

İşçinin Anlık İleti (Sohbet) Gruplarındaki İfadeleri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Alman Federal İş Mahkemesinin “Haklı Gizlilik Beklentisi” Kararı (2 AZR 17/23) Çerçevesinde Bir Değerlendirme)

Termination of the Employment Contract Due to the Employee’s Statements in Instant Message (Chat) Groups (An Evaluation within the Framework of the German Federal Labor Court’s Decision on “Justified Expectation of Privacy” (2 AZR 17/23))

Volkan GÜNEŞ 

ÖZ

İş arkadaşlarından oluşan anlık ileti (sohbet) gruplarında, grup üyesi olmayan diğer işçiler veya amirler hakkında hakaret, küfür, aşağılama vb. içerikteki gönderileri nedeniyle işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirildiğine rastlanabilmektedir. Çalışmamızda incelenecek Alman Federal İş Mahkemesinin 2023 yılında verdiği karara konu olan olayda da işçinin iş sözleşmesi, WhatsApp sohbet grubundaki hakaret ve aşağılayıcı ifadeleri nedeniyle feshedilmiştir. Mahkeme, işçi ile işverenin korunmaya değer karşıt menfaatleri arasındaki dengelemede dikkate alınması gereken bir ölçüt olarak “haklı gizlilik beklentisi”ni ilk kez bu kadar ayrıntılı olarak ele almaktadır. Çalışmamızda Federal İş Mahkemesinin kararından hareketle Türk hukukunda bir sohbet grubundaki ifadeler nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin denetimde haklı gizlilik beklentisi kriterinin esasa ve usule ilişkin etkileri incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Haklı gizlilik beklentisi, Anlık ileti (sohbet) grupları, Hakaret ve aşağılayıcı ifadeler, Fesih, Hukuka aykırı delil.

* Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, volkangunes@anadolu.edu.tr, ORCID 0000-0002-1713-8204.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Volkan GÜNEŞ

E-posta/E-mail: volkangunes@anadolu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 14.04.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 13.07.2025

How to cite this article/Atf için: Volkan Güneş, ‘İşçinin Anlık İleti (Sohbet) Gruplarındaki İfadeleri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Alman Federal İş Mahkemesinin “Haklı Gizlilik Beklentisi Kararı (2 AZR 17/23) Çerçevesinde Bir Değerlendirme)’ (2025) 31 (1) Prof. Dr. Havva Güzin Üçışık’a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1213-1234. DOI: 10.33433/maruhad.1675863.

ABSTRACT

It has become increasingly common for employment contracts to be terminated due to messages containing insults, profanity, or degrading remarks about other employees or supervisors who are not part of the group in instant messaging (chat) groups among coworkers. In the case examined in our study, which concerns a decision made by the German Federal Labor Court in 2023, the employee's employment contract was terminated due to insulting and degrading statements made in a WhatsApp chat group. In this decision, the court considered the criterion of a “justified expectation of confidentiality” in more detail than ever before as a factor to be weighed in the balance between the conflicting interests of the employee and employer. Based on the Federal Labor Court's decision, this study will examine the substantive and procedural effects of the justified expectation of confidentiality criterion in the review of employment contract terminations due to statements made in chat groups under Turkish law.

Keywords: Justified expectation of confidentiality, Instant message (chat) groups, Insulting and degrading statements, Termination, Illegally obtained evidence.

GİRİŞ

İletişim araçları ve bunlara entegre olan bazı uygulamalar sayesinde herkes artık mesafeden bağımsız olarak anında ve kolay biçimde yazılı haberleşme imkânına sahiptir. Özellikle WhatsApp gibi anlık ileti uygulamaları aracılığıyla birebir ya da birden fazla kişinin aynı anda yazılı iletişim kurabilmesi kolaylıkla mümkündür. Bugün anlık ileti uygulamalarını kullanan hemen herkes; aile üyelerinden, akrabalarından, arkadaşlarından veya iş arkadaşlarından oluşan ya da tamamen profesyonel amaçla kurulan ileti ya da sohbet gruplarına üyedir. İlk bakışta, iş arkadaşlarından oluşsa dahi, bu sohbet gruplarındaki açıklamaların kişinin özel yaşamı kapsamında kaldığı, dolayısıyla iş hukukunu ilgilendirmeyeceği düşünülebilir. Ancak, iş arkadaşlarından oluşan sohbet gruplarında, grup üyesi olmayan diğer işçiler veya amirler hakkında özellikle hakaret, küfür, aşağılama vb. içerikteki gönderileri dolayısıyla işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirildiğine rastlanabilmektedir. Bunun üzerine, feshin haksız ya da geçersiz olduğu iddiasıyla açılan davalarda mahkemeler farklı gerekçelerle davanın kabulü ya da reddi yönünde kararlar vermektedir.

Alman Federal İş Mahkemesi, 2 AZR 17/23 No'lu ve 24 Ağustos 2023 tarihli kararıyla, bir işçinin iş arkadaşlarından oluşan bir WhatsApp sohbet grubundaki açıklamalarının işverence feshe konu edilmesinden sonra açılan davada Eyalet İş Mahkemesi tarafından verilen kabul kararını bozmuş ve yeniden karar vermesi için davayı Eyalet İş Mahkemesine göndermiştir. Bir diğer deyişle, Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesinin davacı işçinin sohbet grubundaki açıklamalarını derhal feshi mümkün kılan ağırlıkta bir neden olarak kabul edilemeyeceğine karar vermesini hatalı bulmuştur. Federal İş Mahkemesi bozma kararını, işçinin gizlilik beklentisinin haklılığı üzerinden gerekçelendirirken bunun koşulları hakkında ayrıntılı açıklamalar yapmıştır. Benzer davalar Türk mahkemelerinin önüne de gelmiştir. Ancak halihazırda verilmiş kararlar, “haklı gizlilik beklentisi” yönünden yeterli bir değerlendirme içermemektedir.

Bu çalışmada işçinin WhatsApp anlık mesajlaşma ve iletişim uygulamasındaki grup sohbetlerinde işvereni, amirleri ya da iş arkadaşları hakkındaki özellikle şiddet içeren, saldırgan, aşağılayıcı ve cinsiyetçi açıklamaları nedeniyle iş sözleşmesinin feshi incelenecektir. Bu çerçevede, çalışma konusunun sınırlanması yönünden WhatsApp dışında başkaca mesajlaşma uygulamaları ya da sosyal medya araçları, bunların çok farklı özelliklere sahip olabilmesi nedeniyle kapsam dışında bırakılmıştır. Zaten grup sohbetlerinin en yaygın biçimde Federal İş Mahkemesi kararına konu olayda olduğu gibi WhatsApp üzerinden gerçekleştirildiği bilinen bir durumdur. Ayrıca aşağıdaki açıklamaların yalnızca şiddet içeren, saldırgan, aşağılayıcı ve cinsiyetçi olarak nitelendirilebilecek mesajları esas aldığı da belirtilmelidir.

Sistematik açıdan ise Federal İş Mahkemesinin sözü edilen kararının ayrıntılı biçimde aktarılması tercih edilmiştir. Bunun en önemli nedeni, grup sohbetlerinde işçinin haklı bir gizlilik beklentisi içerisinde sayılıp sayılamayacağının koşullarının Federal İş Mahkemesince ilk kez bu kadar ayrıntılı biçimde değerlendirilmesidir. Karar, bu özelliği nedeniyle Almanya'da oldukça dikkat çekmiş olup, Türk mahkemelerince benzer olaylarda verilecek kararlara ışık tutması umulmaktadır. Bu çerçevede, çalışmanın (I) numaralı başlığında karara konu olay ile kararın esasa ve usule ilişkin gerekçelerinin birkaç cümlede özetlenmesi yerine *kişisel görüş ve değerlendirmede bulunulmaksızın* genel olarak aktarılması tercih edilmiştir. Devamında ise benzer davalarda Türk mahkemelerince verilen kararlara yer verilmiş, bu kararlarda fesih denetimine esas olacak biçimde haklı gizlilik beklentisi yönünden ayrıntılı bir inceleme yapılmadığına dikkat çekilmiştir. Son olarak, Federal İş Mahkemesinin kararından hareketle bir sohbet grubundaki ifadeler nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin denetimde Türk hukuku bakımından haklı gizlilik beklentisi kriterinin etkilerinin neler olabileceği ve gizlilik beklentisinin hangi durumlarda haklı sayılabileceği incelenmiştir.

I. ALMAN FEDERAL İŞ MAHKEMESİNİN 2 AZR 17/23 NO'LU VE 24 AĞUSTOS 2023 TARİHLİ KARARINA KONU OLAY VE MAHKEME KARARININ GEREKÇELERİ

A. FEDERAL İŞ MAHKEMESİ KARARINA KONU OLAY

Alman Federal İş Mahkemesinin 2 AZR 17/23 No'lu ve 24 Ağustos 2023 tarihli kararına konu olayda davacı işçi, 1999 yılından beri yaklaşık 2100 kişiyi istihdam eden bir hava taşımacılığı şirketinde çalışmaktadır. Davacı işçi, 2014 yılından itibaren işverenin diğer altı işçisiyle birlikte bir WhatsApp sohbet grubuna üyedir. Bu gruba üye olan işçilerden biri, bir dönem gruptan ayrıldıktan sonra gruba tekrar katılmıştır. Söz konusu işçinin 19.11.2020'den 17.01.2021'e kadar gruba yeniden katıldığı dönemde artık işvereni ile arasında bir istihdam ilişkisi bulunmamaktadır. Ayrıca, grubun üyesi olan işçiler uzun yıllardır arkadaş olup bunlardan ikisi birbiriyle akrabadır. İşyerindeki bir anlaşmazlık hakkında yapılan bir konuşma sırasında sohbet grubuna sonradan tekrar katılmış olan kişi, telefonundaki WhatsApp sohbet geçmişini işverenin bir başka işçisine göstermiş, o da bir kopyasını kendisine iletmıştır. Daha sonra işyeri kurulu başkanı (*Betriebsratsvorsitzender*) sohbet geçmişinden haberdar olmuş ve o da 19.11.2020'den 17.01.2021'e kadar olan döneme ait sohbet

geçmişinin içeriğini insan kaynakları müdürüne göndermiştir. Sohbet geçmişine göre davacı işçi, bazı gönderilerinde amirleri ve iş arkadaşları hakkında aşağılayıcı, insan onurunu zedeleyici ve cinsiyetçi yorumlar yapmış ve kimi zaman da onlara karşı şiddet çağrısında bulunmuştur¹. Bu mesajların işverence işçinin iş sözleşmesinin feshine konu edilmesi üzerine açılan dava, ilk derece mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiş, işçinin WhatsApp sohbet grubundaki açıklamaları derhal feshi mümkün kılan ağırlıkta bir neden olarak değerlendirilmemiştir. Davalı işverenin temyiz başvurusunda bulunması üzerine Federal İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesinin kararını bozmuş ve yeniden karar vermesi için davayı Eyalet İş Mahkemesine göndermiştir.

B. FEDERAL İŞ MAHKEMESİ KARARININ GEREKÇELERİ

Federal İş Mahkemesi kararının gerekçelerini temelde iki bölümde incelemek gerekir. Bunlardan ilki, davacı işçinin WhatsApp sohbet grubundaki mesajlarının iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ve bu mesajların gizli kalması yönünde işçinin korunmaya değer menfaatinin, yani haklı gizlilik beklentisinin (*berechtigte Vertraulichkeitserwartung*) işverenin menfaatlerinin önüne geçip geçemeyeceğine ilişkindir. İkincisi ise, davacı işçinin WhatsApp sohbet grubundaki mesajlarının usul hukuku çerçevesinde kullanılabilirliğine ilişkindir. Federal İş Mahkemesi, ilk olarak davacı işçinin mesajlarının usul hukuku çerçevesinde kullanılabilirliğini incelemiştir. Mahkemenin bu yaklaşımı yerindedir, çünkü işveren feshin dayandığı olguları/vakıaları ispat etmekle yükümlü olup somut olayda işçinin WhatsApp sohbet grubundaki mesajlarının ispat hukuku yönünden kullanılıp kullanılamayacağı, esasa ilişkin olarak iş sözleşmesinden doğan bir yükümlülüğün ihlal edilip edilmediğinden önce incelenmelidir². Bununla birlikte, bu çalışmada öncelikli amaç, işçinin WhatsApp gibi anlık ileti gruplarındaki açıklamaları nedeniyle iş sözleşmesinin feshini esasa ilişkin biçimde incelemek olduğu için ilk olarak Federal İş Mahkemesinin bu yöndeki gerekçelerine yer vermek daha uygun olacaktır.

1. Esasa Yönelik Gerekçeler

Federal İş Mahkemesi bozma kararına esas temel gerekçesini, tarafların karşıt menfaatlerinin adil biçimde dengelenmesinde işçinin gizlilik beklentisinin haklılığı üzerinden değerlendirmektedir. Mahkemenin, işçinin haklı bir gizlilik beklentisi içerisinde olmasının genel olarak fesih denetimine

1 Davacı işçinin şu ifadeleri özellikle dikkat çekmektedir: "G. eskiden iyi s.kso çekiyordu ... Hepsi o kadar", "M. büyük g.ğüsler ... Hepsi o kadar", "Covid-idiotları gaz odasına atılmalıydı (...) Toplama kampı falan", "En çok Fiden nefret ediyorum. Ama diğerlerini de s.kmek istiyorum". "Pilotlarımızın hepsi gazla öldürülmeli. Bomba mı yerleştirsek?", "C'ye doğrudan söyledim: Benimle dalga mı geçiriyorlar? Eğer oral s.ks yaparsa tekrar düşünürüm", "Bu yerin yanmaya başladığı günü iple çekiyorum. Steinhude'a gidip G'nin teknelerini batıracaktık. Yakmak. Tıpkı Reich zamanında olduğu gibi". Sohbet geçmişinde davacı işçiye ait mesajlar ile dava konusu olay hakkında aktarılan diğer bilgiler, Federal İş Mahkemesinin 2 AZR 17/23 No'lu ve 24.08.2023 tarihli bozma kararı ile Eyalet İş Mahkemesinin 15 Sa 787/23 No'lu ve 30.09.2024 tarihli bozma sonrasında verdiği karara dayanmaktadır. Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 1-4; LAG Niedersachsen Urt. v. 30.09.2024, 15 Sa 787/23.

2 Bu yönde bkz. Anna Kristin Biedermann and Colin Blumauer, 'Äußerungen von Arbeitnehmern in sozialen Medien – eine Frage der Abwägung', (2024)(12) NZA 785, 792.

etkisi ve hangi durumlarda gizlilik beklentisinin haklı sayılabileceği konusundaki gerekçeleri aşağıda kişisel görüş ve değerlendirme içermeksizin aktarılmaktadır:

- İş sözleşmesinden doğan asli yükümlülüklerin yanında yan yükümlülüklerin kusurlu olarak ihlali de derhal feshе yol açabilir. Bu yan yükümlülüklerin başında iş sözleşmesinin taraflarından her birinin diğer tarafın meşru menfaatlerini dikkate alma yükümlülüğü gelmektedir. İşçi, dürüstlük kuralı uyarınca kendisinden talep edilebilecek biçimde iş görme borcunu yerine getirmeli ve iş ilişkisiyle bağlantılı olarak işverenin menfaatlerini korumalıdır³.
- İşçinin işverene veya onun temsilcilerine ya da iş arkadaşlarına yönelik ağır hakaretleri, olağanüstü feshi mümkün kılabilеcek ağırlıkta bir yükümlülük ihlali teşkil eder. Hakaret içeren sözlerin özel bir sohbet grubunda sarf edilmesi durumu, bunların sözleşmeden doğan bir yükümlülük ihlali olarak değerlendirilmelerine tek başına engel değildir⁴.
- Eyalet İş Mahkemesi, davacı işçinin sohbet grubundaki ifadelerinin, anayasal gerekçelerle derhal feshi mümkün kılan ağırlıkta bir neden olarak kabul edilemeyeceğini varsayarak hata yapmıştır⁵.
- Alman Anayasası kişiliğin serbestçe geliştirilmesini güvence altına almış olup (Art. 2 Abs. 1 GG), bunun koşullarından biri de bireyin gözlemlenmeden kendi haline bırakıldığı ya da toplumsal davranış beklentilerini dikkate almaksızın ve yaptırım korkusu olmaksızın güvendiği kişilerle ilişki kurabildiği bir alana sahip olmasıdır. Bu korumaya gizli iletişim de dahildir. Sadece özel gizlilik koşulları altında bireylerin duygularını çekinmeden ifade etmeleri, gizli isteklerini veya korkularını açığa vurmaları, durumlar ve kişiler hakkında kendi yargılarını özgürce dile getirmeleri veya rahat bir şekilde kendilerini ifade etmeleri mümkün olur. Bu koşullarda, bireyin toplum içinde veya (kendisine yabancı) dış çevrelere karşı sarf edemeyeceği ifadeler de ortaya çıkabilir. Bununla birlikte bu ifadeler, kişiliğin bir yansıması ve onun geliştirilmesinin bir koşulu olarak, temel hak korumasından yararlanır. Güven duyulan kişilerin çevresi yalnızca eşler veya ebeveynlerle sınırlı olmayıp, benzer derecede yakın – tamamen dostane de olabilir – güven ilişkilerini de kapsar. Ancak, güven ilişkisinin anayasal koruma altında olması için, iletişime katılan kişiler arasında, genellikle yakın aile üyeleri arasındaki ilişkiye benzer bir ilişkinin bulunması gerekir⁶.
- İşçinin amirleri ve/veya iş arkadaşları hakkında sarf ettiği aşağılayıcı veya onur kırıcı ifadeler iş arkadaşları arasında yapılan gizli konuşmalarda söylenmişse, bunlar iş sözleşmesinin feshi için doğrudan gerekçe oluşturmaz. İşçi, böyle bir konuşma sırasında genellikle ifadelerinin dışarıya taşınmayacağına güvenebilir. Bu ifadeler nedeniyle işyeri barışının bozulacağını ve işverenle olan güven ilişkisinin zarar göreceğini beklemek zorunda değildir. Ancak, burada yalnızca tek taraflı bir gizlilik beklentisi yeterli olmaz. Önemli olan, işçinin, iş arkadaşlarının bu ifadeleri kendilerine saklayacaklarına güvenip güvenemeyeceğidir. Bu tür haklı bir gizlilik beklentisi, iş

3 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 26.

4 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 27.

5 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 28.

6 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 29.

arkadaşları arasındaki her konuşma için otomatik olarak geçerli değildir. Özellikle çok sayıda işçi bir araya geldiğinde, konuşmaya katılanların işveren veya amirler hakkındaki ifadeleri gizli tutacaklarından şüphe duyulabilir. Ayrıca, gizlilik beklentisi, konuşmanın içeriğine de bağlıdır. Bu ifadeler işyeri barışını ciddi şekilde bozacak ve işverenle güven ilişkisini önemli ölçüde zedeleyecek nitelikteyse, beyan sahibinin, konuşmanın diğer taraflarının bu ifadelere katıldığı veya bunları onayladığı yönünde haklı bir beklentiye sahip olması ya da en azından özel nedenlerle bu konuşmanın başkalarına aktarılmayacağını makul şekilde varsayabilmesi gerekir⁷.

- Mesaj alışverişinin “uçtan uca” şifrelenmiş veriler aracılığıyla gerçekleşmesi, yani ifadelerin sohbetteki diğer katılımcılara sözde güvenli bir şekilde iletilmiş olması ise bu içeriklerin alıcılar tarafından gizli tutulacağına dair güveni haklı çıkarmaz⁸. Ayrıca, iki grup üyesinin akraba olması veya grup üyelerinin “uzun yıllara dayanan dostluk” gibi belirsiz bir kavramla tanımlanan bir ilişkiye sahip olmasının, neden haklı bir gizlilik beklentisini doğurduğu da açıklanmamaktadır. Akrabalık tek başına gizliliği zorunlu kılmaz. Bir ilişkinin “uzun yıllara dayanan dostluk” olarak tanımlanması, – özellikle yedi kişilik bir grupta – çok çeşitli derecelendirmeler olabileceğinden, önemli bir açıklayıcılığa sahip değildir⁹. Bunun yanı sıra, sohbet grubunun altı veya yedi üyeyle hâlâ kolayca kontrol edilebilir olduğunu varsaymak da kolay değildir. Bir veya iki kişiyle olan iletişim durumunda gizlilik beklentisinin geçerli olduğu kabul edilebilse de aynı ifadenin aynı anda altı farklı kişiye gönderildiği bir durumda da bu beklentinin aynı şekilde geçerli olması gerektiği daha ayrıntılı bir gerekçelendirmeye ihtiyaç duymaktadır¹⁰. Yine, sohbet kayıtlarına göre, yedi üyeden yalnızca davacı ve diğer üç üye, amirleri ve iş arkadaşları hakkında benzer şekilde saldırgan, aşağılayıcı ve insan onurunu zedeleyici ifadeler kullanmıştır. Grubun üç üyesi ise zaman zaman sohbete katılmamıştır. Bu nedenle, davacının, daha detaylı bir gerekçe sunmadan, tüm grup üyelerinin ifadelerini aynı şekilde onaylayacağı ve hakaretleri ile şiddet içerikli fantezilerinin sürekliliği karşısında hiç kimsenin durumu dışarıya bildirmeyeceğini varsayması için bir sebep yoktur. Bu durum özellikle sonradan gruba yeniden katılan üye için geçerlidir. Çünkü, davalı işverenle iş ilişkisini zaten sonlandırmış olduğundan bu üyenin konuşmaların ortaya çıkması halinde davacı işçiye kıyasla kaybedeceği şeyler daha azdır¹¹. Kaldı ki, bir sohbet grubu üyesinin öfke, ahlaki kaygılar veya övünme ve gösteriş yapma amacıyla bu içerikteki ifadeleri dışarıdan bir üçüncü kişiye açıklaması ihtimal dışı değildir¹².

Federal İş Mahkemesinin esasa yönelik yukarıda yer verilen gerekçelerine, bozma sonrası verdiği kararda Eyalet İş Mahkemesince de uyulduğu görülmektedir. Bu aşamada davacı tarafından haklı gizlilik beklentisini gerekçelendirmek için grup üyelerinin 2001-2006 yılları arasında iş ve futbola duydukları ortak ilgileri sayesinde birbirlerini tanıdıkları ve sohbet grubu kurulmadan önce de

7 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 30.

8 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 32.

9 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 33.

10 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 35.

11 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 36.

12 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 38.

yakın bir dostlukları olduğu, grup üyelerinin birbirlerinin özel hayatlarında yer almalarının, birlikte stadyum ziyaretleri ve kısa tatiller yapmalarının da bunu gösterdiği ileri sürülmüştür. Ayrıca, grup içinde diğer sosyal medya platformlarında paylaşılmayan tamamen özel içerikli mesajlar paylaşıldığı, davacıya ait ifadelerin birbirlerini uzun süredir tanıyan grup üyeleri arasındaki kaba dil dinamiğinin bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir¹³. Ancak bunların hiçbiri, sohbet grubunda sarf edilen ifadelerin grup üyelerinin biri tarafından üçüncü kişilere aktarılmayacağına dair haklı bir gizlilik beklentisinin varlığı için Eyalet İş Mahkemesince yeterli bulunmamıştır.

2. Usule Yönelik Gerekçeler

Federal İş Mahkemesi, davacı işçinin WhatsApp sohbet grubundaki mesajlarının usul hukuku çerçevesinde kullanılabilirliğini de incelemiş ve buna ilişkin herhangi bir yasaktan söz edilemeyeceği sonucuna varmıştır:

- Vakıa bilgilerinin veya delillerin kullanılmasına ilişkin bir yasak ancak, işçinin AB hukuku veya Alman Anayasası (m. 2/1) tarafından korunan hukuki konumu nedeniyle beyan ya da delillerin dikkate alınmamasının zorunlu olması halinde söz konusu olur¹⁴. Bu bağlamda, işveren tarafından işçinin “kişisel bilgilerin geleceğini belirleme hakkını” (“kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını” – *Recht auf informationelle Selbstbestimmung*) ihlal eden bir veri işleme süreciyle elde edilen vakıa bilgilerinin veya delillerin mahkeme tarafından değerlendirilmesinin istisnai olarak yasaklanabileceği varsayılabilir¹⁵.
- Ayrıca Alman Medeni Usul Kanunu ya da İş Mahkemeleri Kanunu, bir iş sözleşmesi tarafının – hukuka aykırı şekilde elde etmiş olsa bile – elde ettiği bulguların veya delillerin kullanılabilirliğini sınırlandıran hükümler içermese de, usul hukukunun Anayasa’ya uygun yorumu çerçevesinde bir kullanım yasağı ortaya çıkabilir. Bununla birlikte, Alman Anayasası’nın 103. maddesinin 1. fıkrası uyarınca hukuki dinlenilme hakkı kural olarak tarafların vakıa iddialarının ve sundukları delillerin dikkate alınmasını gerektirdiğinden “anayasal bir kullanım yasağı”, ancak yargılamanın taraflarından birinin anayasal olarak korunan konumu nedeniyle zorunlu olması halinde düşünülebilir¹⁶.
- Dava konusu olayda ise böyle bir durum söz konusu değildir. Davalı işveren tarafından davacı işçiye isnat edilen sohbet geçmişindeki ifadelerin mahkemece kullanılması, onun genel kişilik haklarına müdahale oluşturmaz¹⁷: Davalı işverenin, hedefli olarak ya da kendi müdahalesiyle –örneğin gözetleme yoluyla– elde etmediği, içeriğinden zaten haberdar olan bir dizi çalışan aracılığıyla kendisine ulaştırılan davacı işçinin yazılı ifadeleri, onun dokunulmaz mahrem/gizli alanını (*Intimbereich*) değil, en fazla özel alanını (*Privatbereich*) ilgilendirmektedir. Yedi

13 Bkz. LAG Niedersachsen Urt. v. 30.09.2024, Az.: 15 Sa 787/23.

14 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 18.

15 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 19.

16 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 20.

17 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 21.

kişilik bir sohbet grubundaki ifadeler göz önüne alındığında, davacı işçinin gizlilik konusunda yalnızca sınırlı bir subjektif iradeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sohbet grubundaki ifadeler baştan itibaren başkalarına iletilmek üzere oluşturulmuş kayıtlardır. Davacının sohbet grubundaki mesajları, içeriğine göre kendisiyle ilgili pek kişisel bir niteliğe sahip olmayıp, aksine diğer kişileri kötüleme, küçümseme ve aşağılama amacı taşımaktadır. Böylece, yalnızca onların alanına müdahale etmekle kalmayıp, içerdiği şiddet çağrıları ile toplumun menfaatini de etkilemektedir¹⁸.

- Sohbet grubundaki mesajlarının kullanılması nedeniyle davacı işçinin özel alanı etkilenmiş olsa da, Alman Anayasası'nın 103. maddesinin 1. fıkrası uyarınca davalının iddialarının dikkate alınmasını gerektiren menfaati daha ağır basmaktadır. Şiddet çağrıları ve hakaretler, özellikle bu ifadelerle çok sayıda kişiye hitap ettiği için davacının özel alanını yalnızca sınırlı ölçüde ilgilendirmektedir. Bu nedenle, davalı işverenin anayasal olarak güvence altına alınan dinlenilme hakkını kısıtlamak için herhangi bir neden bulunmamaktadır¹⁹.
- Bir üçüncü kişinin, sohbet geçmişini, grubun üyesi olan eski bir davalı çalışanın rızası olmaksızın kopyalamış olması da önemli değildir. Hatta, belgelerin çalınmış olması dahi tek başına bu belgelerin kullanılmasının yasaklanması için bir gerekçe oluşturmaz²⁰.

II. FEDERAL İŞ MAHKEMESİNİN KARARINA KONU OLAYA BENZER UYUŞMAZLIKLARDA TÜRK MAHKEMELERİNİN VERDİĞİ KARARLAR

Alman Federal İş Mahkemesinin kararına konu olan olayda olduğu gibi, bir WhatsApp grubundaki işçilerin, grup üyesi olmayan iş arkadaşları, amirleri ya da işverenleri hakkında şiddet içeren, saldırgan, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve cinsiyetçi ifadelerinin derhal fesih sebebi sayılıp sayılmayacağı Türk mahkemelerince de değerlendirilmiştir. Bu mahkeme kararlarının bazılarında fesih denetimi işçinin lehine bazılarında ise aleyhine sonuçlanmıştır. Davanın kabul ya da reddinde sohbet geçmişinin yargılamada kullanılıp kullanılmayacağı da etkili olmuştur. Ne var ki, hiçbir kararda Federal İş Mahkemesi kadar ayrıntılı bir hukuki inceleme ve değerlendirmede bulunulmamıştır. Gizlilik, genellikle feshin haksızlığını gerekçelendirmede ve oldukça "cılız" biçimde ele alınmıştır.

Yargıtay, iş arkadaşlarıyla birlikte bir WhatsApp sohbet grubu oluşturup, buradaki yazışmalarında "işyeri ve işyeri yöneticileri hakkında terbiye sınırlarını aşan hakaretimiz iftira dolu beyanlar"da bulunan işçinin iş sözleşmesinin derhal feshi üzerine verdiği bir kararında, işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece böyle bir sohbet grubu kurmaları ve burada iletişim içinde olmalarının yasak olmadığını, işçilerin buradaki iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması gerektiğini belirtip gizlilikle ilgili şu kısa değerlendirmeye yer vermiştir: "[...] Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu [...] tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi [...]. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi

18 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 22.

19 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 23.

20 Bkz. BAG Urt. v. 24.08.2023, 2 AZR 17/23, Rn. 24.

kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır”²¹. Yine, sohbet amaçlı kurulmuş bir gruptaki küfürlü konuşmalar üzerine iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı davada Yargıtay, gizlilik açısından yukarıdaki kararlar benzer değerlendirmelerde bulunmuştur: [...] Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talepleri bakımından; Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır”²².

Somut olayın özellikleri yönünden Alman Federal İş Mahkemesinin kararına konu olan olay ile benzerlik gösteren olaylara ilişkin uyuşmazlıklar genel olarak feshin haksız ve/veya geçersiz olduğu iddiasıyla açılan işe iade davası yoluyla mahkemelerin önüne gelmektedir. İşe iade davalarında verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulması mümkün olmadığından (İş Mahkemeleri Kanunu m. 8/1, (a)), bu tür uyuşmazlıklar hakkında Yargıtay kararından çok Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına rastlanmaktadır. Bunlardan birine konu olaya göre, işyerinde yedi kişiden oluşan bir WhatsApp sohbet grubunda işyeri yöneticisi hakkında “bizim s.r.tük, olmaz olasıca, kafur, gebersin” gibi hakaret ve iftiralarda bulunan işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Mahkeme, önceki kararlara benzer biçimde feshi haksız bulmuştur: “[...] Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu, davacı tarafından işyeri şefi K1 hakkında yapılan konuşmaların gruba üye olanlar tarafından görülebildiği, grup içi yazışmaların tanık K3’den baskı sonucu temin edildiği, kaldı ki yazışmaların işyerinde olumsuzluklara yol açtığı kanıtlanamadığı anlaşıldığından salt bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olmuştur”²³. Benzer yönde bir başka karar, iş arkadaşlarından oluşan bir WhatsApp grubunda işyerindeki kadın çalışanlar hakkındaki cinsel içerikli ve küfürlü mesajları nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı bir davada verilmiştir: “[...] Dosya kapsamı ve tüm delillerin birlikte değerlendirilmesinden; davalı işveren, davacının iş akdini whatsapp görüşmeleri nedeni ile feshetmiş olup davacı taraf fesih sebebi olarak ileri sürülen iddiaları reddetmiştir. Çalışanlar, işyerinde iş akışını aksatmayacak şekilde whatsapp üzerinden işyeri içerisinde veya dışarı ile görüşme yapabilirler. Whatsapp, kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı olan bir haberleşme uygulaması olup whatsapp görüşmeleri gizlilik içeren kişisel veri niteliğindedir. Söz konusu görüşmelere ilişkin kayıtlarının grup üyesi ...ın ablası tarafından şirket yönetimine şikayet dilekçesiyle birlikte sunulduğu anlaşılmıştır. 6100 s. HMK’nin 189/2. maddesi gereğince hukuka aykırı olarak elde edilmiş söz konusu

21 Yargıtay 9 HD, E 2016/14203 K 2017/9524, 1.6.2017. Aynı olaydan kaynaklanan bundan başka üç davada da aynı yönde karar verilmiştir. Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2016/14204 K 2017/9525, 1.6.2017; Yargıtay 9 HD, E 2016/14205 K 2017/9526, 1.6.2017; Yargıtay 9 HD, E 2016/14206 K 2017/9527, 1.6.2017.

22 Yargıtay 9 HD, E 2018/10718 K 2019/559, 10.1.2019.

23 Konya 8 BAM, E 2019/1208 K 2019/977, 14.6.2019.

görüşme kayıtlarının fesih sebebi yapılamayacağı anlaşılmakla ilk derece mahkemesi kararı isabetli olup, davalı vekilinin istinaf sebeplerinin yerinde olmadığı anlaşılmıştır”²⁴.

Benzer olaylara ilişkin olsa da kimi zaman yukarıda yer verilen kararlarla sonucu itibariyle aksi yönde olan kararlara da rastlanmaktadır. Bunlardan birisine konu olan olayda, sekiz üyeli bir WhatsApp grubunda işyeri yetkililerine yönelik “ağır sinkaflı hakaretler”de bulunan bir işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Mahkeme, şu gerekçeyle feshi haklı bulmuştur: “[...] Ayrıca grup üyesi 8 kişinin işçi olmaları dikkate alındığında davacı tarafın ağır eleştiri ve hakaretleri sonucu [...] diğer işçilerin olumsuz etkilenecekleri, motivasyonlarının kaybolacağı böylece iş akışının olumsuz yönde etkileneceği tartışmasızdır. Bu nedenlerle davalı işverenden [...] iş ilişkisini sürdürmesini beklemek hakkaniyete aykırı olup, bu yazışmaları salt kişisel veri niteliğinde kabul ederek delil olarak kullanılmayacağını varsaymak işverene açık bir haksızlık sayılacaktır. Tüm bu nedenlerle işveren tarafından usule uygun şekilde yapılan feshin haklı olduğu değerlendirilerek mahkemece verilen hükmün yerinde olduğu kanaatine varıldığından dairemizce davacı tarafın istinaf talebinin reddine karar verilmiştir”²⁵. İş sözleşmesinin feshinin haksız bulunmadığı bir başka karara konu olan olayda, aynı işyerinde çalışan bir grup işçi tarafından kurulan bir WhatsApp sohbet grubuna ait sohbet geçmişinde küfürlü ifadeler kullandığı tespit edilen üç işçinin iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Mahkeme, özellikle sohbet geçmişinin elde edilış biçimini göz önüne alarak şu sonuca varmıştır: “[...] davacının bu mesajların ve konuşmaların kendisine ait olmadığı şeklinde bir beyanının bulunmadığı, bu mesajların yine o grupta bulunan kişiler tarafından davalı işverene ulaştırıldığı, tüm dosya kapsamı ve tanık beyanlarının durumu doğruladığı bu durumun İş Kanunu 25/II-b maddesine göre işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıdığı bu hakkı yasal 6 günlük sürede kullanıp kullanmadığının incelenmesinde [...] işlemin 6 günlük süre içerisinde yapıldığı ispatlanamadığından feshin geçerli feshe dönüştüğü kabulü yerinde olmakla [...]”²⁶.

III. İŞÇİNİN ANLIK İLETİ GRUPLARINDAKİ İFADELERİ NEDENİYLE FESİHTE “HAKLI GİZLİLİK BEKLENTİSİ”NİN MENFAATLER DENGESİNE ETKİSİ

Taraflarının birbiriyle çatışma halinde olan menfaatlerinin bulunduğu iş ilişkisine dair birçok uyuşmazlığın çözümü, bu çatışan menfaatlerin adil biçimde nasıl dengeleneceği sorusundan geçmektedir. Bu kapsamda verilebilecek güncel örneklerden birisi, işçilerin WhatsApp²⁷ gibi akıllı telefonlar için geliştirilen mesajlaşma uygulamasında kurdukları anlık ileti gruplarındaki açıklamaları nedeniyle iş sözleşmesinin feshinden doğan uyuşmazlıklardır.

24 İstanbul 26 BAM, E 2018/1616 K 2020/1692, 15.10.2020.

25 Sakarya 9 BAM, E 2019/1997 K 2020/866, 8.9.2020.

26 İstanbul 25 BAM, E 2019/3055, K 2020/1042, 13.7.2020.

27 Sosyal medya aracı olarak WhatsApp hakkında bkz. Fatih Aydın, *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi* (Adalet 2022) 71-72; Vuslat Özyurt, ‘İşçinin İfade Özgürlüğü’ (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2024) 274-275.

İş sözleşmesinin işçiyi hak ve özgürlüklerinden arınmış olarak iş ilişkisinin tarafı haline getirdiği kabul edilemeyeceğinden, kişinin düşüncelerini serbestçe açıklama özgürlüğünün iş ilişkisinde de kural olarak geçerli olması gerekir²⁸. İşçilerin anlık ileti gruplarındaki açıklamaları ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirildiğinde bu açıklamaların iş sözleşmesinin feshine konu edilmesi, işçinin ifade özgürlüğünün ihlalini oluşturur. Ancak, Alman Federal İş Mahkemesinin kararına konu olan olaydaki gibi işçinin, işveren ya da iş arkadaşları hakkındaki şiddet içeren, saldırgan, aşağılayıcı ve cinsiyetçi açıklamalarının ifade özgürlüğünün koruma alanı içinde kaldığı kabul edilemez. Nitekim Federal İş Mahkemesinin kararında ifade özgürlüğü çerçevesinde hiçbir değerlendirme yapılmamıştır. Bunun nedeni, Federal İş Mahkemesinin söz konusu ifadeleri, ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmemesidir²⁹. Benzer olaylara ilişkin Türk mahkemelerince verilen yukarıdaki kararlarda da ifade özgürlüğünden hiç söz edilmemiştir. Dolayısıyla, Türk mahkemelerince de bu tür ifadelerin, ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmediği sonucuna ulaşılabilir.

İşçinin, iş arkadaşları ya da amirleri için ifade özgürlüğünün korunması kapsamı dışındaki şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama içeren ifadeler kullanmış olması durumunda sadakat borcuna aykırılığın yaptırımı olarak iş sözleşmesinin (haklı nedenle) feshi gündeme gelmektedir. Bununla birlikte, Federal İş Mahkemesi kararı, – her ne kadar ifade özgürlüğünün koruyucu etkisinden yararlanamasa bile – bu ifadeler kişisel WhatsApp hesabında sarf edildiği için genel kişilik hakkının anayasal korumasının gündeme gelip gelemeyeceği sorusunu akla getirmektedir. Çünkü Mahkemeye göre, Alman Anayasası'nın 2. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen “kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkı” (*freie Entfaltung der Persönlichkeit*) çerçevesinde *kişiliğin geliştirilmesinin* koşullarından biri de, bireyin gözlemlenmeden kendi haline bırakıldığı ya da toplumsal davranış beklentilerini dikkate almaksızın ve yaptırım korkusu olmaksızın güvendiği kişilerle ilişki kurabildiği bir alana sahip olmasıdır. Nitekim öğretide de, kişiliğin geliştirilmesi hakkının genel kişilik hakkına getirilen anayasal koruma olarak en başta hak sahibinin özel alanıyla (*Privatsphäre*) ilgili olduğu³⁰, özel alana ilişkin korumanın iletişimin gizliliğini de içerdiği ifade edilmektedir³¹.

Kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkının Alman Anayasası'nda ilk sırada gelen (m. 2) ve en genel özgürlük güvencesi olması³² ile yukarıda belirtilen koruma alanı dikkate alındığında Federal İş Mahkemesinin Alman Anayasası'nın 2. maddesine atfı şaşırtıcı değildir. Ne var ki, kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkı aslında diğer temel haklarla ilişkisinde ikincil/tali (*subsidiär*) nitelikte kabul edilmekte ve somut olayda özel bir temel hakka dayanılabiliyorsa, Alman Anayasası'nın 2. maddesinin

28 Alman hukukunda Buchner, iş ilişkisinin ifade özgürlüğüne etkisini şöyle açıklamıştır: “«Demokrasi fabrika kapısında sona ermemelidir» sözü, hem bir eleştiri hem de bir talep içeren yaygın bir ifadedir. Elbette sona ermemeli ve eremez de. Ancak: Fabrika kapısından içeri giren biri, bir meclis salonuna girmediğini de bilir”. Bkz. Herbert Buchner, ‘Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht’ (1982) (13) Zeitschrift für Arbeitsrecht 49, 49.

29 Bkz. Biedermann and Blumauer (n 2) 792.

30 Bkz. Ingrid Schmidt, ‘GG Art. 2’ in Müller-Glöße Rudi, Preis Ulrich, Gallner Inken and Schmidt Ingrid (Eds.) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (25. Aufl., Verlag C. H. Beck 2025) Rn. 35.

31 ibid Rn. 36.

32 Bkz. Udo Di Fabio, ‘GG Art. 2 Abs 1’ in Dürig Günter, Herzog Roman and Scholz Rupert (Eds.) *Grundgesetz Kommentar* (106. Ergänzungslieferung, Verlag C. H. Beck 2025) Rn. 1.

birinci fıkrasındaki bu genel özgürlük güvencesinin geri planda kalacağı ifade edilmektedir³³. Bir diğer deyişle, daha özel olan özgürlük güvencesi, *lex specialis* ilkesi gereğince önceliklidir³⁴. Bununla birlikte, kişiliğin geliştirilmesi hakkı, özellikle toplumsal veya teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkacak yeni tehditlere karşı kişilik haklarının etkin ve uyarlanabilir bir temel hak korumasından yararlanabilmesinde önemli bir role sahiptir. Kişiliğin geliştirilmesi hakkının örneğin, modern teknolojik iletişim süreçlerinin doğurduğu tehdit potansiyelleri için koruma alanı sağladığı kabul edilmektedir³⁵. Bu bağlamda Federal İş Mahkemesinin de, olayın özelliklerini göz önüne alarak, tamamlayıcı nitelikte bir kişilik koruması gerektiği gerekçesiyle doğrudan kişiliğin geliştirilmesi hakkı çerçevesinde bir değerlendirme yaptığından söz edilebilir. Mahkeme bundan sonraki aşamada ise bu temel hakka ilişkin sınırlama rejimine uygun biçimde, işçinin sadakat borcunu ihlal edip etmediğini değerlendirirken tarafların karşılıklı çatışan ancak koruma altındaki menfaatlerini tartmak suretiyle sonuca ulaşmaktadır.

Alman Anayasası’nın 2. maddesinin birinci fıkrasındaki “kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkı”, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 17. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen kişinin “maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı”na karşılık gelir³⁶. Buna göre, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Ancak, benzer olaylarda Türk mahkemelerince verilen kararlarda, Anayasa’nın 17. maddesindeki kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı çerçevesinde bir değerlendirmeye rastlanmamaktadır³⁷. Bir WhatsApp sohbet grubunda sarf edilen ifadeler için anayasal güvencenin söz konusu olup olamayacağı genel olarak Anayasa’nın 20. maddesindeki özel hayata saygı hakkı (ve kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı) veya Anayasa’nın 22. maddesindeki haberleşme hürriyeti esas alınarak değerlendirilmektedir³⁸. Kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının tanımlanması, koruma alanının ve diğer temel haklarla ilişkisinin belirlenmesi bakımından Türk hukuku, Alman hukukuna nazaran kolaylık arz eden bir özelliğe sahip değildir. Aksine, istenmeyen müdahalelerden uzak bir özel alan hakkı, özel hayata saygı hakkının bir boyutu olarak değerlendirilmektedir³⁹. Bu nedenle, bir

33 Kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkının diğer temel haklarla ilişkisi hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. ibid Rn. 21 vd.

34 Bkz. ibid Rn. 7.

35 Bkz. ibid Rn. 127, 147.

36 “Kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı”nı ifade etmek üzere “kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkı” kavramının da kullanıldığı yönünde bkz. Ali Tarık Gümüş, “Türk Anayasasında Kişinin Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı” (2005) 13(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 133, 135; Ekin Baltaş, ‘Maddi ve Manevi Varlığı Koruma ve Geliştirme Hakkının Feminist Bir Perspektiften Yorumu’ (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2024) 15.

37 Bkz. II.

38 Öğretide de WhatsApp yazışmalarının özel hayata saygı hakkı veya haberleşme hürriyetine ilişkin güvenceden yararlanması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Nurşen Canıklıoğlu, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’, iç. *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha 2019) 266; Orhan Ersun Civan, ‘İş Sözleşmesinin Kurulması, Türleri ve Sözleşmeden Doğan Borçlar’, iç. *İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2024* (TİSK 2025) 169. Ayrıca Civan, teknolojik gelişmeler sonucu kişilerin düşünce açıklamalarına müdahalenin kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmesi yönünden de tehlikeler içerdiğine dikkat çekmektedir. Bkz. ibid 169.

39 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararları çerçevesinde ayrıntılı açıklamalar için bkz. Gülay Arslan Öncü, *Bireysel Başvuruda Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı* (Beta 2020) 18 vd.

WhatsApp sohbet grubunda sarf edilen ifadeler için güvencenin Anayasa'nın 20-22. maddelerinde aranmasına kanaatimizce bir engel bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, işçinin bir WhatsApp sohbet grubunda iş arkadaşları hakkında sarf ettiği şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama içeren ifadelerini, özel hayata saygı hakkı ya da haberleşme hürriyeti yönünden mutlak anlamda korunmaya değer saymak mümkün değildir. Ne var ki, bu tür ifadelerin ifade özgürlüğünün koruma alanında kalmadığına kolayca ulaşılabılırken⁴⁰, özel hayata saygı hakkı ya da haberleşme hürriyeti kapsamında korunup korunamayacağı sonucuna ancak hassas bir çözümlemeyle ulaşılabılır. Bu çözümleme, özel hayata saygı hakkı ya da haberleşme hürriyeti ile işverenin bu özgürlükleri sınırlayan ve koruma altındaki menfaatleri arasında kapsamlı bir dengeleme faaliyetinden geçer. İşçinin iş arkadaşları hakkında sarf ettiği şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama içeren ifadeleri en başta, işverenin sadakat borcunun ifasından kaynaklanan menfaati ile çatışabilir. Dolayısıyla, işçinin özel hayata saygı hakkı ya da haberleşme hürriyeti yönünden korunmaya değer menfaati ile işverenin sadakat borcunun ifasından kaynaklanan menfaati adil biçimde tartılmalıdır⁴¹. Menfaatlerin dengelenmesi sonucunda işçinin menfaatinin işverenin menfaatinden geride kalması, söz konusu ifadelerin yükümlülük ihlali olarak değerlendirilmesine yol açıp, iş hukuku yaptırımını gündeme getirir. İşte, işçinin bir sohbet grubundaki ifadeleri söz konusu olduğunda, hakkın özüne dokunmadan menfaatlerin adil biçimde dengelenmesinde dikkate alınması gereken ölçütlerden biri de gizlilik beklentisinin haklı olup olmadığıdır. Sosyal medyada iletişim söz konusu olduğunda, gizlilik beklentisinin haklılığı konusunda şüphe doğabilir. En başta, “gizlilik” ve “sosyal medya” gibi kelimelerin bir arada kullanılması dahi şaşırtıcı gelebilir, çünkü iletişimin gizliliği ile sosyal medya üzerinden iletişim daha çok bir karşıtlık teşkil etmektedir. Nitekim, Federal İş Mahkemesi de yukarıda yer verilen kararıyla, “gizlilik – sosyal medyada iletişim” arasındaki ilişkinin bir alternatif ilişki olduğuna bir nebze daha yaklaşmış görünmektedir⁴². Sosyal medyada

40 Bu değerlendirme, Federal İş Mahkemesi kararına konu olaydaki türden ifadeler için geçerli olup, işçinin bunun dışındaki kimi düşünce açıklamaları yönünden ayrıntılı inceleme ve değerlendirmeler için bkz. Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar* (Seçkin 2002) 118 vd.; Deniz Ugan Çataalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta 2019) 283, 371 vd.; Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha 2010) 240 vd.; Fatma Burcu Savaş Kutsal ve Şelen Kolan, ‘Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme’ (2019) 16(62) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 491, 507-508, 513 vd.; Hande Heper, ‘Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü’, (2022) 74(3) Çalışma ve Toplum 1901, 1905 vd.; Aydın (n 27) 141 vd.; Fatih Gültekin, *İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü* (On İki Levha 2024) 118 vd.; Özyurt (n 27) 174 vd.; Seracettin Göktaş, ‘Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu’ (2021) 38(2) Anayasa Yargısı 1, 30 vd.; Sezgi Öktem Songu, ‘“Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları” (2013) (15) Özel Sayı Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 609, 628 vd.; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (4. Baskı, On İki Levha 2022) 396-397. İşçinin işa hakkı yönünden bkz. Mustafa Alp, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)* (Beta Yayıncılık 2013) 98 vd.; Kübra Demir, ‘İşçinin İfade Özgürlüğü İle İşverenin Menfaatleri Arasındaki Denge ve Misillemeye Karşı Koruma (Dede/Türkiye Kararı Bağlamında Bir Değerlendirme)’ 2024(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 89, 110 vd.

41 Anayasa Mahkemesi de özel hukuk kişilerinin birbirleriyle olan uyumsuzluklarının çözümünde derece mahkemelerince yapılacak yargılamada, temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini, bu doğrultuda işveren ve işçiler arasındaki çatışan çıkarların adil biçimde dengelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bkz. Samet Ayyıldız, Başvuru No: 2018/34548, 28.12.2021, § 31, § 35-vi; Firat Gerçek, Başvuru No: 2019/25604, 21.9.2022, § 20, § 24-vi, Lexpera.

42 Bkz. Biedermann and Blumauer (n 2) 791.

iletişim elbette gizliliği tamamen dışlamaz, bu yaklaşımın anayasal açıdan aşırıya kaçtığını izaha dahi gerek yoktur⁴³. Ancak, WhatsApp gibi temel amacı sadece kullanıcı ile muhatap kişi veya grup üyeleri tarafından okunabilen bir mesajlaşma olanağı sağlamak olan bir sosyal medya aracı açısından bile işçinin gizlilik beklentisinin mutlaka haklı ve korunmaya değer olduğu varsayılmalıdır⁴⁴.

İşçinin sosyal medyayı kullanırken gizlilik beklentisinin haklı olup olmadığı ve dolayısıyla korunmaya değer olup olmadığı, en başta iletişim kanalının işlevi ve erişim alanı, grubun büyüklüğü ve grup üyelerinin birbirleriyle olan bireysel ilişkileri temelinde belirlenmelidir⁴⁵. İlk olarak, WhatsApp gibi akıllı telefonlara entegre mesajlaşma hizmeti sunan uygulamalar aracılığıyla iletişimde verilerin kopyalanarak iletilmesi son derece kolaydır. Ne var ki, herkese açık olmayan bir WhatsApp sohbet grubunda kullanılan ifadeler, aslında sadece grup üyelerine erişilebilir kılınmıştır. Bir diğer deyişle, işçinin herkese açık olmayan sohbet grubunda kullandığı ifadelerin üçüncü kişilere yayılmasına izin vermediği söylenebilir. Ancak, gizlilik beklentisinin haklılığını destekleyen bu değerlendirme, alıcı çevresi ve sayısı dikkate alınmaksızın eksik kalır. Üye olunan sohbet grubu, üyeler dışındaki herhangi bir kullanıcı tarafından erişilebilir olmasa da, üye sayısı fazla ise bu durum haklı bir gizlilik beklentisinden söz etmeyi zorlaştırır. Üye sayısının en çok kaç olması halinde bunun gizlilik beklentisinin haklılığını desteklediğinin tespiti ise kolay değildir. Federal İş Mahkemesinin kararına konu olayda sohbet grubunun üye sayısı yedidir. Eyalet İş Mahkemesi, gerekçe göstermeksizin, sohbet grubunun bu üye sayısı ile hâlâ kolayca kontrol edilebilir olduğunu varsaymışsa da, Federal İş Mahkemesi, bunun gizlilik beklentisinin haklılığını gerekçelendirmede doğrudan olumlu bir etkisinin olamayacağı sonucuna varmıştır. Federal İş Mahkemesinin bu yaklaşımı esas alındığında, üye sayısı nispeten az olduğunda dahi, gizlilik beklentisinin haklılığı için başkaca olgulara ihtiyaç vardır⁴⁶. Diğer taraftan, üye sayısının on ve üzeri olması halinde ise, gizlilik beklentisinin haklı sayılmasının oldukça güçleşeceği kabul edilebilir⁴⁷.

43 Bu yönde bkz. Marie-Luisa Hülsmann, 'Grenzen der Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis' (2022) (4) Recht der Arbeit 228, 234; Biedermann and Blumauer (n 2) 790.

44 Bu çalışmada incelenen Federal İş Mahkemesinin bozma kararına konu Eyalet İş Mahkemesi kararında olduğu gibi işçinin özel ve sınırlı sayıda kişiden oluşan gruplardaki iletişiminin gizliliğinin korunmasına daha mutlak biçimde yaklaşan önceki tarihli bazı Eyalet İş Mahkemelerince verilen kararlar için bkz. Aydın (n 27) 232-233. Anayasa Mahkemesinin şu ihlal kararları için de benzer değerlendirme geçerlidir: Samet Ayyıldız, Başvuru No: 2018/34548, 28.12.2021; Fırat Gerçek, Başvuru No: 2019/25604, 21.9.2022, Lexpera

45 Bkz. Biedermann and Blumauer (n 2) 792. Taraf menfaatlerinin dengelenmesinde somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. Orhan Ersun Civan, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta 2021) 39.

46 Belirli bir üye sayısı sınırı öngörmenin bir grubun gizliliği üzerinde yorum yapmaya yeterli olmayacağı yönünde bkz. Yusuf Yiğit, 'Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları' (2024) 26(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 975, 988-989; Aydın (n 27) 243. Alman hukukunda bu yönde bkz. Hülsmann (n 43) 235.

47 Çok geniş katılımlı gruplarda kişilerin gizlilik açısından makul bir beklenti içinde olduklarından söz etmenin mümkün olmadığı yönünde bkz. Caniklioğlu (n 38) 265-266; Yiğit (n 46) 990, dn. 49; Civan, (n 38) 170, dn. 147. Alman hukukunda gizlilik beklentisinin haklı olduğunu varsayabilmek için iletişime katılan kişi sayısı olarak öğretide en fazla on rakamı telaffuz edilmekte, kimi yazarlar sınırı beş ile altı katılımcı ile çizmektedir. Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Hülsmann (n 43) 234. İsviçre hukukunda benzer değerlendirme, altı ve daha fazla katılımcılı gruplar için yapılmıştır. Bkz. Isabelle Wildhaber and Silvio Hänsenberger, 'Kündigung wegen Nutzung von Social Media', in *Recht im digitalen Zeitalter* (Dike Verlag 2015) 408. Fransız Yargıtayının, bir işçinin 14 kişilik bir Facebook grubunda işverene ilişkin aşağılayıcı ifadelerle yaşadığı deneyimleri paylaşmış olmasının, paylaşım yapılan Facebook grubunun kapalı bir grup olması ile grupta kişi sayısının sınırlı ve işçinin bu kişileri tanıyor olması durumundan hareketle fesih için gerçek ve

Haklı bir gizlilik beklentisi için oldukça önemli bir başka kriter, grup üyelerinin güven duyulan kişilerden oluşmasıdır. Güven duyulan kişilerin sadece aile üyeleri arasından olabileceği düşünülmemelidir. Grup üyelerinin aralarında yakın dostane ilişkilerin bulunduğu iş arkadaşları olması durumunda da haklı bir gizlilik beklentisinden söz edilebilir. Grup üyesi iş arkadaşlarının birbiriyle yakın güven ilişkisi içinde olup olmadığı, yakın aile üyeleri arasındaki ilişki ile karşılaştırılarak belirlenebilir. Karşılıklı özel paylaşımların olmadığı çoğunlukla işyerindeki çalışma saatleri içerisinde sürdürülen bir ilişki genel olarak haklı bir gizlilik beklentisi için yeterli sayılamayabilir⁴⁸. Ayrıca, gruba sonradan yeni üye/üyeler katılmış olursa, bu kişinin genel olarak tüm grup üyeleriyle aynı derecede yakın güven ilişkisi içinde olmayabileceğinin de göz önünde bulundurulması gerektiği kanaatindeyiz. Böyle bir durumda, yeni üyenin gruba katılmasından önceki dönem için haklı bir gizlilik beklentisinin varlığı kabul edilse dahi, bunun yeni üyenin gruba katılımından sonra da aynı şekilde devam ettiği sonucuna varılamayabilir. Aynı durum, işverenle iş ilişkisi sona ermiş olan kişilerin grup üyesi olarak kalmaya devam etmeleri halinde de söz konusudur. Çünkü, bu kişilerin, işverenle iş ilişkisi olan üyelere nazaran sohbet içeriğinin öğrenilmesinden daha az etkileneyeceği açıktır. Son olarak, sohbet geçmişinde şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama olarak nitelendirilebilen ifadeler kullanıldığı zamanlarda düzenli olarak bu sohbe katılmayan grup üyeleri mevcutsa, bu kişilerce konuşmanın başkalarına aktarılmayacağı varsayılabilir. Dolayısıyla bu durum da haklı gizlilik beklentisi değerlendirmesini olumsuz yönde etkiler. Bir WhatsApp sohbet grubunda şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama içeren ifadeler söz konusu olduğunda işçinin gizlilik beklentisinin haklı olup olmadığı genel olarak bu kriterlere göre değerlendirilmeliyse de, somut olayın gözetilmesi gereken başkaca özellikleri de bulunabilir.

Esas yönünden değerlendirmede son olarak, fesih gerekçesinin hukuki niteliğini de tespit etmek gerekir. Kanaatimizce, Federal İş Mahkemesi kararındaki gibi, işçinin anlık ileti gruplarında iş arkadaşları hakkındaki ifade özgürlüğü kapsamında olmayan ve somut olayın özellikleri dikkate alındığında gizlilik beklentisi de haklı bulunmayan sözleri nedeniyle iş sözleşmesinin fesih gerekçesinin hukuki niteliğinin – geçerli neden değil – haklı neden olarak kabulü isabetli görünmektedir. Nitekim, İş Kanunu m. 25/II, (d) hükmü uyarınca, işçinin, işverene, onun aile üyelerinden birine ya da başka işçisine sataşması işveren yönünden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini mümkün kılar. Sataşma, bir başkasını söz veya fiille rahatsız etmek ve bu şekilde onun kişilik haklarına tecavüz anlamına gelmekte olup⁴⁹, bir işçinin, iş arkadaşları hakkında Federal İş Mahkemesi kararındaki gibi hakaret, küfür ve aşağılama niteliğindeki sözleri bu kapsamda değerlendirilebilecektir⁵⁰. Bu sözlerin bir

ciddi bir neden olarak kabul edilmeyeceğine karar verdiği yönünde bkz. Heper (n 40) 1913.

48 İşle ilgili konuların konuşulması amacıyla kurulmuş bir grupta gizlilik beklentisinin bulunduğundan söz edilemeyeceği yönünde bkz. Efe Yamakoğlu, *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi* (On İki Levha Yayıncılık 2020) 113.

49 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion 2022) 862. Ayrıca bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta 2024) 725; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (35. Baskı, Beta 2022) 622.

50 İşçinin, işverenin bir başka işçisine hakaret etmesinin İş K. m. 25/II, (d) hükmü kapsamında iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturduğu yönünde bkz. Tankut Centel, 'Kaba Hitabın Sataşma Olarak Haklı Nedenle Feshe Gerekçe Yapılamaması (Karar İncelemesi)', (2024) (38)2 Çimento İşveren Dergisi 8, 9; Hediye Ergin, 'İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi', (2015)(34) Sicil İş Hukuku Dergisi 71,

WhatsApp sohbet grubunda söylenmesi, muhataplarının grup üyesi olmaması bu değerlendirmede etkili değildir. Çünkü, sataşma niteliğindeki sözlerin doğrudan muhataba yöneltilmesi gerekli değildir⁵¹. Son olarak şu hususu önemle vurgulamak isteriz, feshin haklı nedene dayandığının kabul edilebileceği yönündeki görüşümüz, Federal İş Mahkemesi kararına konu olan olayın koşulları gözetilerek vardığımız sonuçtur. Yoksa, işçinin ifadeleri işverenin sadakat borcunun ifasından kaynaklanan menfaatine yönelik bir ihlal oluştursa da daha hafif bir tedbirin yeterli olup olmayacağı, örneğin ölçülülük ilkesi gereği ancak geçerli bir fesih nedeninin kabul edilip edilemeyeceği her olayda ayrıca değerlendirilmelidir.

IV. SOHBET GEÇMİŞİNİN YARGILAMADA DELİL OLARAK KULLANILMASI

Türk mahkemelerince verilen kararlarla Federal İş Mahkemesinin kararının ortak bir yönü, Türk mahkemelerince verilen kararlarda da Federal İş Mahkemesi kararında olduğu gibi feshe ilişkin yargılamada sohbet geçmişinin kullanılıp kullanılamayacağına yönelik değerlendirmeye sıklıkla yer verilmesidir. Bu değerlendirme aslında usul hukukuna ve bu kapsamda delil yasaklarına ilişkindir. Türk hukukunda, Alman hukukunun aksine⁵², 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 189. maddesinin ikinci fıkrasında, hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan delillerin mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamayacağı açıkça düzenlenmiştir⁵³. Türk medeni usul hukukundaki bu farklılığın, sohbet geçmişinin delil olarak kullanılabileceğine yönelik Federal İş Mahkemesi kararından ayrılmayı gerektirip gerektirmeyeceği özel olarak değerlendirilmelidir.

82-83, 86; Civan (n 38) 172-173. Bu konudaki Yargıtay kararları için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 49) 623.

51 Bu yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 49) 863; Sezgi Öktem Songu, 'Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma"' (2018) (39) Sicil İş Hukuku Dergisi 113, 120.

52 Alman Medeni Usul Kanunu'nda hukuka aykırı delillerin yargılamada kullanılmasını yasaklayan açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bkz. Hakan Pekcanitez, 'Medeni Usul Hukukunda Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Değerlendirilmesi' iç. *Haluk Konuralp Anısına Armağan – C. I* (Yetkin 2009) 793. Aynı yönde bkz. Yavuz Alangoya, Kamil Yıldırım ve Nevhis Deren-Yıldırım, *Medenî Usul Hukuku Esasları* (8. Baskı, Beta 2011) 302; Kamil Yıldırım, 'Medeni Yargılama Hukukunda İspat Yasakları ve Özellikle Taraflarca Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller', iç. *Erdoğan Teziçe Armağan* (Beta 2007) 863. Alman İş Mahkemeleri Kanunu'nun da böyle bir düzenleme içermediği yönünde bkz. Biedermann and Blumauer (n 2) 792. Bununla birlikte, Federal İş Mahkemesinin yukarıdaki kararında da değinildiği üzere, vakıa bilgilerinin veya delillerin kullanılması yasağı özel bir kanundan ya da usul hukukunun Anayasa'ya uygun yorumu çerçevesinde yargılamanın taraflarından birinin anayasal olarak korunan konumu nedeniyle ortaya çıkabilir.

53 Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan delillerin kullanılamayacağının Anayasa'nın da gereği olduğu yönünde bkz. Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes, *Medenî Usûl Hukuku Ders Kitabı* (11. Bası, On İki Levha 2023) 376; Süha Tanrıver, *Medeni Usûl Hukuku C. I* (4. Bası, Yetkin Yayınları 2021) 904 vd. 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde benzer değerlendirme için bkz. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006) 278 vd. Mukayeseli hukukta son gelişmelerin ispat yasaklarının kanun koyucu tarafından açık bir şekilde düzenlenmesi eğiliminde olduğu yönünde bkz. Yıldırım (n 52) 862. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 189. maddesinin ikinci fıkrası aynı şekilde Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı'nda da yer almış (m. 193/2) olup Tasarı'nın bu hükmüne ilişkin komisyon görüşmeleri sırasındaki tartışmalara ait bant çözümleri için bkz. Pekcanitez (n 52) 806 vd.

Yargılamada WhatsApp grubuna ait sohbet geçmişine ilişkin bir delil yasağından söz etmek, bunun HMK m. 189 anlamında hukuka aykırı yoldan elde edilmiş olmasına ya da elde edilişinde bir hukuka aykırılık bulunmasa bile değerlendirilmesinin bir hak ihlali yaratmasına bağlıdır. Elde edilirken uygulanan yöntem dolayısıyla delilin yasaklanmasında hukuka aykırılık unsuru, delilin elde edilişine ilişkindir⁵⁴. Mevcut bir delilin hukuka aykırı ele geçirilmesi gibi hukuka aykırı olarak bir delil oluşturulması da HMK m. 189/2'deki delil yasağı kapsamındadır. Bir belgenin çalınarak ele geçirilmesi birinci duruma, bir konuşmanın gizlice kaydedilmesi ise ikinci duruma örnek teşkil etmektedir⁵⁵. Yine, zor kullanılarak ya da tehdit yoluyla elde edilmiş delillerin de hukuka aykırı ele geçirildiği açıktır. Bu gibi delil elde etme ya da oluşturma fiilleri, korunan bir hukuki değeri ve kişilik hakkını ihlal etmektedir. Ayrıca, HMK m. 189/2 hükmünün uygulanması açısından delil elde etme fiilini gerçekleştiren kişinin davanın tarafı veya bir üçüncü kişi olması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır⁵⁶.

Federal İş Mahkemesinin sohbet geçmişinin bir grup üyesinin rızası olmaksızın bir üçüncü kişi tarafından kopyalanmış olmasının, hatta çalınmış olmasının otomatik olarak bu delilin kullanılmasının yasaklanması sonucunu doğurmayacağı; delilin elde edilişindeki hak ihlalinin işverenin ağır basan menfaatleriyle haklı gösterilebileceği yönündeki tespitinin Türk hukuku için aynen geçerli olacağını savunmak güç olabilir⁵⁷. Ne var ki, Türk medeni usul hukukunda, hukuka aykırılık unsurunun delilin elde edilişine ilişkin olması nedeniyle *delilin elde edilmesinde bir hukuka uygunluk sebebi mevcutsa* ya da *delilin tesadüfen elde edilmesi hâlinde* bu delilin HMK m. 189/2'deki delil yasağı hükmünün kapsamı dışında kalacağı kabul edilmektedir⁵⁸. Bununla birlikte, sohbet geçmişinin bir grup üyesinin rızası olmaksızın bir üçüncü kişi tarafından kopyalanmış ya da çalınmış olması durumunda delilin elde edilişinde bir hukuka uygunluk sebebinin bulunduğunu varsaymak kolay değildir. Şöyle ki, delilin elde edilişinde hukuka uygunluk sebebinin bulunup bulunmadığı değerlendirilirken maddi hukukun hukuka uygunluk sebeplerinden hareket edilir. Bunlar, menfaatlerin tartılması, meşru savunma, zorunluluk hâli, bizzat hakkını koruma ve açık ya da zımnî rızadır⁵⁹. İşçinin herkese açık olmayan sohbet gruplarındaki gönderilerine dayanan fesihler yönünden özellikle menfaatlerin tartılmasına ilişkin hukuka uygunluk sebebi üzerinde durulmalıdır. Çünkü, işverenin ispat hakkı temelinde korunan menfaati nedeniyle sohbet geçmişinin HMK m. 189/2'deki delil yasağı kapsamı

54 Evren Kılıçoğlu, *Medeni Yargılamada Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 404.

55 ibid 405. Sahte delil üretilmesi (örneğin, montaj ses kaydı oluşturulması) ise hukuka aykırı yoldan elde edilmiş deliller sorunuyla ilgili olmayıp buna ispat değeri tanınmaması, delilin olayı temsil etmemesiyle ilgilidir ve delillerin değerlendirilmesi kapsamında çözülmektedir. Bkz. ibid 406-407. Yargıtay'ın da bir delilin hukuka aykırı olarak elde edilmesi ile hukuka aykırı olarak yaratılmasını farklı olarak ele aldığı, hukuka aykırı olarak yaratılan delilin hiçbir şekilde ispat faaliyetinde dikkate alınamayacağını kabul ettiği yönünde bkz. Tanrıver (n 53) 910.

56 Kılıçoğlu (n 54) 409.

57 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde olmak üzere, iş yargılamasında hukuka aykırı yoldan elde edilmiş delillerin değerlendirilmesinde işçi ve işveren ilişkilerinin özellikleri ve dürüstlük kuralı göz önünde tutularak sonuca ulaşılması gerektiği yönünde bkz. Erdem Özdemir, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları* (Beta 2006) 247 vd., özellikle 251.

58 Bkz. Kılıçoğlu (n 54) 411 vd.

59 Bkz. ibid 464 vd.; Bora Kaya, *Medeni Usul Hukukunda Hukuka Aykırı Deliller* (Yetkin Yayınları 2023) 467 vd. Hukuka aykırılık bakımından ölçünün maddi hukuk olacağı yönünde bkz. Alangoya, Yıldırım ve Deren-Yıldırım (n 52) 302, dn. 21c.

dışında kalması mümkün görülebilir. Şöyle ki, bu tür olaylarda işçinin sohbet geçmişine ilişkin kişisel verilerinin korunması hakkı ve özel alanında iletişiminin korunmasına ilişkin menfaati ile işverenin iş sözleşmesinin feshini gerektiren sebebi iddia ve ispat etme hakkının birlikte korunması mümkün olamayacağından, karşılıklı menfaatler tartıldığında ancak işverenin ispat hakkı temelinde korunan menfaati üstün geliyorsa bir delil yasağından söz edilememelidir. İlk bakışta, sohbet geçmişinin elde edilişi, işçinin – ifade özgürlüğüne olmasa bile – özel hayata saygı, haberleşmenin gizliliği ve kişisel verilerinin korunması hakkına ağır bir müdahale niteliğinde görülebilir, böylece işverenin ispat hakkı temelindeki menfaati bu ağır müdahale karşısında yeterli bir hukuka uygunluk sebebi sayılamamalıdır. Ancak, sohbet gruplarında yazılanların grup üyeleri dışındaki kişilerce onların rızası olmadan elde edilmesinde, örneğin kopyalanmasında hukuka uygunluk sebebinin bulunup bulunmadığı değerlendirilirken, gizlilik beklentisinin haklılığının rol oynayacağı unutulmamalıdır⁶⁰. Özellikle sohbetin içeriği, grubun büyüklüğü, grup üyelerinin birbirleriyle olan bireysel ilişkileri gibi kriterler uyarınca yapılacak değerlendirme sonucunda işçinin haklı bir gizlilik beklentisinden söz edilemediğinde, işverenin ispat menfaati işçinin menfaatlerinden daha üstün kabul edilebilir. Dolayısıyla haklı gizlilik beklentisi, işçinin sohbet gruplarında yazdıklarının, yani sohbet geçmişinin iş sözleşmesinin feshi sebebi oluşturup oluşturmayacağının belirlenmesinde olduğu gibi bunların usul hukuku açısından delil olarak kullanılıp kullanılamayacağına ilişkin değerlendirmede de son derece önemlidir. Bu çerçevede, somut olayın koşulları uyarınca haklı bir gizlilik beklentisine ulaşılamaması nedeniyle esas yönünden iş sözleşmesinin feshi haklı/geçerli kabul edildiğinde, delil yasağı nedeniyle usûlî açıdan farklı bir sonuca ulaşmak güçtür. Bu bağlamda, Federal İş Mahkemesinin sohbet geçmişine ilişkin bir kullanım yasağından söz edilemeyeceği yönünde verdiği yukarıdaki kararı, varılan sonuç itibarıyla kanaatimizce Türk hukuku için de geçerli kabul edilmelidir. Mahkemenin kararını verirken delilin elde edilişindeki hukuka aykırılıkla ilgilenmeyip daha ziyade delilin yargılamada kullanılmasının bir hak ihlali yaratmadığını esas almış olması da bunu değiştirmez. Çünkü, her ne kadar Türk hukukunda hukuka aykırı yoldan elde edilmiş deliller açıkça yasaklanmışsa da, yukarıda açıklandığı üzere işçinin haklı bir gizlilik beklentisinden söz edilemeyeceği göz önünde bulundurularak tartılan menfaatler neticesinde sohbet geçmişinin elde edilişi bakımından bir hukuka uygunluk sebebinden söz edilmelidir. Bu açıklamalar neticesinde, salt kişisel veri niteliğinde kabul edilerek sohbet geçmişinin delil olarak kullanılamayacağının varsayılmasına tereddütle yaklaşılmalıdır. Bu çerçevede, Türk mahkemelerince somut olayın tüm koşulları değerlendirilmeden, açık biçimde menfaatler tartılmadan sohbet geçmişinin dikkate alınamayacağına ilişkin olan kararlar da tartışmaya açıktır.

Federal İş Mahkemesinin kararında, grup üyesi bir işçinin telefonundaki WhatsApp sohbet geçmişini, *işyerindeki bir anlaşmazlık hakkında yapılan bir konuşma sırasında* işverenin bir başka işçisine gösterdiği ve onun da sohbet geçmişinin bir kopyasını kendisine ilettiği ve ardından işyeri kurulu başkanının sohbet geçmişinden haberdar olduğu ve onun da sohbet geçmişini insan kaynakları müdürüne gönderdiğinden söz edilmektedir. Olayın bu özellikleri dikkate alındığında, işverenin

60 Anlık ileti uygulamaları üzerinden oluşturulan bir grupta paylaşımda bulunan kişinin bu paylaşımlarının üçüncü kişilerce öğrenilmesi ve elde edilmesi iradesini taşımadığı, bu konuda makul bir gizlilik beklentisi olduğundan yola çıkılarak değerlendirme yapılması gerektiği yönünde bkz. Kılıçoğlu (n 54) 768-769.

sohbet geçmişini tesadüfen elde ettiği de değerlendirilebilir⁶¹. Sohbet geçmişinin tesadüfi delil olarak nitelendirilmesi halinde bunun kural olarak yargılamada dikkate alınması gerekir. Çünkü, bu halde delilin elde edilmesinde hukuka aykırılıktan söz edilemeyeceğinden, HMK m. 189/2'deki delil yasağı hükmü uygulama alanı bulmaz. Ancak, bir delilin kullanılması, – HMK m. 189/2'de olduğu gibi – elde edilmesinde hukuka aykırılık dolayısıyla yasaklanmış olabileceği gibi temel hakların korunması amacıyla da yasaklanmış olabilir⁶². Delilin elde edilmesinde bir hukuka aykırılık bulunmasa da yargılamada kullanılması hak ihlali yaratıyorsa “bağımsız delil yasağı (değerlendirme yasağı)”ndan söz edilir⁶³. Bu durumda delil yasağı, HMK m. 189/2'den değil, hâkimin gerçekleştireceği usul işlemlerinde Anayasa ile bağlılığının ve pozitif koruma yükümlülüğünün sonucu olarak doğrudan Anayasa'dan kaynaklanmaktadır⁶⁴. Tesadüfen elde edilmiş olsa dahi, sohbet geçmişinin delil olarak kullanılması hak ihlali yaratıyorsa, bu delilin değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu çerçevede delilin yargılamada değerlendirilebilir olup olmadığı, yine somut olayın koşullarına göre menfaatlerin tartılmasını gerekli kılmaktadır⁶⁵. Dolayısıyla, en başta işçi haklı bir gizlilik beklentisi içerisinde ise sohbet geçmişi bakımından bir değerlendirme yasağından söz edilebilecektir. Haklı bir gizlilik beklentisi söz konusu değilse, işverenin ispat hakkı temelinde sohbet geçmişinin yargılamada kullanılmasına ilişkin menfaati üstün gelir ve sohbet geçmişi yargılamada kullanılabilir. Nitekim, Federal İş Mahkemesi de, somut olayın özelliklerini dikkate alıp işçinin gizlilik beklentisinin haklı olmaması nedeniyle sohbet geçmişine ilişkin bir değerlendirme yasağı öngörmemiştir⁶⁶.

61 Bir delilin tesadüfen elde edildiğine ve delil yasağı kapsamında olmadığına, önceden (ex ante) fiilin işlenmesi anında öngörü dâhilinde olan koşullara göre değil; sonradan (ex post) yapılacak bir değerlendirmeye delil elde edilirken gerçekleşen tesadüfi davranışın hak ihlalinin uygun sebebi olup olmadığına göre karar verilmesi gerektiği, örneğin, iki kişi arasındaki konuşmayı tesadüfen duyan üçüncü kişinin, konuşma yerini terk etmesi, konuşma devam ederken görüşmeyi dinlediğini taraflara bildirmesi yahut görüşmeden hemen sonra tarafların bu görüşmenin dinlendiğinden haberinin olup olmadığını, haberleri yoksa rızalarının bulunup bulunmadığını öğrenmesi mümkün iken, bunları yapmamış olmasının dinlemeyi hukuka aykırı kılacağı yönünde bkz. Kaya (n 59) 501 vd. Bu görüş çerçevesinde, işyerindeki başka bir anlaşmazlık hakkında yapılan bir konuşma sırasında gösterilen sohbet geçmişinin tamamının grup üyesinin rızası dışında kopyalanarak elde edilmesi, tesadüfi delilin sınırlarının zorlanması olarak yorumlanabilir.

62 Pekcanitez (n 52) 791.

63 Kılıçoğlu (n 54) 453, 770.

64 ibid 770. Delil yasağının bu türü, usul hukukunun Anayasa'ya uygun yorumu çerçevesinde ortaya çıktıği için “anayasal değerlendirme yasağı” (*verfassungsrechtliches Verwertungsverbot*) olarak da ifade edilmektedir. Bkz. Biedermann and Blumauer (n 2) 792.

65 ibid 792.

66 Bir sohbet grubuna ilişkin olmadığı anlaşıldığı için Türk mahkemelerince verilen kararların aktarıldığı bölümde yer verilmeyen bir Bölge Adliye Mahkemesi kararına, uyumsuzluk konusu olayın delil yasakları açısından taşıdığı özellikler itibarıyla Federal İş Mahkemesi kararındaki olayla benzerliği dikkate alınarak burada yer vermek uygun olacaktır. Karara konu olayda, davacı işçi, gerek kendi özel telefonundan gerekse başka bir işçiye zimmetli bilgisayardan başka bir işçiye WhatsApp mesajları göndermiş, bilgisayarın asıl kullanıcısı olan işçi ise işveren ve diğer işçiler hakkında hakaret içeren bu mesajları görüp işveren yetkilisine bildirmiştir. Bunun üzerine, söz konusu yazışmalarının doğru olduğuna dair beyanı alınan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedildiğinin kabulü gerektiği yönünde karar vermiştir. Bkz. İstanbul 28 BAM, E 2021/1942, K 2023/2143, 7.12.2023. Kararda delil yasakları yönünden ayrıntılı bir gerekçeye rastlanmasa da, yazışmaların elde edilmesinin hukuka aykırı görülemeyeceği, kaldı ki başka bir işçinin bilgisayarında WhatsApp uygulamasını açan davacının makul gizlilik beklentisinden de söz edilemeyeceği nedeniyle Bölge Adliye Mahkemesi kararını isabetli bulan görüş için bkz. Civan (n 38) 173.

SONUÇ

Bu çalışmada esas olarak işçilerin WhatsApp gibi anlık ileti (sohbet) gruplarındaki şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama içeren ifadelerinin fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı değerlendirilmiştir. Özel sohbet gruplarındaki bu tür açıklamaların ifade özgürlüğünün koruma alanına dahil edilemese bile, Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkı veya Anayasa'nın 22. maddesindeki haberleşme hürriyeti çerçevesinde korunması gerektiği düşünülebilir. Ancak, şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama içeren ifadelerin – ifade özgürlüğünün koruma alanında kalmasa da – özel hayata saygı hakkı ya da haberleşme hürriyeti kapsamında korunup korunamayacağı konusunda hassas bir çözümlemeye ihtiyaç vardır. Bu çözümleme, özel hayata saygı hakkı ya da haberleşme hürriyeti ile işverenin bu özgürlükleri sınırlayan ve koruma altındaki menfaatleri arasında kapsamlı bir dengeleme faaliyetinden geçer. İşte, işçinin bir sohbet grubundaki ifadeleri söz konusu olduğunda, hakkın özüne dokunmadan menfaatlerin adil biçimde dengelenmesinde dikkate alınması gereken ölçütlerden biri, gizlilik beklentisinin haklı olup olmadığıdır. Nitekim, Alman Federal İş Mahkemesi de çalışmamızda incelenen 2023 yılında verdiği kararında, işçinin bir WhatsApp sohbet grubunda iş arkadaşları hakkında şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama niteliğindeki ifadelerinin ancak haklı bir gizlilik beklentisinden söz edilebiliyorsa korunabileceğine karar vermiştir.

Federal İş Mahkemesinin kararının Türk hukuku için referans alınabilecek en önemli noktalarından biri, gizlilik beklentisinin haklı olup olmadığının tespitindeki değerlendirme kriterleridir. Buna göre, sohbetin içeriği, grubun büyüklüğü, grup üyelerinin birbirleriyle olan bireysel ilişkileri gibi kriterler aracılığıyla somut olayın tüm özellikleri dikkate alınarak iş sözleşmesinin feshini gerekçelendirecek biçimde bir yükümlülük ihlali olup olmadığına karar verilmelidir.

İşçinin iş sözleşmesi WhatsApp sohbet gruplarındaki ifadeleri nedeniyle feshedildiğinde, yargılamada usul hukukuna ve bu kapsamda delil yasaklarına ilişkin cevaplanması gereken soruların ortaya çıkması da kaçınılmazdır. Acaba, işverenin elinde olan WhatsApp sohbet geçmişinin yargılamada kullanılmasına ilişkin bir yasaktan söz edilebilir mi? Nitekim, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 189. maddesinin ikinci fıkrasında, hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan delillerin mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Ancak, delilin elde edilmesinde bir hukuka uygunluk sebebi mevcutsa ya da delilin tesadüfen elde edilmesi hâlinde bu delilin yargılamada kullanılması mümkündür. İşçinin herkese açık olmayan sohbet gruplarındaki gönderilerine dayanan fesihlerde peşinen bir delil yasağından söz etmeden evvel menfaatlerin tartışılmasına ilişkin hukuka uygunluk sebebi dikkatlice değerlendirilmelidir. Sohbet geçmişinin elde edilişi, özel yaşamın gizliliği ve kişisel verilerinin korunması hakkına ağır bir müdahale niteliğinde görülebilir, böylece işverenin ispat hakkı temelindeki menfaati bu ağır müdahale karşısında yeterli bir hukuka uygunluk sebebi sayılamamalıdır. Ancak, sohbet gruplarında yazılanların grup üyeleri dışındaki kişilerce onların rızası olmadan elde edilmesinde hukuka uygunluk sebebinin bulunup bulunmadığı değerlendirilirken, gizlilik beklentisinin haklılığının rol oynayacağı unutulmamalıdır. Bu çerçevede, somut olayın koşulları uyarınca haklı bir gizlilik beklentisine ulaşılamaması nedeniyle esas yönünden iş sözleşmesinin feshi haklı/geçerli kabul edildiğinde, delil yasağı nedeniyle usûlî

açından farklı bir sonuca ulaşmak güçtür. Bu açıklamalar neticesinde, salt kişisel veri niteliğinde kabul edilerek sohbet geçmişinin delil olarak kullanılamayacağının varsayılmasına tereddütle yaklaşılmalıdır. Ayrıca, işverenin sohbet geçmişini tesadüfen elde ettiği durumlarda da delilin elde edilmesinde hukuka aykırılıktan söz edilemeyeceğinden, HMK m. 189/2'deki delil yasağı hükmü uygulama alanı bulmaz. Ancak, tesadüfen elde edilmiş olsa dahi, sohbet geçmişinin delil olarak kullanılması hak ihlali yaratıyorsa, bu delilin değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu çerçevede delilin yargılamada değerlendirilebilir olup olmadığı, yine somut olayın koşullarına göre menfaatlerin tartılmasını gerekli kılmaktadır. Haklı bir gizlilik beklentisi söz konusu değilse, işverenin ispat hakkı temelinde sohbet geçmişinin yargılamada kullanılmasına ilişkin menfaati üstün gelir ve sohbet geçmişi yargılamada kullanılabilir.

Tüm bu açıklamalar göstermektedir ki, haklı gizlilik beklentisi, hem işçinin WhatsApp sohbet gruplarında iş arkadaşları hakkındaki şiddete teşvik eden, hakaret, küfür ve aşağılama olarak nitelendirilebilen ifadelerinin iş sözleşmesinin fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağının belirlenmesinde hem de bunların yargılamada delil olarak kullanılıp kullanılamayacağına ilişkin değerlendirmede merkezi öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Alangoya Y, Yıldırım K ve Deren-Yıldırım N, *Medenî Usul Hukuku Esasları* (8. Baskı, Beta 2011).
- Alp M, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu-(Whistleblowing)* (Beta 2013).
- Arslan Ertürk A, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha 2010).
- Aydın F, *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi* (Adalet 2022).
- Baltaş E, 'Maddi ve Manevi Varlığı Koruma ve Geliştirme Hakkının Feminist Bir Perspektiften Yorumu' (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2024).
- Biedermann AK and Blumauer C, 'Äußerungen von Arbeitnehmern in sozialen Medien – eine Frage der Abwägung' (2024) 12 NZA 785-793.
- Buchner H 'Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht' (1982) (13) Zeitschrift für Arbeitsrecht 49-76.
- Caniklioğlu N, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı', iç. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha 2019) 185 – 368.
- Centel T, 'Kaba Hitabın Sataşma Olarak Haklı Nedenle Feshe Gerekçe Yapılamaması (Karar İncelemesi)', (2024) (38)2 Çimento İşveren Dergisi 8-11.
- Civan OE, 'İş Sözleşmesinin Kurulması, Türleri ve Sözleşmeden Doğan Borçlar', iç. *İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2024* (TİSK 2025).
- Civan OE, *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (Beta 2021).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (35. Bası, Beta 2022).
- Demir K, 'İşçinin İfade Özgürlüğü ile İşverenin Menfaatleri Arasındaki Denge ve Misillemeye Karşı Koruma (Dede/Türkiye Kararı Bağlamında Bir Değerlendirme)' 2024(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 89-128.
- Di Fabio U, 'GG Art. 2 Abs 1' in Dürig G, Herzog R and Scholz R (Eds.) *Grundgesetz Kommentar* (106. Ergänzungslieferung, Verlag C. H. Beck 2025).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (4. Baskı, On İki Levha 2022).

- Ergin H, ‘İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi’, (2015)(34) Sicil İş Hukuku Dergisi 71-87.
- Ertürk Ş, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, (Seçkin 2002).
- Göktaş S, ‘Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu’ (2021) 38(2) Anayasa Yargısı 1-55.
- Gültekin F, *İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü* (On İki Levha 2024).
- Gümüş AT, ‘Türk Anayasasında Kişinin Maddi ve Manevi Varlığını Koruma ve Geliştirme Hakkı’ (2005) 13(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 133-172.
- Heper H, ‘Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü’, (2022) 74(3) Çalışma ve Toplum 1901 – 1933.
- Hülsmann ML, ‘Grenzen der Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis’ (2022) (4) Recht der Arbeit 228-235.
- Kaya B, *Medeni Usul Hukukunda Hukuka Aykırı Deliller* (Yetkin Yayınları 2023).
- Kılıçoğlu E, *Medeni Yargılamada Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller* (On İki Levha 2021).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion 2022).
- Öktem Songu S, ‘Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları’ (2013) (15) Özel Sayı Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 609-650.
- Öktem Songu S, ‘Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”’ (2018) (39) Sicil İş Hukuku Dergisi 113-145.
- Öncü GA, *Bireysel Başvuruda Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı* (Beta 2020).
- Özdemir E, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları* (Beta 2006).
- Özyurt V, ‘İşçinin İfade Özgürlüğü’ (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2024).
- Pekcanitez H, ‘Medeni Usul Hukukunda Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Değerlendirilmesi’ iç. *Haluk Konuralp Anısına Armağan – C. I*, (Yetkin 2009) 789-850.
- Pekcanitez H, Atalay O ve Özkes M, *Medeni Usûl Hukuku Ders Kitabı* (11. Bası, On İki Levha 2023).
- Savaş Kutsal FB ve Kolan Ş, ‘Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme’ (2019) 16(62) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 491-562.
- Schmidt I, ‘GG Art. 2’ in Müller-Glöge R, Preis U, Gallner I and Schmidt I (Eds.) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (25. Aufl., Verlag C. H. Beck 2025).
- Sevimli A, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006).
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta 2024).
- Tanrıver S, *Medeni Usûl Hukuku – C. I* (4. Bası, Yetkin 2021).
- Ugan Çatakkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta 2019).
- Wildhaber I and Hänsenberger S, ‘Kündigung wegen Nutzung von Social Media’, in *Recht im digitalen Zeitalter* (Dike Verlag 2015) 399-430.
- Yamakoğlu E, *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi* (On İki Levha 2020).
- Yıldırım K, ‘Medeni Yargılama Hukukunda İspat Yasakları ve Özellikle Taraflarca Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller’, iç. *Erdoğan Teziçe Armağan* (Beta 2007) 862-871.
- Yiğit Y, ‘Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları’ (2024) 26(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 975-1019.