elverişli, objektif güçlü bir şüphenin varlığı anlamına geldiği, dolayısıyla feshin (haklı olmasa da) geçerli nedene dayandığının kabul edilmesi gerektiğine karar verilmiştir. Y9HD, 22.10.2007, E.2007/16878, K.2007/30923, Çalışma ve Toplum, S: 17, s. 338-340.

koşullarının sağlanmış olup olmadığına her zaman bakılması gerekmektedir. Dolayısıyla ciddi ve önemli olayların haklı kıldığı bir şüphe bulunmalı, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek bir iş için işçinin uygunluğunun ortadan kalkmış olması, şüphenin fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanması ve şüphe edilen eylemin işlendiğinin büyük bir ihtimal dâhilinde olduğunun ortaya çıkmış olması gerekir¹³³. Burada kastedilen şüphe sübjektif bir güvenin kaybı değil, objektif olgularla desteklenen bir güven kaybıdır. Nitekim bir kararda, “*Davacının...Büyükelçisinin vurulması olayı ile ilgili olarak olay zanlısının kuzeni olduğu ayrıca davacının babası...’nun olayla ilgili olarak ve ...-...terör örgütüne üyelik suçundan soruşturma yürütüldüğü, gözaltına alındığı, sonrasında serbest bırakıldığı, halen hakkında soruşturma dosyası bulunduğu anlaşılmıştır. Davacının birinci derece akrabalarının eylemleri ve halen soruşturmanın mevcut olması değerlendirildiğinde iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesi beklenemez. İşçiye güven sarsılmıştır...*”¹³⁴ sonucuna ulaşılmıştır.

İşçinin sosyal medya hesabından işyerini karalayıcı, küçük düşürücü ve aşağılayıcı mahiyette paylaşım yapması davranışın niteliğine göre haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilir. Nitekim Yargıtay konuya ilişkin bir kararında hesabın başkaları tarafından adına açıldığına yönelik iddiaları kanıtlayamadığı, kendi ismi ile açık olan hesabın dava sırasında kapatıldığı ve yalnızca işyerinde çalışan işçilerin bileceği bazı işleyişe ilişkin aksaklıkların işçi tarafından dile getirildiği bir paylaşımında, davacı işçinin Twitter (şimdi X) hesabından davalı işyerini karalayıcı yazılar yayınladığına ilişkin kuvvetli şüphelerin bulunduğu gerekçesiyle haklı sebeple olmasa da iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinin gerektiği hükme bağlamıştır¹³⁵.

Öte yandan bir kimsenin geçmişine bakılarak bir yakınının almış olduğu cezadan dolayı da herhalde sorumlu tutulması ve hakkında şüphe olgusunun beslenmesi de cezaların şahsiliği ilkesine uygun düşmez¹³⁶.

Şüphe feshinde şüphe duyulan eylemi yalnızca işverene karşı yapılmış olarak görmemek gerekir. Zira iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri ihlal eder şekilde olması, eylemi şüphe feshinin konusu haline getirebilir¹³⁷.

¹³³ **Süzek**, s. 602; **Sur**, Melda: “*Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı - Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı*”, Çalışma ve Toplum, 2020/4, s. 2490.

¹³⁴ **Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1034; Y22HD, 02.07.2018, E.2018/6695, K.2018/16400. (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024)).

¹³⁵ Y22HD, 31.05.2016, E.2016/12012, K.2016/15790 (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (ET: 04.05.2024)).

¹³⁶ **Sur**, s. 2491.

Yine işçinin Facebook hesabından 15 Temmuz 2016 tarihi sonrasında yaptığı paylaşım nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği bir olayda, paylaşımı kendisinin değil şifresini bilen bir başkasının yaptığını iddia etmesi üzerine yerel mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmiş ise de istinaf mercii tarafından davacı işçinin dava dosyasında geçen “*birlikli incelemesi gerekmediği*” yönündeki beyanından hareketle ve paylaşımın da başkası tarafından yapıldığı iddiasının kanıtlanamaması üzerine güven ilişkisinin zedelendiği ve şüphe feshinin koşullarının oluştuğu yönünde karar verilmiştir.¹³⁸

Ayrıca sosyal medya üzerinden paylaşılan ve cinsel taciz boyutuna ulaşmayan içerikteki söz, yazı ve paylaşımların işyerini olumsuz etkilediği kabul edilerek feshe konu yapıldığı görülmektedir. Nitekim bir Yargıtay kararında, davalı alt işveren işçisi olarak çalışan işçinin “...*asıl işverenin işyerinde kamu görevlisi statüsünde çalışmakta olan bir işçiye, sosyal paylaşım sitesinde dava dilekçesindeki beyanlardan da anlaşıldığı gibi arkadaş olarak ekli olmadığı halde ortak arkadaşlardan olması sebebiyle gördüğü ve resmini beğenmesi ve çok sade ve güzelsin...*”¹³⁹ şeklinde ifadeler kullanması, cinsel taciz boyutuna ulaşmamakla birlikte, işyerini olumsuz etkilemesi nedeniyle somut olay bakımından geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

Nihayet belirtelim ki, cinsel içerikli olmakla birlikte bazı paylaşımların cinsel taciz niteliğinde olmasa da cinsel taciz anlamına gelecek davranış olarak nitelendirilmesi de mümkündür¹⁴⁰. Bu durumda sözleşme derhal feshe değil de geçerli feshe konu edilmektedir. Örneğin işçinin tacizde bulunduğu kişiye yönelik müstehcen fıkra paylaşması, ısrarlı yemek davetinde bulunması, aşırıya kaçan iltifatlar yapması bu kapsamda değerlendirilebilir¹⁴¹ ve geçerli sebeple feshe konu olabilir. Ayrıca konunun somut olayın özellikleri çerçevesinde hâkim tarafından kişilerin hayat görüşleri, ahlak anlayışları ve eğitimleri dikkate alınarak değerlendirilmesi de gerekebilir¹⁴².

¹³⁷ Özellikle Alman Federal İş Mahkemesi örnek kararları bakımından bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1035; Hal böyle olsa da olayın özelliğine göre işçinin savunmasının alınması ve işverenin olayın aydınlatılması için gerekli çalışmaları yapması da önemlidir. Bkz. **Kaplan**, Kürşat: “*Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri*”, Legal İHSGHD, S: 27, 2010, s. 980-998.

¹³⁸ İstanbul BAM, 11.HD, E.2021/181, K.2021/1135, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 01.08.2024).

¹³⁹ Y7HD, 10.03.2016, E.2015/43589, K.2016/6048, (<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>) (ET: 04.05.2024).

¹⁴⁰ Bkz. **Keser**, “*Sosyal Medya Paylaşımları*”, s. 547.

¹⁴¹ **Keser**, “*Sosyal Medya Paylaşımları*”, s. 547.

¹⁴² **Keser**, “*Sosyal Medya Paylaşımları*”, s. 548.

SONUÇ

Sosyal medya şüphesiz ki düşünceyi açıklama hürriyetine ilişkin önemli bir alan haline gelmiştir. Herkes gibi çalışanların da düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğünden yararlanması kural olarak engellenemez. Ancak iş ilişkisine dair alanlarda sosyal medya kullanımı hem işverenler hem de çalışanlar için riskler taşımaktadır. Çalışanların sosyal medya paylaşımları, bir taraftan iş ilişkisinin kurulması açısından gittikçe artan referans değeri yanında, iş ilişkisinin devamı ve sona ermesi sırasında ortaya çıkan pek çok soruna da kaynaklık teşkil etmektedir.

Sosyal medya kullanımı tek başına iş ilişkisi açısından sorunlu bir durum olarak görülemez. Herkes gibi çalışanlar da iş hayatı yanında aile hayatı ve diğer özel hayat ilişkileri kapsamında sosyal medya kullanmakta ve fikri paylaşım, fotoğraf, ses ve görüntü kayıtları aktarmak suretiyle günün pek çok anında paylaşımlar yapmaktadırlar. Ancak zaman zaman uygun olmayan içerikte ele alınan paylaşımlar, paylaşımı yapan işçiye birey olarak hukuki, mali ve idari sıkıntılara yol açmasının yanında iş ilişkilerine de olumsuz yansiyabilmektedir.

İşyerlerinde çalışanların bilgisayar, internet ve telefon ile ilişkileri ve sosyal medya kullanımı şüphesiz ki iş ilişkisinde verimi, iş görme yükümlülüğünü etkileyebilmektedir. Günümüzde işyerlerinde bu teknolojik iletişim araçlarının kullanımına ilişkin yönergelere sıklıkla rastlanmaktadır. Zira bu düzenlemeler vasıtasıyla bir yandan çalışanların veriminin azalmasının önüne geçmek amaçlanırken diğer yandan da internet ve sosyal medya kullanımını yoluyla işverenin bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili alt yapısının zarar görmemesi hedeflenmektedir.

Çalışanların sosyal medya aracılığı ile yaptıkları fikri paylaşımlar, fotoğraf, görüntü ve ses kayıtları ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışların ortaya çıkmasına ve davranışın ağırlığına göre iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshine yol açmaktadır.

Önemle belirtelim ki çalışanın yaptığı her paylaşım iş sözleşmesinin feshi için bir gerekçe oluşturmayacaktır. İşveren açısından meşru yöntemlerle elde edilmemiş veya feshi gerektirecek bir ağırlığı bulunmayan veya işçi tarafından yapıp yapılmadığı belli olmayan paylaşımlar iş sözleşmesinin feshini gerektirmez. Buradan hareketle iş hukukunun feshe ilişkin kurallarının her koşulda sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi kapsamında uygulanabilir olduğu söylenemez.

Dolayısıyla paylaşım hukuka uygun olmayan yöntemlerle erişmek, çalışan dışında üçüncü bir kişi vasıtasıyla verilere ulaşmak veya zorla sosyal

medya hesap şifresi elde edilerek paylaşımına ulaşmak, bunlara dayalı feshi haklı veya geçerli kılmayacaktır. Paylaşımını sosyal medya mecrasının gizliliğine güvenerek yapan bir işçinin bu güveninin korunması esastır. Ancak bunun mutlak olarak uygulanması da işverenin korunmaya değer menfaati açısından uygun olmayan sonuçların ortaya çıkmasına neden olacağı için konunun somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirilmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Akgeyik**, Tekin: “İşyerinde Cinsel Taciz”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S: 41-42, 1998, s. 215-224.
- Arslan Ertürk**, Arzu: “Karar İncelemesi: Feshin Geçersizliği ve İşe İade Talebinin Süresi - Geçerli Neden/Haklı Neden Ayırımı ve Feshin Hakkaniyete Uygunluğu”, Çalışma ve Toplum, S: 4, 2007, s. 153-171.
- Aydın**, Devrim: “İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m.25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Ankara Barosu Dergisi, 2023/2, s. 137-170.
- Aydın**, Fatih: İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri 2022.
- Baybora**, Dilek: “Yargı Kararları ile Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi”, LİSGHD, C: 14, S: 56, 2017, s. 1705-1740.
- Bayram**, Fuat: “İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma - Cyberloafing)”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787333> (ET, 05.05.2024).
- Baysal**, Ulaş: “İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 40, 2018, s. 65-75. (İletişim Cihazları)
- Baysal**, Ulaş: “Şüpheli Feshi kavramı ve Şüpheli Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35, 2016, s. 83-97. (Şüpheli Feshi)
- Baz**, Fatih Çağatay: “Üniversite Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma”, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 3, S: 2, 2019, s. 209-220.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz: “İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukuna Etkileri”, 4th Global Business Research Congress, May 24-25, 2018, İstanbul, Turkey, s. 372-375.
- Caniklioğlu**, Nurşen: “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi-2017, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2018, s. 266-402.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35.B, İstanbul 2022.

- Del Punta, Riccardo:** “*Social Media and Workers’ Rights: What Is at Stake?*”, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, V: 35, S: 1, 2019, s. 79-100.
- Demir, Deniz:** “*Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı*”, Çalışma ve Toplum, 14, 2007, s. 14-34.
- Dönmez, Utku/Okutan, Bilge:** Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Erdoğan, Canan:** “*İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine*”, LİSGHD, C: 14, S: 55, 2017, s. 1351-1386.
- Ergin, Hediye:** “*Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 49, 2023, s. 45-59. (Sosyal Medya Paylaşımları).
- Ergin, Hediye:** “*İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 34, 2015, s. 71-87. (Sataşma).
- Fleming, Marka B./Miles, Angela K.:** “*Punishing Employees for Using Social Media Outside the Scope of Their Employment: What Are the Potential Legal Repercussions to the Private Employer?*”, ALSB Journal of Employment and Labor Law, V. 13, 2012, p. 1-22 (<https://castle.eiu.edu/alsb/Spring%202012/Employees%20for%20Using%20Social%20Media%20Outside%20the%20Scope%20of%20their%20Employment.pdf>, (ET:01.07.2024).
- Gönül Balkır, Zehra:** “*Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İşyerinde Cinsel Taciz*”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 1, S: 1, 2015, s. 1-36.
- Gözler, Kemal:** İnsan Hakları Hukuku, Ekin Yayınevi, 2. B, Bursa 2018.
- Hafızoğlu, Ece Sıla:** İş İlişkisinde Şüphe ve Şüphe Feshi (Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, 2022.
- Heper, Hande:** “*Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü*”, Çalışma ve Toplum, 2022/3, s. 1901-1934.
- Hidy, McGarvey Kathleen /E. McDonald, Mary Sheila:** “*Risky Business: The Legal Implications Of Social Media’s Increasing Role In*

Employment Decisions”, Journal of Legal Studies in Business, V: 18, 2013, s. 69-89 (https://journaloflegalstudiesinbusiness.org/wp-content/uploads/2015/08/rb_2013_69to88.pdf, (ET, 01.07.2024).

Kaplan, Kürşat: “*Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri*”, Legal İHSGHD, S: 27, 2010, s. 980-998.

Kara, Sultan: “*Çalışanların İşyerinde İfade Özgürlüğü*”, Meyad Akademi, C: 1, S: 1, 2020, s. 43-58.

Karan, Ulaş: İfade Özgürlüğü, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-2, Nisan-2018.

Karadağ, Nasuh Buğra: “*İfade Özgürlüğü: Bir İnsan Hakkı*”, Ankara Barosu Dergisi, 2024/1, s. 307-343.

Keser, Hakan: “*İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşım-
larının Geçerli veya Haklı Sebep Olarak Değerlendirilmesi*”, LİSGHD, C: 19, S: 74, 2022, s. 519-562. (Sosyal Medya Paylaşımları)

Keser, Hakan: “*İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşme-
sinin İşverence Feshedilmesi*”, LİSGHD, C: 16, S: 62, 2019, s. 445-490. (İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı)

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7. B, Ankara 2022.

Odaman, Serkan: “*Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davra-
nışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı*”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi C: 7, S: 2, 2003, s. 1-20.

Oğuz, Özgür: “*Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Nedeniyle İşveren Tarafından Feshi*”, LİSGHD, C: 19, S: 76, 2022, s. 1177-1204.

Okur, Zeki: “*İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçla Kulla-
nımının İş İlişkisine Etkisi*”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 8, S: 2, 2005, s. 47-75.

Oruç, Harun: “*İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep-Haklı Neden Ayrımı*”, LİSGHD, C: 12, S: 45, 2015, s. 21-41.

Öktem Songu, Sezgi: “*Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, s. 113-145.

Özkalp, Enver/Aydın, Ufuk/Tekeli, Seda: “*Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri*”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2012, s. 18-33.

- Savaş Kutsal**, F. Burcu/**Kolan**, Şelen: “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme”, LİSGHD, C: 16, S: 62, 2019, s. 491-563.
- Sur**, Melda: “Şüpheli Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı - Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı”, Çalışma ve Toplum, 2020/4, s. 2487-2499.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 21. B, İstanbul 2021.
- Sümer**, Halûk Hâdi: İş Hukuku, 26. B, Ankara 2022 (İş Hukuku).
- Uğur**, Ömer/**Çalışkan Yıldırım**, Aslı: “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları”, İstanbul Hukuk Mecmuası, 80 (4), s. 1169-1222.
- Yıldız**, Fatma Zehra/**Öztürk**, Derya Gül: “Bir İşten Çıkarma Sebebi Olarak Sosyal Medya: Örnek Olay Çalışması”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi, C: 11, S: 27, 2020, s. 555-572.
- Yıldız**, Gaye Burcu: “İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 39, 2018, s. 105-112. (Sosyal Medya Paylaşımları)
- Yıldız**, Gaye Burcu: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, Oniki Levha Yayınları, Ankara 2022 (Değerlendirme)
- Yiğit**, Yusuf: “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, C: 18, S: 2, 2010, s. 161-214.
- Thornthwaite**, Louse: “Social media, unfair dismissal and the regulation of employees’ conduct outside work”, Australian of Labour Law, V: 26, N: 2, October-2013, s. 164-184, <https://search.informit.org/doi/10.3316/agispt.20133066> (ET: 27.06.2024).
- Wildhaber**, Isabelle/Hansenberger, Silvio: “Kündigungsfalle Social Media”, In Suigeneris, 2015, S: 77, s. 77-97.