

İntihal | Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi.

| This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

SOSYAL MEDYADAN ELDE EDİLEN VERİLERİN İŞ YARGILAMASINDA DELİL OLARAK KULLANILMASI

USE OF SOCIAL MEDIA DATA AS EVIDENCE IN LABOR PROCEEDINGS

Arş. Gör. Nurten Kemer*

ÖZ

Bu çalışmada sosyal medya paylaşımlarının iş hukukunda delil olarak kullanılabilirliğini, Türk ispat hukuku çerçevesinde, Yargıtay içtihatları ve yabancı mahkeme kararları ışığında incelenmektedir. Günümüzde dijitalleşmenin etkisiyle sosyal medya platformları bireylerin düşüncelerini ifade ettikleri ve içerikler paylaştıkları bir alan haline gelmiştir. İşçi-işveren ilişkilerinde yaşanan uyumsuzluklarda bu platformlar üzerinden yapılan paylaşımlar, giderek artan bir şekilde delil olarak mahkemelere sunulmaktadır. Ancak bu tür içeriklerin delil olarak kabul edilip edilmeyeceği, hukuka uygunluk ve delil elde etme yöntemleri bağlamında değerlendirilmelidir.

Çalışmada, sosyal medya paylaşımlarının delil niteliği kazanabilmesi için öncelikle bu verilerin hukuka uygun şekilde elde edilmiş olması gerektiği vurgulanmaktadır. Hukuka aykırı yollarla elde edilen veriler, Türk Hukuku'nda hukuka aykırı delil niteliğinde olup, kural olarak, mahkemeler tarafından dikkate alınmaz. Ayrıca, bu tür paylaşımların gerçekten ilgili kişiye ait olup olmadığının tespiti de büyük önem taşır.

Bununla birlikte, kapalı hesaplardan veya özel gruplardan alınan içeriklerin yalnızca bu gruba dâhil kişilerce mahkemeye sunulabileceği, aksi takdirde elde edilen verilerin hukuka aykırı sayılacağı belirtilmektedir. Bu nedenle sosyal medya içerikleri, ancak her somut olayın koşullarına göre değerlendirildiğinde delil niteliği taşıyabilir. Sonuç olarak, sosyal medya kaynaklı verilerin iş hukukunda delil olarak kabul edilip edilmeyeceği, hem usul hem de maddi hukuk açısından çok yönlü bir değerlendirme gerektirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Elektronik Delil, Sosyal Medya, İspat, İş Yargılaması, Hukuka Aykırılık.

* Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölümü Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Ana Bilim Dalı.

📧 0000-0001-9741-598X ✉ nurten.kemer@gop.edu.tr



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

This work is licensed under Attribution-NonCommercial 4.0 International.

ABSTRACT

This study analyzes the admissibility of social media posts as evidence within the scope of civil procedural law in labor disputes, under the framework of Turkish law of evidence and in light of the case law of the supreme court as well as foreign judicial decisions. With the increasing impact of digitalization, social media platforms have become prevalent arenas where individuals express opinions and share content. In disputes arising from employer-employee relationships, posts shared on these platforms are increasingly being submitted to courts as evidentiary material. However, the acceptance of such content as evidence must be assessed in accordance with the principles of legality and proper methods of evidence collection under procedural law.

The study underscores that, for social media posts to qualify as admissible evidence, the data must be obtained lawfully in compliance with procedural regulations. Evidence procured through unlawful means is deemed inadmissible unlawful evidence according to Turkish procedural law, and is generally excluded from judicial consideration. Additionally, verifying the authenticity and authorship of such posts is of critical importance.

Moreover, the study highlights that content derived from private accounts or closed groups can only be introduced as evidence by authorized members of those groups; otherwise, the evidence may be considered unlawfully obtained and thus inadmissible. Consequently, social media content can attain evidentiary value only through a case-by-case evaluation considering the specific circumstances of each dispute. Ultimately, the admissibility of social media-sourced evidence in labor law disputes necessitates a comprehensive assessment incorporating both procedural and substantive legal standards.

Keywords: Electronic Evidence, Social Media, Proof, Labor Judgment, Unlawfulness.

GİRİŞ

İspat, tarafların dava konusu yaptıkları hakka ve buna karşı yapılan savunmalara yönelik vakıaların gerçekte var olup olmadığı hakkında hâkimi inandırmak için giriştikleri faaliyet olarak tanımlanmıştır¹. İspat faaliyetini gerçekleştirmek için başvuru ispat araçlarına ise delil adı verilmektedir². Söz konusu deliller, çekişmeli vakıaların ispatı konusunda mahkemeyi inandırma faaliyeti için kullanılan en önemli silahtır³.

Hukukun dinamik bir yapıya sahip olması, ispat aracı olarak kullanılan delillerin zaman içerisinde çeşitlenmesine yol açmıştır. Zira toplumdaki ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler hukukun dinamik yapısını da etkilemektedir. Nitekim 19. yüzyılda fotoğraf makinesiyle ilk gerçek görüntünün elde edilmesi, 20. yüzyılda internetin, güvenlik kamera sistemlerinin, akıllı telefonların ortaya çıkması ve ses ve görüntüyü elde eden cihazların kullanılması, 21. yüzyılda da sosyal medyanın ortaya çıkışı ve giderek yaygınlaşmasıyla usul hukukunda bu kaynaklardan elde edilen verilerin ispat aracı olarak kullanılması sorununu ortaya çıkartmıştır⁴. Usul hukuku da toplumsal gelişmeye uygun olarak, ortaya çıkan yeni veri kaynaklarının delil niteliği konusunda çeşitli görüşler oluşturmuştur⁵. Yaşanan toplumsal ve teknolojik gelişmelere uygun olarak tarafların dava konusu yaptıkları uyuşmazlıkların çözümünde kullanacakları ispat vasıtaları (deliller) da çeşitlenmiştir. Böylelikle elektronik delil adı verilen ispat araçları hukukumuzda yerini almıştır.

İş hukukunda da ispat ve delillere yönelik 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 9. maddesindeki atıf nedeniyle 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır. Bu çerçevede, teknolojik çağın hukuk alanına etkisiyle iş hukukunda da elektronik deliller ispat aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Böylece klasik delil anlayışı iş hukukunda da giderek değişmiş ve değişen delil algısıyla birlikte teknolojinin sunduğu kaynaklarla elde edilen

¹ Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, İstanbul: Formül Matbaası, 1984, s.536; Haluk Konuralp, *Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s.9; Ejder Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2005, s.579; Oğuz Atalay, *Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2001, s.5; Nurten Kemer, *İş Yargılamasında İspat ve Deliller*, Ankara: Yetkin Yayınları, 2022, s.32; Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, İstanbul: Yaylacık Matbaası, 1992, s.598; Hakan Pekcanitez, *Medeni Usul Hukuku (Pekcanitez Usul)*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.1585; Ahmet Başözen, *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2010, s.12; Bilge Umar ve Ejder Yılmaz, *İspat Yükü*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1980, s.2; İspat hakkına yönelik ayrıntılı bilgi için bkz: Pınar Çiftçi, *Medeni Yargılama Hukukunda İspat Hakkı ve Sınırlamaları*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018, s. 31 vd.

² Konuralp, *Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları*, s.10; Serdar Kale ve Salih Keser, "Medeni Yargılama Hukukunda Delil Sistemi", Mehmet Akif Aydın'a Armağan, *MÜHFHAD*, 21/2 (2015), s.704; Kemer, *İş Yargılamasında İspat ve Deliller*, 65; Filiz Berberoğlu Yenipınar, *Hukuk Davalarında İspat*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 59.

³ Aziz Serkan Arslan, "6100 Sayılı HMK Madde 401 Hükmüne Göre Delil Tespitinde Görevli ve Yetkili Mahkeme", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21/2 (2013), s. 242.

⁴ Hayrunnisa Özdemir, *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükmüne Göre Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009, s.15.

⁵ İzzet Sargın, "Değişim ve Hukuk", *KSÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2 (2003), s.103; Yasemin Işıktaç, "Türk Hukuk Devriminin Felsefesi", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE) Atatürk'ün Doğumunun 125. Yılı ve Cumhuriyetimizin 83. Yılı Özel Sayısı*, s.120.

bilgilerin iş hukukunda ispat aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağı, kullanılmayacağı durumların neler olduğu ve sebeplerini incelemek önem kazanmıştır.

Bu kapsamda, çalışmamızda ağırlıklı olarak, iş hukukunda karşımıza çıkan ve Yargıtay kararlarına da sık sık konu olan, bir elektronik delil türü niteliğindeki, sosyal medyadan elde edilen verilerin delil olarak kullanılması incelenecektir.

İ. İŞ HUKUKUNDA ELEKTRONİK DELİLLERİN İSPAT ARACI OLARAK KULLANIMI

Teknolojinin gelişmesi, sürekli yeni teknolojik ürünlerin piyasaya sürülmesi ve bu araçlara ulaşımın kolaylaşmasıyla birlikte her geçen gün internet, bilgisayar ve telefon kullanma oranları artış göstermiştir. TÜİK 2016 Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmasına göre, bilgisayar ve internet kullanım oranı 2015 yılında 16-74 yaş arasında sırasıyla %54,8 ve %55,9 iken, 2016 yılı Nisan ayında sırasıyla %54,9 ve %61,2 oranına yükselmiştir⁶. 2024 yılında ise 16-74 yaş arasındaki bireylerde internet kullanan bireylerin oranı %88,8 olmuştur⁷. Aynı araştırmada bireylerin sosyal medya kullanım oranlarının da yıldan yıla arttığı anlaşılmaktadır. Giderek artan bir eğilim gösteren bilgisayar, internet, sosyal medya veya diğer uygulamaların yaygın şekilde kullanılması, taraflar arasında yaşanan uyuşmazlıkların bu mecralarda elde edilen verilerin delil olarak kullanılmasını da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle, internet ve sosyal medyadan elde edilen verilerin delil olarak kullanılmasının mümkün olup olmadığı, hangi şekilde elde edildiklerinde delil olarak kullanılacakları önem taşımaktadır. Bu kapsamda öncelikle elektronik veri, elektronik belge ve elektronik delil kavramlarının ne olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 3. maddesinde elektronik veri kavramı, "*Elektronik, optik veya benzeri yollarla üretilen, taşınan veya saklanan kayıtlar*" şeklinde tanımlanmıştır⁸. Doktrinde elektronik belge ise elektronik ortamda kodlanmış bulunan verilerin anlamlı bir bütün oluşturan görünümü olarak ifade edilmiştir⁹. Elektronik delillerin ve elektronik belgelerin temelini oluşturan elektronik veriler, soyut olması sebebiyle ancak somutlaştırılarak delil olarak kullanılabilir¹⁰. Örneğin, işlemci dosyasında bulunan bir bilgi, bilgisayar gibi bir araç ile ekran görüntüsüne ulaşılarak somut hale gelir ve delil olarak kabul edilebilir¹¹. Aksi hâlde işlemci dosyasında bulunan ve somut hale getirilmeyen verilerin delil olarak değerlendirilmesi düşünülemez.

⁶ <https://bgys.iku.edu.tr/sites/bgys/files/inline-files/2016-HBTK.pdf>, E.T: 16.07.2025.

⁷ <https://ipa.istanbul/yayinlarimiz/genel/hanehalki-bilisim-teknolojileri-kullanim-arastirmasi-2024>, E.T: 21.02.2025.

⁸ Doktrinde elektronik veri, "*bilgilerin belirli formata dönüştürülmüş hali*" olarak tanımlanmıştır (Habip Oğuz, "Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 1/3 (2014), s.3; İsmail Ergün, Siber Suçların Cezalandırılması ve Türkiye'de Durum, Ankara: Adalet Yayınevi, 2008, s.6); Ayrıca bkz. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği m. 4/1-g.

⁹ Mine Erturgut, Medeni Usul Hukukunda Elektronik İmzalı Belgelerin Delil Olarak Değerlendirilmesi, Ankara: Yetkin Yayınları, 2004, s.29-30.

¹⁰ Yusuf Başlar, "Elektronik Delil ve Ceza Yargılamasında Kabul Edilebilirliğine İlişkin Bir İnceleme", Legal Hukuk Dergisi, 16/184, (2018), s.1681; Şenel Sarsıkoğlu, "Ceza Muhakemesinde Delil ve İspat Hukuku Açısından Elektronik Delil (E-Delil) Kavramı", TAAD, 6/22 (2015), s.440.

¹¹ Sarsıkoğlu, "Ceza Muhakemesinde Delil ve İspat Hukuku Açısından Elektronik Delil (E-Delil) Kavramı", s.437.

Elektronik delil, elektronik veri özelliğinin bulunması zorunlu olan delillerdir¹². Elektronik deliller bilgisayar, akıllı telefon, kamera, fotoğraf makinesi, işe giriş çıkışta parmak ve kart okuma sistemleri ile elde edilen, işlenen, depolanan, iletilen verileri kapsar¹³. Bir başka ifadeyle elektronik deliller, elektronik bir araç üzerinde saklanan, değiştirilebilmesi, yok edilmesi, tahrip edilmesi kolay olan ve incelenebilmeleri için uzman kişilerden yardım alınması gereken delillerdir¹⁴.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 199'a göre, "Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir". İlgili maddenin kapsamında yer alan belgeler, ispat vasıtası olarak kullanılabilir. Bu çerçevede, iş hukukunda elektronik araçlarla elde edilen, kayıt altına alınan, değiştirilen ve aktarılan bilgi taşıyıcısı verilerin, iddianın konusu olan vakıayı ispata elverişli olması halinde ispat faaliyetinde delil olarak ileri sürülmeleri veya kullanılmaları iş hukukunda elektronik delilin yaygınlaşmasına neden olmuştur¹⁵.

İş yargılamasında elektronik delil olarak genellikle iş yerinin işveren tarafından elektronik olarak gözetlenmesi sonucu elde edilen veriler veya sosyal medya üzerinden elde edilen kayıtlar kullanılmaktadır. Özellikle işverenin işyerindeki güvenliğinin sağlanması, suçun önlenmesi ve tespiti, çalışma saatlerinin kontrolü, kamu yararı gibi birtakım sebeplerle ve belirli şartlar dâhilinde işyerinde, eklentilerinde ve işyerine ait araçlarda elektronik gözetleme yapabileceği kabul edilmektedir¹⁶. Bu kapsamda iş yerinde bulunan kamera sistemleriyle işçilerin davranışlarının ve çalışmalarının izlenmesi, elektronik ve biyometrik sistemlerle işe giriş çıkış kontrolünün yapılması, otomobil veya telefon aracılığıyla GPS verilerinden işçinin takibinin gerçekleştirilmesi¹⁷, işçinin kullanımına tahsis edilmiş bilgisayar, telefon, e-mail adresi gibi araçlarda yer alan konuşmaların kontrol edilmesi elektronik gözetleme kapsamına girmektedir. Bu şekilde elde edilen elektronik verilerin, bazı durumlarda delil olarak kabul edilebildiği, bazı durumlarda ise delil niteliği taşımadığı görülmektedir. Zira bu tür belgelerin delil değeri taşıması için bilgi taşıyıcısı olması ve vakıayı ispata elverişli olması gerektiği temel kuralın dışında (HMK m. 199), delillerin hukuka aykırı yaratılmamış veya hukuka aykırı bir şekilde elde edilmemiş olması gerekmektedir¹⁸.

¹² Başlar, "Elektronik Delil ve Ceza Yargılamasında Kabul Edilebilirliğine İlişkin Bir İnceleme", s.1662.

¹³ Başlar, "Elektronik Delil ve Ceza Yargılamasında Kabul Edilebilirliğine İlişkin Bir İnceleme", s.1663.

¹⁴ Özgür Eralp, Hukukçular İçin Bilişim Terimleri Sözlüğü, Ankara: Avbil Yayınları, 2007, s.54.

¹⁵ Mustafa Göksu, Hukuk Yargılamasında Elektronik Delil, Ankara: Adalet Yayınevi, 2011, s.29-30; Elif Futtu, Delil Başlangıcı ve Elektronik Belgelerin Delil Başlangıcı Niteliği, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 122.

¹⁶ İş hukukunda elektronik gözetleme konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: Zeki Okur, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, İstanbul: Legal Yayınevi, 2011, s. 21 vd.; Mehmet Tekergül, "İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları", Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.5 vd.; C. Gökhan Erbaş, "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi", Hacettepe HFD, 7/1 (2017), s. 97-108.

¹⁷ İlke Gürsel, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri", Legal İSGHD, 13/50 (2016), s.820.

¹⁸ Hukuka aykırı elde edilmiş deliller hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Evren Kılıçoğlu, Medenî Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021, s. 1 vd.

Sonuç olarak, HMK m. 199’da yer alan belgenin tanımıyla birlikte işçi ve işveren uyumsuzluklarında da elektronik belgelerin ispat vasıtası olarak kullanılabilmesine dair teorik olarak şüphe bulunmasa da elektronik delillerin iş hukukunda ispat aracı olarak kullanılmasında ihtiyatlı davranmak gerekir. Zira iş sözleşmesi özel hukuk ilişkisi olarak kabul edilse de zayıf olan işçinin korunması amacıyla ortaya çıkan bir hukuk dalı olan iş hukukunun kamusal yönünün bulunduğu da inkâr edilemez. Bu nedenle, işçinin denetimi ve gözetimi sonucu elde edilen elektronik delillerin elde edilme şekli, kim tarafından ispat aracı olarak kullanılacağı ve delillerin gerçekliği mahkeme tarafından dikkatlice incelenerek ispat aracı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ve yeterli ispat gücüne sahip olup olmayacağına karar verilmesi gerekir.

II. SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARI ÜZERİNDEN ELDE EDİLEN VERİLER

A. GENEL OLARAK

Sosyal medya¹⁹, kullanıcılarının çeşitli paylaşımlar yapmasına imkân tanıyarak, insanların karşılıklı etkileşim içerisine girmesini sağlayan çevrimiçi araçlar ve web siteleri için kullanılan ortak bir ifadedir²⁰. Günümüzde insanların sosyal medya siteleri (ağları) aracılığıyla diğer insanlarla rahatça iletişime geçtiği, oyun ortamları ve gruplar kurarak özel hayatlarına ilişkin birtakım bilgileri paylaştığı²¹, haberleştiği ve birbirlerine yorumlar yaptığı görülmektedir²². Bir başka anlatımla, insanlar sosyal ağlar aracılığıyla duygu, düşünce ve özel yaşamlarına dair bilgiler paylaşmış, bu duygu ve düşüncelerini kendi adlarıyla veya “*müstear/takma ad/nick name*” ile aleni hale getirmektedir²³.

Sosyal medya kullanımı artmaya devam ettikçe, sosyal medyanın hukukun dinamizmi üzerindeki etkisi de aynı şekilde artmaktadır. Bu mecralar üzerinden yapılan sesli ve görüntülü konuşmalar, yazışmalar, aramalar, ses kayıtları ve fotoğraflar çeşitli bilgiler içerebilecek nitelikte olduklarından taraflar arasında meydana gelen uyumsuzluklarda delil olarak ileri sürülmekte ve böylece klasik delil algısı da giderek değişmektedir. Böylelikle mahkemeler de dijital çağın ilerlemesiyle ortaya çıkan gelişmelere adapte olmak zorunda kalmaktadır²⁴. Örneğin eşler arasında boşanma sebeplerinin varlığını, manevi tazminat taleplerinde tazminat gerektirecek fiili, ceza davalarında suçu veya suçsuzluğu, iş hukukunda fesih sebeplerinin haklılığı, geçerliliği veya haksızlığını ispat etmek gibi amaçlarla sosyal medya üzerinden elde edilen bilgilerin delil olarak

¹⁹Akkurt’a göre, “*Öğretide sosyal medyayı kavramsal olarak betimleyen tek merkezli bir tanım bulunmamakla birlikte, anılan mecrayı “iletişim”, “teknoloji”, “medya”, “pazarlama”, “politik katılım” ve “eğitim – öğretim” gibi alanlarda ele alan muhtelif yaklaşımlara rastlanmaktadır*” (Sinan Sami Akkurt, “Kişilik Hakkının Sosyal Medya Kullanıcıları Tarafından İhlali Hâlinde Ortaya Çıkacak Cezaî Sorumluluğa Medenî Hukuk Bağlamında Bir Bakış”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25/2 (2017), s.331).

²⁰Başak Solmaz vd., “İnternet ve Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Bir Uygulama”, Selçuk İletişim, 7/4 (2013), s.24; Farklı tanımlar için bkz: Mine Kaya, “Sosyal Medya ve Sosyal Medyada Üçüncü Kişilerin Kişilik Haklarının İhlali”, TBB Dergisi, 119 (2015), s.278-279.

²¹Gökhan Taneri, “Sosyal Medyada Paylaşım Sorumluluğu”, TAAD, 7/24 (2016), s.434.

²²Ersan Şen, “Twitter Hukuku”, Yargı Dünyası Dergisi, 220 (2014), s.13.

²³Zakir Avşar ve Gürsel Öngören, Bilişim Hukuku, İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, 2010, s.13.

²⁴Norman H. Meyer, “Social Media and the Courts: Innovative Tools or Dangerous Fad? A Practical Guide for Court Administrators”, International Journal for Court Administration, 6/1 (2014), s.2 (<https://iacajournal.org/articles/10.18352/ijca.136>, E.T: 16.06.2025).

kullanılmak üzere mahkemeye ibraz edildiği görülmektedir. Ayrıca işçinin hizmet süresinin belirlenmesinde sadece tanık beyanları değil, taraflar arasındaki sosyal medya yazışmalarının da delil olarak değerlendirildiği²⁵, tüzel kişilik perdesinin aralanması ve işverenin tespiti noktasında da sosyal medya paylaşımlarının iş yargısında delil olarak mahkemeye ibraz edildiğine rastlanılmaktadır²⁶.

B. SOSYAL MEDYA VERİLERİNİN DELİL NİTELİĞİ

Sosyal medyadaki bilgiler ispat vasıtası olarak mahkemeye getirildiğinde, ilk olarak bu verilerin delil olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği sorununun çözülmesi gerekmektedir. İnceleyeceğimiz üzere sosyal medya üzerinden paylaşılan bilgilerin delil olarak kullanılması kimi zaman kişilik hakkının ihlali niteliğinde olduğundan veya hukuka uygun şekilde elde edilmediklerinden delil niteliğine sahip olmadığı görülmektedir. Ancak söz konusu durumlar dışında çağımızın değişimine uyum sağlayarak sosyal medya üzerindeki verilerin, hukuka aykırı elde edilmediği sürece, delil olarak kullanılmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Nitekim Yargıtay, Facebook konuşmalarının HMK m. 199'da ifade edilen belgelerden olması sebebiyle delil olarak kullanılabilirliğine hatta bu kayıtlar değerlendirilmeksizin karar verilmesi halinde eksik inceleme nedeniyle kararın bozulması gerektiğine hükmetmektedir²⁷. Aynı yönde bir başka kararına göre Yargıtay, Facebook mesajlarında davalının "*borcumu ödeme planı çıkarsınlar ve ben de ödemeye başlayayım*" ifadesinin borcu kabul olarak nitelendirilebileceğini ifade etmiştir²⁸.

İş hukukunda da sosyal medyadan elde edilen veriler kimi zaman işveren kimi zaman işçi tarafından mahkemeye delil olarak ibraz edilmektedir²⁹. Nitekim yabancı mahkeme kararlarında da sosyal medya üzerinden elde edilen bilgilerin özellikle işverenin iş sözleşmesini

²⁵ Yargıtay 9. HD., E.2024/9395, K. 2024/14465, T. 04.11.2024 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 26.02.2025).

²⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2024/6973, K. 2024/10549, T. 04.07.2024 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 26.02.2025).

²⁷ Yargıtay 13. HD'nin E. 2018/2233, K. 2018/5317 no'lu, 7.5.2018 tarihli kararına göre, "*Yine davacı yanca dosyaya sunulan Facebook yazışmalarında davacının ödünç verdiği parayı talep ettiği davalının ise "paramı göndereceğim hiç şüphelen olmasın" "param en kısa zamanda hesabında olacak" şeklinde beyanda bulunduğu dosya kapsamı ile sabittir. 6100 Sayılı HMK'nın 199.maddesinde belge kavramı "Uyuşmazlık konusu vakaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu halde davacı yanca delil olarak dayanan facebook kayıtlarının 6100 Sayılı HMK'nın 199. maddesi anlamında belge niteliğinde olduğunun kabulü gerekir. Hal böyleyken Mahkemece davacı vekilinin Belediyeye verdiği şikayet dilekçesinde davacının akıl hastası olduğuna dair iddiasına dair olarak davacıya vasi tayini gerekip gerekmediği hususu araştırılarak, davacı yanca dayanan facebook kayıtları ile ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı davacı vekilinin şikayet dilekçesine binaen verdiği cevap dilekçesi birlikte değerlendirilerek hasıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken mahkemece, açıklanan hususlar göz ardı edilerek eksik incelemeye dayalı olarak yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir"* (<http://www.kazanci.com>, E.T: 27.04.2019); Yargıtay'ın benzer yönde bir başka kararına göre mahkeme tarafından mail yazışmaları belge olarak kabul edilmektedir. Mail yazışmaları değerlendirilmeksizin mahkemece bir karar verilmesi eksik inceleme nedeniyle davanın reddine karar verilmesi bozma sebebi teşkil etmektedir (Yargıtay 13 HD., E. 2017/1014, K. 2020/4488, T. 10.06.2020, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/13-hukuk-dairesi-e-2017-1014-k-2020-4488-t-10-6-2020>, E.T: 04.03.2025).

²⁸ Yargıtay 19. HD, E. 2015/14813, K. 2016/2351, T. 15.2.2016 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/19-hukuk-dairesi-e-2015-14813-k-2016-2351-t-15-2-2016>, E.T: 04.03.2025).

²⁹ Elif Bilen, "Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, s. 153, 169.

haksız nedenle feshettiği iddialarını çürütmek için kullanıldığı görülmektedir. Örnek bir mahkeme kararında işveren, feshin haklı nedene dayandığını ispat amacıyla Facebook kayıtlarına dayanmış, kayıtlarda görevden alınan bir işçinin hakaret ettiği anlaşıldığından feshin hakaret sebebine dayanılarak haklı olduğuna karar verilmiştir³⁰.

Bu çerçevede, sosyal medyada işçi tarafından kullanılan ifadelerinin delil olarak kullanılabilmesi kabul edilmekle birlikte, söz konusu ifadelerin ispat gücünün her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Zira bu ifadeler, kimi zaman işçinin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirileceği için işçinin sadakat yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğurmaz ve dolayısıyla haklı veya geçerli bir fesih nedeni olarak ileri sürülemez³¹. Örneğin, Yargıtay bir kararında sosyal medyada yer alan işçi ile diğer rakip firmanın çalışanı arasında geçen konuşmaları delil olarak değerlendirmiştir. Ancak konuşma içeriğinin işçi ve işveren arasında güven ilişkisini zedeleyebilecek nitelikte bulunmadığını belirterek feshin haklı olmadığına karar vermiştir³². Yargıtay benzer yönde bir başka kararında ise işçinin Facebook, Instagram ve X gibi mecralarda söylediği sözleri delil olarak değerlendirmiş ancak işçinin ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı ve işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu ispatlanamadığı için feshin geçersizliğine karar vermiştir³³. Nitekim işçinin yapmış olduğu paylaşımların iş yerinde herhangi bir olumsuzluk doğurmaması da fesih nedeni olarak ileri sürülmelerini engeller. Örnek bir mahkeme kararına göre³⁴, banka müfettişi olan davacı, iş yerindeki bir arkadaşından gelen genel müdürün eşyalarının koridorda bulunduğu dair güvenlik kamerası görüntüsünü, genel müdürün görevden ayrılacağını düşünerek müfettiş arkadaşlarının yer aldığı Whatsapp grubunda paylaşmıştır. Bunun üzerine banka müfettişinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. İlk derece mahkemesi işçinin davranışının doğruluk ve bağlılığa uymaması nedeniyle davanın kabulüne karar vermiştir. Yargıtay da davacı işçinin davranışının doğruluk ve bağlılığa uymadığını belirterek kararı onamıştır. Ancak karşı oy yazısında herkese açık olmayan bir Whatsapp grubunda yapılan paylaşımın işçi lehine yorum ilkesi de göz önüne alınarak fesih sebebi yapılamayacağı belirtilmiştir³⁵. Anayasa Mahkemesi ise işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü ile işçinin

³⁰ Bkz: Mrs. E. Plant ve API Microelectronics Ltd. Davası, (https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5909db43e5274a06b30002d3/Mrs_E_Plant_v_API_Microelectronics_Limited_3401454.2016.pdf, E.T: 15.07.2025).

³¹ Yargıtay 9. HD, E. 2018/2116, k. 2018/21381, T. 26.11.2018 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-2116-k-2018-21381-t-26-11-2018>, E.T: 26.01.2025).

³² Yargıtay 9. HD'nin E. 2018/2937, K. 2018/21522 no'lu, 26.11.2018 tarihli kararına göre, "Davacının, dava dışı arkadaşı ile yaptığı facebook görüşmesinin içerik itibarıyla, arkadaşça yazıldığı, mesajda davacının "beni de bekleyin çok yakında" dediği, cevaben "sensiz zaten düşünülemez" karşılığının verildiği, bu şekilde cevap verilmesinin işçi - işveren arasındaki güven ilişkisini zedelediği şeklinde yorumlanamayacağı, dava dışı ... ile davacı işçi arasında imzalanmış bir iş sözleşmesinin varlığına dair herhangi bir delilde bulunmadığı anlaşıldığından, feshin haksız olup, davanın kabulüyle davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken reddi hatalıdır." (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-2937-k-2018-21522-t-26-11-2018>, E.T: 15.07.2025).

³³ Yargıtay 9. HD, E. 2018/2116, K. 2018/21381, T. 26.11.2018.

³⁴ Yargıtay 22. HD, E. 2016/2198, K. 2016/ 5732, T. 25.02.2016 (<https://www.hukukplatform.com/ictihat-detay-36348-22hukukdairesi-Yargitay-22-Hukuk-Dairesi-2016-2198-Esas-2016-5732-Karar-Sayili-Ilami.html>, E.T: 04.03.2025).

³⁵ Benzer yönde karar için bkz: "...davacının kendi şahsi sosyal medya hesabında 3. kişilerle yapacağı yazışmaların genel olarak feshi gerekeç olamayacağı kabul edilmiştir" (Yargıtay 7. HD., E. 2015/40819, K. 2016/5475, T. 7.3.2016, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2015-40819-k-2016-5475-t-7-3-2016>, E.T: 09.02.2025).

ifade özgürlüğü arasında adil bir dengeyi gözetilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda kişinin güvendiği insanlarla oluşturduğu kapalı bir Whatsapp grubunda paylaştığı fotoğrafın işverene zarar verme amacı taşımayacağı ve bu nedenle işçinin ifade özgürlüğüne müdahale edebilmek için yeterli bir gerekçe olamayacağı sonucuna ulaşılmış, işçi tarafından yapılan eylemin haklı veya geçerli bir feshe sebep olmayacağına karar verilmiştir³⁶. Zira ifade özgürlüğü, AİHS m. 10'da belirtildiği üzere her bireye tanınmış bir haktır. Ancak özel hukuk ilişkisi söz konusu olduğunda işçi ifade özgürlüğünü, işverenin kişilik haklarına, ekonomik faaliyet özgürlüğüne ve sadakat yükümlülüğüne (İş Kanunu m. 25/II, BGB § 241/II) aykırı olacak şekilde kullanamaz³⁷. İşçinin ifade özgürlüğü kapsamındaki sosyal medya yorumları ve beğenileri ise fesih için geçerli veya haklı bir neden oluşturmaz.

Yargıtay başka bir kararında, sosyal medya hesabından ulaşılan görüntülerin, mesajların ve bunların ekran görüntülerinin delil olarak değerlendirilebilmesi için “*sosyal medya hesabında yapılan paylaşımların, ancak hesabın sahibi veya aynı paylaşım ortamında (Facebook/WhatsApp) bulunan kişilerce delil olarak kullandığı takdirde mümkün olduğu*” şeklinde görüş belirtmiştir³⁸. Başka bir ifadeyle, belirli kişilerin bulunduğu sosyal medya hesabında (Whatsapp grubu veya Facebook sayfası gibi) yapılan paylaşımın delil olarak kullanılabilmesi, ancak aynı grupta veya sayfada bulunan kişiler için geçerli olabilir³⁹. Gruplarda veya sayfada bulunmayan üçüncü kişilerin burada yer alan bilgilere ulaşp, bu bilgileri delil olarak kullanmak istemesi durumunda ise bu delil, özel yaşamın gizliliğinin ihlali sebebiyle hukuka aykırı olarak elde edilmiş delil kapsamında değerlendirilir. Dolayısıyla, üçüncü kişilerle özel olarak yapılan özel konuşmalar başkaları tarafından delil olarak kullanılamaz⁴⁰. Ayrıca tarafların sosyal medya üzerinden paylaştığı bilgiler hesap sahibi tarafından alenileştirilmiş olsa bile, KVKK'da yer alan sınırlamalara uygun olmayan şekilde elde edildiği takdirde kişisel verilerin ihlâlüne sebep olduğundan delil olarak değerlendirilemez⁴¹.

³⁶ AYM Volkan Çakır Başvurusu, Başvuru Numarası: 2017/35488, 07.04.2021, <https://kararlarbilgibankasi.ana-yasa.gov.tr/BB/2017/35488>, E.T: 04.03.2025).

³⁷ Alman Federal İş Mahkemesi ağır hakaretlerin ve taciz boyutuna ulaşan eleştirilerin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceğini savunmaktadır (BAG 24.6.2004 – 2 AZR 63/03, NZA 2005, 158, 161).

³⁸ Yargıtay 3. HD, E. 2016/14742, K. 2017/2577, T.7.3.2017 (<http://www.kazanci.com.tr/gunluk/3hd-2016-14742.htm>, E.T:26.04.2019)

³⁹ Baden-Württemberg Yüksek İş Mahkemesi'nin bir kararına göre işçinin diğer bir işçi arkadaşına gönderdiği dini temelli hakaretler içeren Whatsapp mesajları işçinin sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin ve ayrımcılık yasağının ihlali olarak görülmüş ve fesih için geçerli bir neden olarak kabul edilmiştir (LAG Baden-Württemberg (17. Kammer), Urteil vom 05.12.2019 - 17 Sa 3/19, BeckRS 2019, 30741 - beck-online, E.T: 09.03.2025); Örneğin işçinin çalıştığı şirketin iş sırlarını sosyal medya platformunda paylaşması, bu paylaşımın hızlı şekilde ve dünya çapında yayılacak olması nedeniyle işverenin ciddi bir zararla karşılaşmasına yol açabilir. Bu nedenle, işçinin sosyal medyada iş sırlarına ilişkin kasıtlı veya kasıtlı olmaksızın bilgi paylaşması sadakat yükümlülüğünün ihlali sonucunu doğurabilecektir (Steffen Burr, “Kündigung wegen unternehmensschädlichen Facebook-Postings”, NZA-Beilage 114 (2015), NZA-Beilage 2015, 114 - beck-online, E.T: 08.03.2024).

⁴⁰ Utku Dönmez ve Bilge Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2019, s. 27.

⁴¹ Dönmez, Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, s. 16; Whatsapp uygulamasında kapalı gruplarda yer alan bilgilerin özel hayatın gizliliği, haberleşme özgürlüğü ve haberleşmenin gizliliği kapsamında değerlendirilmesi hakkındaki görüş için bkz: Nurşen Caniklioğlu, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019, s. 263-266.

C. MAKUL GİZLİLİK BEKLENTİSİ

Alman Federal İş Mahkemesi, kapalı gruplarda (özel sohbet gruplarında) yapılan konuşmalar nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde birtakım kriterler belirlemiştir⁴². Söz konusu kararında Mahkeme, işçinin kapalı bir Whatsapp grubundaki işverene, onun temsilcilerine veya iş arkadaşlarına yönelik ağır hakaretlerinin, haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturabileceğini ilke olarak kabul etmektedir. Bir hakaretin özel bir sohbet grubunda dile getirilmiş olmasının haklı fesih nedenini ortadan kaldırmayacağı da kabul edilmektedir. Mahkeme kararında üçüncü kişilere yönelik onur kırıcı ifadelerin yalnızca son derece dar ve güvene dayalı özel bir grupta, bu ifadelerin mahremiyetinin korunduğu ve üçüncü kişilere aktarılma olasılığının bulunmadığı durumlarda haklı fesih nedeni oluşturmayacağını belirtmektedir. Mahkeme burada özel ve dar gruptan anlaşılması gerekenin yalnızca eş veya ebeveynlerle sınırlı olmadığını, benzer derecede sıkı dostluk/arkadaşlık ilişkilerini de kapsadığını kabul etmekle birlikte, aile dışındaki bu kişilerle hakarete bulunan kişi arasında ailevi yakınlık düzeyine denk ölçüde bir güven bağının bulunması gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre bu noktada belirleyici olan hususun, çalışanın söz konusu ifadelerin gizli kalacağına dair makul bir beklentiye sahip olup olmadığıdır. Dolayısıyla, çalışan tarafından, ifadenin dile getirildiği grubun büyüklüğü ve niteliği göz önüne alındığında, bu gizlilik beklentisinin neden haklı görüldüğünün somut biçimde ortaya konulması gereklidir. Buna göre işçi kapalı Whatsapp grubundaki kişiler arasında sıkı bir güven ilişkisi bulunduğunu ve grupta konuşulanların dışarıya sızdırılmasının mümkün olmadığına ilişkin haklı güvenini ortaya koyması halinde söz konusu hakaretlerin işçi aleyhine kullanılmasının mümkün olmadığına, aksi hâlde söz konusu ifadeler nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedilebileceğine hükmetmiştir⁴³.

Sonuç olarak, gerek Yargıtay kararlarında⁴⁴ gerekse de Alman Federal İş Mahkemesi kararlarında görüldüğü üzere kapalı gruplarda yer alan mesajlaşmalar yalnızca o grupta yer alan kişiler tarafından delil olarak kullanılabilir. Böylelikle kapalı gruplardaki kişilerin, grupta yer alan bilgilerin dışarıya aktarılmayacağına ilişkin güveni korunur. Ancak makul gizlilik beklentisine rağmen işçinin kusurundan kaynaklı olarak işveren birtakım bilgiler elde etmişse burada makul gizlilik beklentisinin korunması söz konusu değildir. Zira baskı, hile veya tehdit olmaksızın ya da makul gizlilik beklentisine rağmen işverenin kendi davranışlarıyla bu bilgilere erişmemiş olması durumunda hukuka aykırı delil elde edilmesinden söz edilemez⁴⁵.

⁴² BAG, 24.08.2023, 2 AZR 17/23, (NZA 2023, 1595 - beck-online, E.T: 06.03.2025).

⁴³ BAG, 24.8.2023, 2 AZR 18/23, NZA 2023, 1600 - beck-online, E.T: 06.02.2025);

⁴⁴ Bkz: Yargıtay 9. HD, 1.6.2017, E. 2016/14205, K. 2017/9526; Yargıtay 3. HD, E. 2016/14742, K. 2017/2577, T.7.3.2017 (<http://www.kazanci.com>, E.T: 11.06.2024)

⁴⁵ Örneğin, iş arkadaşının bilgisayarında Whatsapp uygulamasını açan işçinin, uygulamayı açık unutmaması nedeniyle iş arkadaşı gelen bildirimlerden işverene yapılan hakaretleri görmüş ve bunu işverene bildirmiştir. Burada işçinin kusurundan kaynaklı olarak işveren birtakım bilgiler elde etmişse burada makul gizlilik beklentisinin korunması söz konusu değildir. Zira baskı, hile veya tehdit olmaksızın ya da makul gizlilik beklentisine rağmen işverenin kendi davranışlarıyla bu bilgilere erişmemiş olması durumunda hukuka aykırı delil elde edilmesinden söz edilemez. Ayrıca işçi kendi kusuruna rağmen TMK m. 2 gereğinde hak talebinde bulunamaz (Orhan Ersun Civan, "Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Sözleşmesinin Kurulması, Türleri ve Sözleşmeden Doğan Borçlara İlişkin 2023 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu, 2024, s. 173; İlgili karar için bkz: İstanbul BAM, 28.H.D, 07.12.2023, E. 2021/1942, K. 2023/2143).

Sosyal medyada pasif paylaşım olarak söz edebileceğimiz beğeniler de iş sözleşmesinin feshine konu olmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışını aktif paylaşım ya da pasif paylaşım (beğeni) olmasına göre farklı değerlendirmektedir. Paylaşım yapan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hukuka uygun bulunurken, beğenen işçilerin sözleşmelerinin geçerli nedenle feshedilmesi hukuka uygun bulunmuştur⁴⁶.

III. SOSYAL MEDYA VERİLERİNİN ALEYHİNE KULLANILACAK KİŞİYE AİDİYETİ SORUNU VE DELİLLERİN ELDE EDİLİŞ ŞEKLİ

A. DELİLLERİN AİDİYETİ SORUNU

Yargıtay'ın bazı kararlarında sosyal paylaşım siteleri üzerinden elde edilen verilerin tek başlarına delil olarak kullanılamayacağına vurgu yapılmaktadır. Zira elektronik ortamdaki görüntü, ses kaydı, film veya fotoğrafın aleyhine kullanılacak kişiye aidiyeti sorunu bulunacağından, bunların tek başına delil olarak kullanılamayacağını ancak diğer delillerle birlikte doğrulukları teyit edilirse delil niteliği kazanacağı ifade edilmiştir⁴⁷.

Elektronik delillerin ve bu kapsamda değerlendirilen sosyal medyadan elde edilen bilgilerin doğru olup olmadığı ve ayrıca aleyhine kullanılacak kişi tarafından söz konusu paylaşım veya beğenin yapıp yapılmadığı önemli bir sorundur. Zira bir delilin mahkeme tarafından vakianın ispatında kullanılabilmesi için aidiyeti konusunda bir şüphenin de bulunmaması gerekir⁴⁸. Bunun için de öncelikle taraflar dinlenmeli ve delilin aidiyeti hususunda bir çekişme var ise adli bilişim uzmanı olan bilirkişiler tarafından delilin aidiyeti teyit edilmelidir⁴⁹. Nitekim delilin aleyhine kullanılacak kişiye aidiyeti konusundaki şüphe giderilmeden mahkemenin karar vermesi, Yargıtay tarafından bozma sebebi olarak değerlendirilmiştir⁵⁰. Örnek bir başka olayda, iş yerini kötüleyen yorumun işçisine ait olduğunu düşünen işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. İşçi ise yorumun kendisi tarafından yapılmadığını iddia etmiştir. İlk derece mahkemesi feshin geçerli olmadığına kanaat getirmiştir ve istinaf aşamasında ise sosyal medya

⁴⁶ Yargıtay 9. HD., 17.9.2015, 23519/26073; 18602/26060; 18603/26061; 18604/26062; 18605/26073 (Hande Heper, "Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü", Çalışma ve Toplum, 3/74 (2022), s. 1912, d.pn. 24).

⁴⁷ Yargıtay 2. HD'nin, E. 2016/17151, K. 2018/5463 no'lu, 24.4.2018 tarihli kararına göre, "Elektronik ortamdaki fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcılar, diğer delillerle desteklendikleri takdirde "delil" olarak hükme esas alınabilir. Bu veriler tek başına vakıaların ispatına yeterli değildir. Davacı kadın tarafından davalı erkeğe ait olduğu ileri sürülen yazışmalar dosyaya sunulmuş, davalı erkek söz konusu hesaplarla bir ilgisinin olmadığını savunmuştur. Hükme esas alınan elektronik ortamdan elde edilen yazışma içeriklerinin yer aldığı belgede yer alan yazışmaların davalı erkeğe aidiyetine dair, kadının iddiası dışında herhangi bir delil bulunmamaktadır. Kim tarafından oluşturulduğu ve yazışmalarda geçen muhatapların kim olduğu belli olmayan, internet ortamı üzerinden yapılan görüşme kayıtları tek başına vakıaların ispatında dikkate alınamaz. Dosyada sözü edilen elektronik veriler dışında taraflar arasında ortak hayatı temelinden sarsacak derecede ve birliğin devamına imkân bırakmayacak nitelikte bir geçimsizliği kabule elverişli ciddi sebep ve deliller tespit edilememiş, Türk Medeni Kanunu'nun 166. maddesinde yer alan çekilmezlik ve temelden sarsılma olgusu eldeki davada gerçekleşmemiştir"; Ayrıca bkz: Yargıtay 2.HD, 05.02.2014, 19577/1926 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/2-hukuk-dairesi-e-2016-17151-k-2018-5463-t-24-4-2018-1>, E.T: 18.07.2025).

⁴⁸ Ekin Gönenç, "Adli Bilişim ve Elektronik Delillerin Hukuk Yargılamasındaki Yeri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s. 117.

⁴⁹ Gönenç, "Adli Bilişim ve Elektronik Delillerin Hukuk Yargılamasındaki Yeri", s. 119.

⁵⁰ Yargıtay 9. H.D, 23.9.2024, E. 2004/4493, K. 2004/19887 (<http://www.kazanci.com>, E.T: 08.03.2025).

paylaşımın altında iş yerini kötüleyen yorumun davacı işçi tarafından yapıldığının ispatlanmadığını ifade ederek istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir⁵¹.

Bu çerçevede işçinin sosyal medya paylaşımını kendisinin yapmadığını iddia ettiği durumda paylaşımın delil olarak kullanılıp kullanılmayacağı bir sorun teşkil etmektedir. Paylaşımın işçinin sosyal medyasından yapıldığı bilirkişi tarafından tespit edilmesine rağmen işçi paylaşımın hesabının açık kalması nedeniyle bir başkası tarafından yapıldığını ileri sürebilir. Ancak sosyal medyadan yapılan paylaşım işçinin hesabını yeterli şekilde korumasından kaynaklanıyorsa bu sebepten ortaya çıkacak olumsuzluğa da işçi katlanmalıdır. Zira bir kullanıcı hesabına sahip olan kişinin bu mecraaya erişim verilerini üçüncü kişilerin kolayca erişiminden korumakla yükümlü olduğu kabul edilir. Nitekim Alman Federal Yüksek Mahkemesi'nin bir içtihadına göre, örnek bir olayda üçüncü bir kişi, işçinin eBay üye hesabının erişim bilgilerini elde ederek fikri mülkiyet ve rekabet hukukuna ilişkin ihlaller gerçekleştirmiştir. Kararda ise hesap sahibi işçi, üçüncü kişilerin hesabına erişimi noktasında yeterince önlem almaması nedeniyle ihlali kendisi gerçekleştirmiş gibi sorumlu tutulmuştur⁵². Dolayısıyla işçiye aidiyeti tespit edilen ve hukuka aykırı bir şekilde elde edilmeyen sosyal medyadan elde edilen belgeler mahkemece delil olarak değerlendirilir.

B. DELİLLERİN ELDE EDİLİŞ ŞEKLİ

Mahkemeler hukukun üstünlüğü gereği ispat hukukunu da adil bir şekilde uygulamakla yükümlüdürler. Bu çerçevede hukuka aykırı olarak elde edilen deliller, kural olarak, yargılama- larda delil olarak kabul edilebilir nitelikte değildir. Ancak hukuka aykırı olarak elde edilen delil lehine olan tarafın korunmaya değer üstün bir menfaati söz konusuysa burada bu bilgiler delil olarak değerlendirilebilir⁵³. Bu kapsamda, işverenin sosyal medya paylaşımlarına nasıl ulaştığı bu verilerin delil olarak kullanılması noktasında oldukça önemlidir. İşçinin kişisel verilerinin ihlâl edilerek veya işçi tehdit edilerek sosyal medya verilerinin ele geçirilmesi durumunda hukuka aykırı elde edilmiş delilden söz edilir. Ayrıca işverenin veya yetkili temsilcilerinin sosyal medyada sahte hesap adlarıyla işçide güven duygusu oluşturarak elde ettiği veriler de bu kapsamda değerlendirilmelidir⁵⁴.

Mahkeme delillerin elde edilme şeklini resen inceleyeceği için caiz olmadığı kanaatine vardığı takdirde söz konusu delilleri değerlendirmeye almaz. Nitekim Yargıtay, üçüncü kişilerin sosyal medya konuşmaları ve görüntülerinin delil olarak ibraz edildiğinde, bunların nasıl elde edildiğinin incelenmeden delil olarak karara esas alınmaması gerektiği görüşündedir⁵⁵. Aynı şekilde Whatsapp uygulamasının, kişilerin telefon ve internet yardımıyla birbirleriyle bireysel veya grup şeklinde iletişime geçtiği bir sistem olarak kabul edilmiş ve uygulamanın "*kendi*

⁵¹ Fatih Aydın, "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022, s. 175; Bölge Adliye Mahkemesi Kararı - Bursa BAM, 3. HD., E. 2019/2485 K. 2020/499 T. 5.3.2020 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-adliye-mahkemesi/bursa-bam3-hd-e-2019-2485-k-2020-499-t-5-3-2020>, E.T:23.02.2025).

⁵² BGH, Urteil vom 11. 3. 2009 - I ZR 114/06, NJW 2009, 1960 - beck-online, E.T: 08.03.2025.

⁵³ BAG, Urt. v. 16. 12. 2010 - 2 AZR 485/08 (Vorinstanz: LAG Sachsen-Anhalt, Urt. v. 15. 4. 2008 - 11 Sa 522/07), NZA 2011, 571 - beck-online, E.T: 08.02.2025.

⁵⁴ Burr, "Kündigung wegen unternehmensschädlichen Facebook-Postings", p. 116-117.

⁵⁵ Yargıtay 22. HD, E. 2018/524, K. 2018/5611, T. 5.3.2018, (<http://www.kazanci.com> , E.T: 27.04.2019).

içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumda” olması sebebiyle kişisel veri kapsamında değerlendirileceğinden, elde edilmiş yolu belirlenmeden delil olarak kabul edilmemesi gerektiği ifade edilmiştir⁵⁶. Nitekim Yargıtay Whatsapp isimli sosyal medya uygulamasındaki ne şekilde elde edildiği anlaşılmayan konuşmaların gizlilik içeren kişisel veri olduğu ve bu konuşmaların tek başına delil olarak değerlendirilemeyeceği kanaatindedir⁵⁷. Bu durumda, Yargıtay’a göre sosyal medyadan bu şekilde elde edilen belgeler ancak tanık veya diğer delillerle birlikte değerlendirildiği takdirde karara esas alınabilir⁵⁸.

Sosyal medyadan elde edilen delillerin hukuka aykırı elde edilmesi dışında hukuka aykırı olarak yaratılması da söz konusu olabileceği göz ardı edilmemelidir. Yargıtay HGK kararlarına göre, delillerin hukuka aykırı yaratılması ve hukuka aykırı elde edilmesi farklı kavramlar olup, farklı sonuçların ortaya çıkmasına sebep olur⁵⁹. Eğer delilin hukuka aykırı şekilde kurguyla ortaya çıkarıldığı tespit edilirse, hiçbir şekilde değerlendirmeye esas alınmamalıdır⁶⁰. Bu sebeple, sosyal medyadan elde edilen verilerin delil olarak kabul edilip edilemeyeceğinin değerlendirilmesinde mahkemelere önemli bir sorumluluk düşmektedir.

C. SENETLE İSPAT ZORUNLULUĞU KARŞISINDA SOSYAL MEDYA VERİLERİNİN DELİL NİTELİĞİ

Senetle ispatın zorunlu olduğu hallerde sosyal medya verilerinin delil niteliği de önem arz etmektedir. Elektronik belgelerin delil başlangıcı olarak kabul edilmesi⁶¹, sosyal medyadaki verilerin de delil başlangıcı olarak değerlendirilebileceğinin kabulünü gerektirir. 6100 Sayılı

⁵⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2018/10718, K. 2019/559, T. 10.1.2019 (9. HD., E. 2018/10718 K. 2019/559 T. 10.1.2019 - Yargıtay Kararı | LEXPERA, E.T: 16.07.2025).

⁵⁷ Yargıtay 9. HD., E. 2023/15698, K. 2023/13552, T. 02.10.2023 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 26.02.2025).

⁵⁸ Yargıtay 9. HD., E. 2023/8700, K. 2023/12369, T. 19.09.2023 (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T:26.02.2025)

⁵⁹ Yargıtay 3.HD’nin, 21.3.2013 tarihli, 2012-23195/698 no’lu kararına göre, “Bir delinin mahkemece kabul edilmesi için, gerek öğretide yer alan ağırlıklı görüş, gerekse de Hukuk Genel Kurulu Kararlarında ortaya konulan ölçüt; o delilin usulsüz olarak yaratılmamış olması ve hukuka aykırı biçimde elde edilmemesidir. Vurgulanmalıdır ki, bir delilin usulsüz olarak elde edilmesi ayrı, usulsüz olarak yaratılması ayrı bir olaydır. Usulsüz olarak elde edilen bir delil somut olayın özelliğine göre değerlendirilebilir de; usulsüz olarak yaratılan bir delilin hiç bir şekilde delil olarak kabulü olanaklı değildir.” (Pınar Çiftçi, “Boşanma Sisteminin Yargılamada Doğurduğu Temel Hak İhlalleri Ve İspat Sorunları”, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 16/Özel Sayı (2014), s.1760); Yargıtay HGK 15.02.2012, 2-703/70; 25.09.2002, 2-617/648; 28.5.2003, 1-374/370.

⁶⁰ Yargıtay HGK’nın E. 2011/2-703, K. 2012/70 no’lu, 15.2.2012 tarihli kararına göre, “Usulsüz olarak elde edilen bir delil somut olayın özelliğine göre değerlendirilebilir de; usulsüz olarak yaratılan bir delilin hiçbir şekilde delil olarak kabulü olanaklı değildir” (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/>, E.T:26.04.2019); Aynı yönde Yargıtay HGK’nın, E. 2013/4-1183, K. 2014/960 no’lu, 26.11.2014 tarihli kararına göre, “Yargısal uygulamada somut olayın özelliğine göre farklı yaklaşımlar olmakla birlikte temelinde bir delilin hukuka aykırı olarak elde edilmesi ile hukuka aykırı olarak yaratılmasının farklı olarak ele alındığı, hukuka aykırı yaratılan delilin hiçbir şekilde kabul edilmemesine karşın, hukuka aykırı olarak elde edilen delil konusunda olayın özelliğine göre farklı değerlendirmelerde bulunulduğu görülmektedir” (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2013-1183-k-2014-960-t-26-11-2014>, E.T:18.07.2025).

⁶¹ Mustafa Göksu, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle İspat ve Deliller Konusunda Yapılan Değişiklikler”, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Borçlar Kanunu Sempozyumu, Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü, 2011, s.54.

Kanun değişikliğiyle beraber delil başlangıcının yazılı olma zorunluluğunun kaldırılması⁶², elektronik belgelerin delil başlangıcı olabilmesini⁶³ sağladığından, elektronik belge niteliğini taşıyan sosyal medya verileri de delil başlangıcı olabileceğinin kabulünü gerektirir. Nitekim Yargıtay 13. HD.'nin kararına göre, sosyal medya üzerinde iki taraf arasında geçen mesajlaşma kayıtları, taraflar arasında geçen uyumsuzluk senetle ispatı zorunlu olan bir durum olduğunda, delil başlangıcı olarak kabul edilebilir⁶⁴.

Belirtmek gerekir ki HMK m. 202/2'ye göre, tarafların aralarında uyumsuzluk konusu olan, *"hukuki işlemi muhtemel gösteren ve kendisine karşı ileri sürülen kimse veya temsilcisi tarafından verilmiş veya gönderilmiş olan belge"* delil başlangıcı niteliğine sahip olabilir. Bu durumda, sosyal medyadan elde edilen bilgilerin aleyhine delil olarak kullanılacak kişi veya temsilci tarafından gönderilip gönderilmediği ve senetle ispatı gereken hukuki işlemin varlığını muhtemel olarak gösterip göstermediği önemlidir⁶⁵. Örneğin, işçi veya işverenin dayandığı yazışma ve fotoğraflar karşı taraf bakımından kendisine ait olmadığı sebebiyle inkâr edilebilir. Bu durumda sosyal ağlar üzerinden gönderilen bilgilerin hangi numaradan veya hangi IP adresi üzerinden gönderildiğinin uzman bilirkişiler aracılığıyla belirlenmesi gerekmektedir. Ancak belirttiğimiz kuruluşların yabancı ülke kaynaklı olmaları sebebiyle bu tip verilere ulaşılması ve gizlilik sözleşmesi sebebiyle kayıtların uygulamayı kullananlar tarafından silinmesiyle bir süre sonra sistemden bilgilerin çıkarılması delillerin elde edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu halde ise sosyal medyadan elde edilen belgelerin, *"kendisine karşı ileri sürülen kimse veya temsilcisi tarafından verilmiş veya gönderilmiş"* olması şartını taşıdıklarının tespiti halinde delil başlangıcı sayılabileceklerini kabul etmek gerekir. Belgelerin kendisi tarafından gönderilmediği iddia eden

⁶² Kuru'ya göre, *"Senetle ispat zorunluluğunun (m.200) istisnası, yazılı delil (senet) başlangıcıdır. Senetle ispat zorunluluğu dışında belge (m. 199) ile ispatın istisnası, yazılı olmayan delil (belge) başlangıcıdır"* (Baki Kuru, "Yazılı Delil Başlangıcı (HMK m.202)". Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan, C. II, 2014, s. 1386).

⁶³ Mustafa Göksu, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralları ve Bunların İstisnaları", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 1/1 (2011), s.53.

⁶⁴ Yargıtay 13. HD'nin E. 2018/406, K. 2018/7889 no'lu, 12.7.2018 tarihli kararına göre, *"...davacının 07.04.2016 tarihli sosyal medya (Facebook) üzerinden gönderdiği mesajda "... bey daireyi satmışsın. 105 bin lira verdin halen bana 5 bin lira borcun var. Ödemezsen elimdeki evrağı avukata verecem. Telefonum 0532 ..." şeklinde mesaj gönderdiğini bildirmiş, dilekçesinin ekinde de anılan mesaj içeriklerini dosyaya sunmuştur. Dosya kapsamında, gerek ilk derece mahkemesince, gerekse istinaf mahkemesince sunulan bu mesajlar üzerinde durulmadığı, diğer deliller kapsamında dosyanın ele alınıp sonuçlandırıldığı anlaşılmaktadır. 6100 Sayılı HMK'nın 199.maddesinde belge kavramı "Uyumsuzluk konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu halde davacı yanca delil olarak dayanan facebook kayıtlarının 6100 Sayılı HMK'nın 199. maddesi anlamında belge niteliğinde olduğunun kabulü gerekir. HMK'nın 202.maddesinde de (1)Senetle ispat zorunluluğu bulunan hâllerde delil başlangıcı bulunursa tanık dinlenebilir. (2) Delil başlangıcı, iddia konusu hukuki işlemin tamamen ispatına yeterli olmamakla birlikte, söz konusu hukuki işlemi muhtemel gösteren ve kendisine karşı ileri sürülen kimse veya temsilcisi tarafından verilmiş veya gönderilmiş belgedir." şeklinde düzenleme getirilerek bu tür belgeler delil başlangıcı olarak kabul edilmiştir. Davalı delil olarak davacı tarafından internet ortamından gönderilen mesajlara da dayandığından, az yukarıda açıklanan ilke ve esaslar doğrultusunda inceleme ve araştırma yapılarak, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir"* (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=13hd-2018-406.htm&kw=FACEBOOK+DELİL#fm>, E.T: 27.04.2019); Yargıtay 13. HD, E. 2016/12900, K. 2018/6753, T. 7.6.2018(<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/13-hukuk-dairesi-e-2016-12900-k-2018-6753-t-7-6-2018>, E.T: 18.06.2025).

⁶⁵ Ozan Tok, Medeni Usul Hukukunda Delil Başlangıcı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s.74 vd.; Salih Keser, Medeni Yargılama Hukukunda Delil Başlangıcı, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2016, s.151.

taraf bulunursa mahkeme, belgenin aidiyetini tespit etmek için gerekli kurum ve kuruluşlara başvurmalı ve ayrıca sosyal medya üzerinden gönderilen belgelerin tarafa ait IP adresini taşıyan bilgisayar veya cep telefonu üzerinden gönderilip gönderilmediğini araştırmalıdır⁶⁶.

Sonuç olarak, aleyhine kullanılacak kişi veya temsilcisi tarafından gönderildiği tespit edilen ve tarafların arasındaki hukuki işlemi muhtemel şekilde gösteren sosyal medya belgeleri delil başlangıcı sayılır. Senetle ispat zorunluluğunun istisnalarından biri olan delil başlangıcının varlığı halinde ise tanık veya diğer takdiri deliller ile birlikte senetle ispatı gereken vakıanın doğru olup olmadığı konusunda hâkimde kanaat oluşturulur.

D. SOSYAL MEDYADA PAYLAŞILAN FOTOĞRAFLARIN DELİL OLARAK KULLANILMASI

Sosyal medyada paylaşılan fotoğraflar, iş hukukunda fiili davranışların tespitinde veya hukuki ilişkilerin belgelendirilmesinde ispat aracı olarak kullanılabilen elektronik belgelerdir⁶⁷. Ancak diğer delillere dayanmadan tek başına fotoğrafın delil olarak ileri sürülmesi ispat faaliyetinin delil olarak güvenilirliği sınırlı bir ispat aracıyla yürütülmesine sebebiyet verir⁶⁸. Bu sebeple sosyal medyada yer alan fotoğraflar daha çok iddia ve savunmanın ispatı için öne sürülen takdiri delillerin tamamlayıcısı veya bir parçası olarak kullanılabilir⁶⁹. Zira fotoğraflar üzerinde neredeyse kusursuz şekilde oynamaların yapılması sonucu iddia ve savunmaların ispatında bunlara dayanabilmek için fotoğrafların üzerinde değişiklik yapılmadığına dair uygun gerekçelere dayanan şekilde şüpheleri ortadan kaldıracak bir kesinliğin bulunması gerekmekte, sezgiler veya ihtimallerle hareket edilmemelidir⁷⁰. Nitekim Yargıtay bir kararında, işçinin çalıştığı firmanın ürünü olan montu aldığına dair fatura ve işlem kaydı olmamasına rağmen, Facebook'ta firmanın ürünü olan montla fotoğraflarının bulunmasının işçinin iş ilişkisinin gereği olan güveni zedelediğine ancak iş akdinin feshine sebep olacak mahiyette olmadığına karar vermiştir⁷¹. Zaten güvenilirlik oranı zayıf olan fotoğrafların, delil değeri ölçüsü de zayıf kabul edileceğinden⁷², başka delillerle desteklenmediği sürece belirtilen şekilde işçi aleyhine karar verilmemesi isabetli görünmektedir. Ancak başka bir kararında dosyaya sunulan SMS ve sosyal medyanın ekran görüntüsünü delil olarak değerlendirip, içeriklerinde yer alan hakaret ve satışma içeren sözlerin haklı nedenle feshi ispatlayabileceğini kabul etmiştir⁷³. Dolayısıyla fotoğrafların delil olarak kabul edilip edilmeyeceği veya ne ölçüde ispat gücü taşıyacağı, her somut olayın kendi koşullarına göre değişir.

⁶⁶ Pekcanitez, Medeni Usul Hukuku (Pekcanitez Usul), s.1850.

⁶⁷ Michael Knopp, "İspat Aracı Olarak Dijital Fotoğraflar", (Çev.:Tolga Akkaya), Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s.559.

⁶⁸ Knopp, "İspat Aracı Olarak Dijital Fotoğraflar", s.566; Futtu'ya göre bu belgeler üzerinde kolaylıkla değişiklik yapılabilmesi, bunlara tereddütle yaklaşılmasına neden olmaktadır (Futtu, Delil Başlangıcı ve Elektronik Belgelerin Delil Başlangıcı Niteliği, s.129).

⁶⁹ Knopp, "İspat Aracı Olarak Dijital Fotoğraflar", s.560.

⁷⁰ Knopp, "İspat Aracı Olarak Dijital Fotoğraflar", s.566.

⁷¹ Yargıtay 9. HD, E. 2016/30439, K. 2017/17586, T. 7.11.2017 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-30439-k-2017-17586-t-7-11-2017>, E.T: 18.06.2025).

⁷² Knopp, "İspat Aracı Olarak Dijital Fotoğraflar", s.570.

⁷³ Yargıtay 9. HD, E. 2015/27643, K. 2016/7929, T. 31.3.2016 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27643-k-2016-7929-t-31-3-2016>, E.T:18.07.2025).

Başka bir örnek olayda ise işçinin yıllık iznini kullanmadığı iddiasına karşın, işveren tarafından yıllık iznin kullandırıldığı sosyal medyadaki tatil fotoğraflarıyla ispatlanmıştır⁷⁴. Aynı zamanda, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiğinin kanıtlanması amacıyla da fotoğraflar delil olarak kullanılmaktadır. Örneğin, işçinin istirahat raporu almasına rağmen sosyal medya üzerinde tatil fotoğraflarının bulunması “*istirahat raporunun gerçeğe aykırı olduğunun açık delili*” olarak görülmüş ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine karar verilmiştir⁷⁵. Başka bir Yargıtay kararında da mesai saatlerinde iş kıyafetleriyle, “*hasta gelmesin diye dua ederken biz*” ifadesiyle Facebook’ta paylaşılan fotoğrafın işçinin iş yerindeki çalışma disiplinini ve işin akışını olumsuz etkilemesi sebebiyle geçerli nedenle feshin haklılığı için delil olacağı kabul edilmiştir⁷⁶.

Kanaatimizce işçinin raporlu olduğu sırada tatil fotoğrafı paylaşması tek başına fesih sebebi olarak değerlendirilemez. Burada somut olayın özellikleri dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Örneğin işçinin psikolojik bir rahatsızlığının bulunması nedeniyle tatil yapması onun tedavisinin bir parçası olabilir. Ancak işçi hareket kabiliyetini kısıtlayan bir rahatsızlık dolayısıyla işe gelemeyi için rapor almasına rağmen fiziksel güç gerektirecek sportif faaliyetlerde bulunduğu bir fotoğrafı sosyal medyada paylaşmış olabilir. Bu durumda ise işçinin dürüstlüğü aykırı bu davranışı fesih sebebi oluşturabilir ve fotoğraf da taraflar arasındaki uyuşmazlıkta delil olarak kullanılabilir.

Senetle ispatın gerektiği hâllerde fotoğrafın delil olarak sunulması halinde şartları taşıdığı takdirde fotoğraf delil başlangıcı olarak nitelendirilir. Böylelikle hâkim, takdiri deliller ile birlikte değerlendirilerek kanaat sahibi olur.

SONUÇ

Günümüzde büyük bir hızla gerçekleşen teknolojik gelişmeler ispat hukuku alanında da etkisini göstermektedir. Bu çerçevede geleneksel delil anlayışından farklı bir şekilde elektronik deliller uyuşmazlıklarda ispat aracı olarak kullanılmaktadır.

Sosyal medyadan elde edilen belgeler de elektronik delil niteliğini taşımaktadır. İstatistiklere göre sosyal medya kullanım oranının ülkemizde oldukça yaygın olması, taraflar arasındaki uyuşmazlıklarda bu mecralardan ele edilen belgelerinde ispat aracı olarak kullanılmasına yol açmaktadır. Bunun yansıdığı alanlardan birisi de iş yargılamasıdır. İşçi veya işveren ileri sürdüğü vakıaların doğruluğu hakkında hâkimde kanaat oluşturmak amacıyla sosyal medyadan elde edilen belgeleri mahkemeye sunmaktadır. Ancak sosyal medyadan elde edilen belgelerin, delil olarak esas alınabilmesi için mahkeme tarafından dikkatle incelenmesi gerekmektedir. İlk olarak, bu mecralardan elde edilen delillerin hukuka aykırı şekilde oluşturulmamış veya hukuka aykırı şekilde elde edilmemiş olması gerekir. Örneğin, işverenin tehdit, baskı veya hile yoluyla elde ettiği belgeler delil olarak mahkemede kullanılamaz. Ayrıca kapalı (özel) gruplarda yapılan

⁷⁴ Yargıtay 9.HD, E. 2016/10991, K. 2018/18418, T. 16.10.2018 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2016-10991-k-2018-18418-t-16-10-2018>, E.T: 15.07.2025).

⁷⁵ Yargıtay 9. HD, E.2016/17532, K. 2017/12196, T. 6.7.2017 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-17532-k-2017-12196-t-6-7-2017>, E.T:15.07.2025).

⁷⁶ Yargıtay 7. HD, E. 2015/46017, K. 2016/11591, T. 26.5.2016 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2015-46017-k-2016-11591-t-26-5-2016>, E.T:14.07.2025).

konuşmalarda da işçinin makul gizlilik beklentisi korunur. İşçinin ifade özgürlüğü, haberleşmenin gizliliği ve kişisel verileri de hukukumuz tarafından koruma altında bulunmaktadır. Bu hakların ihlâl edilerek delil elde edilmesi, hukuka aykırı elde edilen delilin ortaya çıkmasına neden olur. İkinci olarak, itiraz var ise, sosyal medyadan elde edilen belgelerin doğruluğu ve aleyhine kullanılacak kişiye aidiyeti sorununun da çözülmesi gerekir. Bunun için mahkemenin adli bilişim uzmanı bilirkişilere başvurması gerekir.

Sosyal medyadan elde edilen belgeler ve fotoğraflar ise senetle ispat zorunluluğunun olduğu hâllerde, yukarıda belirttiğimiz şartların bulunmasıyla delil başlangıcı olarak nitelendirilir. Böylelikle senetle ispatın istisnasından yararlanır ve takdiri delillerle birlikte vakıaların doğru olup olmadığı hakkında hâkimde kanaat oluşturulabilir.

KAYNAKÇA

- Akkurt, Sinan Sami. "Kişilik Hakkının Sosyal Medya Kullanıcıları Tarafından İhlâli Hâlinde Ortaya Çıkacak Cezaî Sorumluluğa Medenî Hukuk Bağlamında Bir Bakış". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25/2, (2017), (s.329-373).
- Arslan, Aziz Serkan. "6100 Sayılı HMK Madde 401 Hükmüne Göre Delil Tespitinde Görevli ve Yetkili Mahkeme". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21/2 (2013), (s. 241-254).
- Atalay, Oğuz. *Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakuaların İspatı*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2001.
- Avşar, Zakir, Gürsel, Öngören. *Bilişim Hukuku*. İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, 2010.
- Aydın, Fatih. "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi. Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2022.
- Başlar, Yusuf. "Elektronik Delil ve Ceza Yargılamasında Kabul Edilebilirliğine İlişkin Bir İnceleme". *Legal Hukuk Dergisi*, 16/184, (2018), (s.1655-1687).
- Başözen, Ahmet. *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2010.
- Berberoğlu Yenipınar, Filiz. *Hukuk Davalarında İspat*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Bilen, Elif. "Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları". Yüksek Lisans Tezi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2020.
- Burr, Steffen. "Kündigung wegen unternehmensschädlichen Facebook-Postings". *NZA-Beilage* 114 (2015), *NZA-Beilage* 2015, 114 - beck-online, E.T: 08.03.2024.
- Caniklioğlu, Nurşen. "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı". *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019, (s. 185-369).
- Civan, Orhan Ersun. "Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Sözleşmesinin Kurulması, Türleri ve Sözleşmeden Doğan Borçlara İlişkin 2023 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". *İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu*, 2024, (s.52-173).
- Çiftçi, Pınar. "Boşanma Sisteminin Yargılamada Doğurduğu Temel Hak İhlalleri Ve İspat Sorunları". *Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 16/Özel Sayı (2014), (s. 1741-1821).
- Çiftçi, Pınar. *Medenî Yargılama Hukukunda İspat Hakkı ve Sınırlamalar*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.
- Dönmez, Utku, Bilge Okutan. *Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi*. İstanbul:Legal Yayıncılık, 2019.
- Eralp, Özgür. *Hukukçular İçin Bilişim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Avbil Yayınları, 2007.
- Erbaş, C. Gökhan. "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi". *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7/1 (2017), (s. 97-108).
- Ergün, İsmail. *Siber Suçların Cezalandırılması ve Türkiye'de Durum*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2008.
- Erturgut, Mine. *Medeni Usul Hukukunda Elektronik İmzalı Belgelerin Delil Olarak Değerlendirilmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2004.
- Futtu, Elif. *Delil Başlangıcı ve Elektronik Belgelerin Delil Başlangıcı Niteliği*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Göksu, Mustafa. "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralları ve Bunların İstisnaları". *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1/1 (2011), (s. 53-65).
- Göksu, Mustafa. "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle İspat ve Deliller Konusunda Yapılan Değişiklikler". *Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Borçlar Kanunu Sempozyumu*. Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü, 2011, (s.49-64).

- Göksu, Mustafa. *Hukuk Yargılamasında Elektronik Delil*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2011.
- Gönenç, Ekin. "Adli Bilişim ve Elektronik Delillerin Hukuk Yargılamasındaki Yeri". Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2015.
- Gürsel, İlke. "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkinde Etkileri". *Legal İSGHD*, 13/50, (2016), s.763-848.
- Heper, Hande. "Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü". *Çalışma ve Toplum*, 3/74 (2022), (s. 1901-1934).
- İşıktaç, Yasemin. "Türk Hukuk Devriminin Felsefesi". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)* Atatürk'ün Doğumunun 125. Yılı ve Cumhuriyetimizin 83. Yılı Özel Sayısı, (s.117-131).
- Kale, Serdar ve Salih Keser. "Medeni Yargılama Hukukunda Delil Sistemi". *Mehmet Akif Aydın'a Armağan*. MÜHFHAD, 21/2 (2015), (s.701-726).
- Kaya, Mine. "Sosyal Medya Ve Sosyal Medyada Üçüncü Kişilerin Kişilik Haklarının İhlali". *TBB Dergisi*, 119 (2015), s.277-306.
- Kemer, Nurten. *İş Yargılamasında İspat ve Deliller*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Keser, Salih. *Medeni Yargılama Hukukunda Delil Başlangıcı*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2016.
- Kılıçoğlu, Evren. *Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021.
- Knopp, Michael. "İspat Aracı Olarak Dijital Fotoğraflar". (Çev.:Tolga Akkaya). *Haluk Konuralp Anısına Armağan*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, (s. 559-571).
- Konuralp, Haluk. *Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.
- Kuru, Baki. "Yazılı Delil Başlangıcı (HMK m.202)". *Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan*, C. II, 2014, s. 1383-1391.
- Meyer, Norman H. "Social Media and the Courts: Innovative Tools or Dangerous Fad? A Practical Guide for Court Administrators", *International Journal for Court Administration*, 6/1 (2014), (<http://www.iaacjournal.org>, E.T: 13.05.2019).
- Oğuz, Habip. "Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum". *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 1/3 (2014), (s.1-38).
- Okur, Zeki. *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*. İstanbul: Legal Yayınevi, 2011.
- Özdemir, Hayrunnisa. *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.
- Pekcanitez, Hakan. *Medeni Usul Hukuku (Pekcanitez Usul)*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017
- Sargin, İzzet. "Değişim ve Hukuk". *KSÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2 (2003), (s.103-115).
- Sarsıkoğlu, Şenel. "Ceza Muhakemesinde Delil ve İspat Hukuku Açısından Elektronik Delil (E-Delil) Kavramı". *TAAD*, 6/22 (2015), s.427-454.
- Solmaz, Başak, Gökhan Tekin, Züleyha Herzem, Muhammed Demir. "İnternet Ve Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Bir Uygulama". *Selçuk İletişim*, 7/4 (2013), (s.23-32).
- Şen, Ersan. "Twitter Hukuku". *Yargı Dünyası Dergisi*, 220 (2014), s.11-22.
- Taneri, Gökhan. "Sosyal Medyada Paylaşım Sorumluluğu". *TAAD*, 7/24 (2016), s.433-460.
- Tekergül, Mehmet . "İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları". Yüksek Lisans Tezi, *Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2010.
- Tok, Ozan. *Medeni Usul Hukukunda Delil Başlangıcı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

Umar, Bilge ve Ejder Yılmaz. *İspat Yükü*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1980.

Üstündağ, Saim. *Medeni Yargılama Hukuku*. İstanbul: Formül Matbaası, 1984.

Üstündağ, Saim. *Medeni Yargılama Hukuku*, İstanbul: Yaylacık Matbaası, 1992.

Yılmaz, Ejder. *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2005.

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5909db43e5274a06b30002d3/Mrs_E_Plant_v_API_Microelectronics_Limited_3401454.2016.pdf, E.T: 15.07.2025.

<https://beck-online.beck.de/>

<https://bgys.iku.edu.tr/sites/bgys/files/inline-files/2016-HBTK.pdf>, E.T: 16.07.2025.

<https://ipa.istanbul/yayinlarimiz/genel/hanehalki-bilisim-teknolojileri-kullanim-arastirmasi-2024/>, E.T: 21.02.2025.

<https://iacajournal.org/articles/10.18352/ijca.136>, E.T: 16.06.2025

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>

<http://www.kazanci.com>

<https://www.lexpera.com.tr>

EXTENDED SUMMARY

USE OF SOCIAL MEDIA DATA AS EVIDENCE IN LABOR PROCEEDINGS

Nurten Kemer, RA.

Tokat Gaziosmanpasa University, nurten.kemer@gop.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-9741-598X>

In the age of digital communication, social media has become an integral part of everyday life, including the workplace. This study explores the admissibility and legal implications of using social media content as electronic evidence in labor law disputes. With the increasing use of platforms such as Facebook, WhatsApp, and Instagram, employees' digital activities are often intertwined with their employment relationships. Courts are increasingly faced with cases where posts, messages, or images shared on social media platforms are submitted as evidence in disputes regarding termination, misconduct, or breach of loyalty. This study argues that social media evidence must be approached through a careful balance between procedural law, labor law principles, and fundamental rights such as privacy and freedom of expression.

The necessity of considering social media as a source of evidence stems from the growing digitization of communication. Employees now generate vast amounts of digital content on a daily basis, which may reveal behaviors relevant to their professional conduct—such as sharing vacation photos while on sick leave, or posting derogatory remarks about the employer. In Turkish legal practice, digital evidence such as WhatsApp messages and social media posts are considered “information stored in digital format” and may qualify as “documents” under Article 199 of the Code of Civil Procedure. However, the use of such data raises complex legal questions regarding authenticity, admissibility, and data protection.

From a procedural perspective, one of the primary concerns is whether the digital evidence has been lawfully obtained and whether its authenticity can be verified. Turkish courts generally require that digital documents be subjected to expert analysis to confirm they have not been tampered with. An unverified screenshot, for instance, may not be accepted unless it is supported by a forensic report. In group chats, participants themselves can submit the conversation as evidence since all members are already privy to the content.

In the context of labor law, the issue becomes more complex. Key concepts such as the employee's duty of loyalty, the employer's right to protect business interests, and the employee's freedom of expression must be weighed carefully. The Turkish Constitutional Court has addressed these conflicts in various judgments. In one case, a public employee was dismissed for sharing a post on a public matter via Facebook. The court ruled that this dismissal violated the employee's rights to privacy and freedom of expression, as guaranteed by Articles 20 and 26 of the Turkish Constitution. Conversely, Turkish labor courts have upheld dismissals when employees shared vacation photos during sick leave, deeming it a breach of trust and loyalty under Article 25/2-(e) of the Labor Law.

German jurisprudence also illustrates the importance of context and content. The BAG ruled that racist or inhumane comments made in a private WhatsApp group may lose their expectation of confidentiality and be used as grounds for dismissal, especially when such content clearly violates human dignity. These decisions underline that the content of the communication and the reasonable expectation of privacy are crucial in determining admissibility.

The methodology of this study involves doctrinal legal analysis and comparative legal research. Turkish labor law and civil procedure codes are examined alongside landmark decisions from the Turkish Constitutional Court and Supreme Court of Appeals. Comparative analysis includes rulings from the German Federal Labour Court and the ECtHR. This dual approach enables the formulation of a comprehensive legal framework for handling social media evidence in labor law.

The findings of this study suggest that social media content can be admissible as evidence under the following condition, it must qualify as a "document" under civil procedure rules; its authenticity must be established, it must be lawfully obtained and its use must respect the fundamental rights of the parties. Courts must also consider whether the person submitting the evidence was a party to the communication and whether the evidence was shared publicly or in a private setting. Importantly, any interference with privacy must be proportionate and justified by the employer's legitimate interests.

In conclusion, the use of social media evidence in employment disputes is not only inevitable but also necessary in the digital age. However, its admissibility must be subject to rigorous legal safeguards to ensure that fundamental rights are not compromised. This study contributes to the evolving discourse on electronic evidence in labor law by proposing a principled approach that balances procedural integrity, employer interests, and individual freedoms.