



İstanbul Hukuk Mecmuası

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Başvuru: 14-03-2022
İlk revizyon: 22-04-2022
Son revizyon: 22-07-2022
Kabul: 27-12-2022

İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları

Aslı Çalışkan Yıldırım * , Ömer Uğur **

Öz

İnternet kullanımının yaygınlaşması ile işçilerin sosyal medya kullanımlarının işverenin fesih hakkına etkisi daha fazla gündeme gelmektedir. Nitekim fesih hakkının varlığı ve fesih türünün belirlenmesi bazı hallerde oldukça güçtür. Bu nedenle ilgili yargı kararlarına da yer verilerek, bir fesih sebebi olarak işçilerin sosyal medya kullanımları incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda öncelikle sosyal medya kavramı, tanım ve kullanım şekilleri bakımından incelenmiştir. İkinci olarak, işverenin işçinin sosyal medya kullanımlarına ilişkin düzenleme yetkisinin kullanım şekilleri ve sınırlarına yer verilmiştir. Üçüncü ve son kısımda ise işçinin sosyal medya kullanımları işverenin fesih hakkı bakımından ayrıntılı şekilde değerlendirilmiştir. Bu başlık altında işverenin fesih hakkına etkisi olduğu düşünülen ve değerlendirme aşamasında dikkate alınması gereken çeşitli unsurlar irdelenmiştir. Ayrıca işverenin işçinin sosyal medya kullanımlarına erişiminin hukuka uygunluğu tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sosyal Medya, İşveren Tarafından Fesih, İşverenin Yönetim Hakkı, İfade Özgürlüğü, İşçinin Sadakat Borcu

Employee's Use of Social Media as a Reason for Termination by Employer

Abstract

With the widespread use of the Internet, the effect of workers using social media on the employer's right to terminate has become more and more controversial. As a matter of fact, in some cases, it is quite difficult to determine the existence of the right of termination and the type of termination. For this reason, this study is an attempt to examine the issue of the employees' use of social media as a reason for termination by the employer by taking relevant judicial decisions into account. In our study, the concept of social media was first examined in terms of its definition and usage types. After that, the employer's authority to regulate the employee's use of social media and its limits has been reviewed. Finally, the employee's use of social media has been evaluated in detail. In this context, this is an examination into various factors that may affect the employer's right to terminate and what should be taken into account during the termination process. Moreover, the legitimacy of the employers' access to employees' social media use has been discussed.

Keywords

Social Media, Termination by Employer, Employer's Right to Manage, Freedom of Expression, Employee's Duty of Loyalty

* **Sorumlu Yazar:** Aslı Çalışkan Yıldırım (Arş. Gör.), İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: asli.caliskan@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0001-9597-7305

** **Ömer Uğur** (Arş. Gör. Dr.), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. E-posta: omer.ugur@medeniyet.edu.tr ORCID: 0000-0001-7481-112X

Atf: Çalışkan Yıldırım A, Uğur O, "İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları" (2022) 80(4) İstanbul Hukuk Mecmuası 1169. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2022.80.4.0004>



Extended Summary

The use of social media has become widespread all over the world, especially with access to the Internet being provided through mobile devices. Likewise, employees also use social media widely, both during and outside the working hours. In our study, it has been examined whether workers using social media during working hours or in a particular type of way constitute a reason for termination for the employer, and if so, which type of termination may apply.

The increase in the use of social media by workers has led employers to take various measures. Indeed, the use of social media platforms in the workplace may cause employees to disrupt their duties. Moreover, workers losing focus due to the use of social media platforms can cause dangerous situations in terms of occupational health and safety. In addition, employees using social media (shares, comments, likes, and direct messages etc.) can sometimes put the employer in a difficult position in front of the public, damage the employer's reputation, and even cause business secrets to be disclosed.

It is possible for employers to limit the use of social media in the workplace in various ways. These regulations may be directly related to the use of the Internet in the workplace or may be in the form of restrictions on certain social media platforms. Furthermore, the employer can make regulations on how social media will be used. For example, it may be prohibited to share images of the whole or part of the workplace, or images of the workers in their workplace clothes. It is also possible for employers to explicitly permit the private use of the Internet at work. If the employer has not made any regulations regarding the use of the Internet for private purposes, as a rule, it can be accepted that the employee cannot use the Internet for private purposes at the workplace and during working hours.

In practice, it can be seen that employers want to limit the employees' use of social media, even outside the workplace. Employers are especially sensitive about the content of the posts made by the employees on social media platforms. As seen in some of the Turkish Supreme Court decisions, many employers claim that they suffer losses because of employees' posts or the posts by others that the employees liked or reposted, even if these took place outside of the working hours.

Employers do not have unlimited authority when making arrangements regarding the use of social media by employees. In particular, certain rights and freedoms of employees will be taken into account in determining the limits of the employer's regulatory authority. In accordance with the relevant provisions of the Turkish Constitution, everyone has: (i) *"the right to protect and develop his/her spiritual existence;"* (ii) *"the right to demand respect for his/her private life;"* (iii) *"the freedom of communication;"* and (iv) *"the right to express and disseminate his/her*

thoughts and opinions by speech, in writing or in pictures or through other media, individually or collectively.”

While these freedoms are constitutionally guaranteed, they are not absolute. For example, the employee’s freedom of expression does not allow him/her to make statements about the employer or other employees that would harm their honor and dignity. Likewise, the employees are obliged to consider the legitimate interests of the employer, to keep business secrets, and not to compete with the employer during the continuation of the employment relationship, in accordance with their duty of loyalty. In determining whether the fundamental rights and freedoms of the employee have been violated, the obligations of the employees arising from the employment contract should also be taken into account. Within this framework, a fair balance should be found between, for example, the freedom of expression of the employee and the protection of the honor and reputation of the employer.

The important points to be taken into consideration while evaluating the termination of the employment contract also examined in the study include: whether the employee’s use of social media (i.e., browsing, sharing, liking, commenting, and sending messages) violates the employer’s legitimate interests, the severity of the negative impact of the social media use on the employment relationship, and whether the continuation of the employment relationship can be expected. In this regard, (i) the social network used by the employee, (ii) the audience reached through the social network, (iii) the content of the social media use, (iv) use of information about the employer or the workplace, (v) the position of the employee in the workplace, and (vi) the effects of social media use on the employment relationship should be taken into consideration while evaluating the termination.

In the last part of the study, in light of the above-mentioned issues, termination of an employment contract because of the employee’s use of social media are examined, considering the employee’s violation of the duty of work, obedience, and loyalty.

İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları

Giriş

İnternete erişimin bilgisayarların yanı sıra cep telefonları ve tabletler gibi mobil cihazlar aracılığıyla sağlanması ile birlikte bir iletişim aracı olarak sosyal ağların kullanımı tüm dünya genelinde yaygınlaşmıştır. Keza yapılan bir araştırmaya göre, 2021 yılında dünya nüfusunun (7.83 milyar) %53.6'sı (4.20 milyar) aktif olarak sosyal medya kullanmaktadır¹. Fakat bu konudaki yenilik ve gelişmeler neticesinde, iletişim kurma biçimlerinin değişmesi ve sosyal ağların kullanımının artması çeşitli hukuki sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunların yaşandığı alanlardan biri de iş hukukudur. Nitekim işçilerin söz ve davranışları nedeniyle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi durumu yeni değildir. Ancak özellikle son zamanlarda işçilerin sosyal ağlardaki (Facebook, Instagram, Twitter, Whatsapp gibi) paylaşımları nedeniyle yaşanan hukuki uyuşmazlıkların sayısı artmıştır. Yapılan paylaşımların içeriği, ulaşabildikleri kitle, paylaşımların toplumda yarattığı etki ve işverenlerin işçilerin sosyal medya kullanımlarına sınırlama getirme isteği gibi hususlar durumu daha karmaşık bir hale getirmiştir. Bu konuda çok sayıda yargı kararı ve öğreti görüşü bulunmaktadır. Çalışmamızda bu karar ve görüşler ışığında, bir fesih sebebi olarak işçilerin sosyal medya kullanımları değerlendirilmiştir.

I. Sosyal Medya Kavramı

“Sosyal” kelimesi toplum bilimi, toplumsal; “medya” kelimesi, iletişim ortamı, iletişim araçları anlamına gelmektedir². Sosyal medya ise, kullanıcılarının belirli bilgiler girerek oluşturduğu profil üzerinden, içerik hazırlamasına, paylaşmasına, indirmesine imkân sağlayan, bazı hallerde kullanıcı olarak bir hesaba sahip olunmasa da içeriklerin görüntülenmesine imkân veren web siteleri ve uygulamalar için kullanılan bir terimdir³. Günümüzde en yaygın kullanılan sosyal medya platformlarından bazıları Facebook, WhatsApp, Twitter, Instagram ve Youtube'dur⁴. Sosyal ağlar, sayı ve içerik olarak çeşitlendikçe, gizlilik ve kullanım ayarlarında da değişiklikler görülmektedir.

¹ Bu sayı 2020 yılına göre %13.2 oranında (+490 milyon kişi) artmıştır. Bkz We Are Social & Hootsuite, ‘Digital 2021 - Global Overview Report’ (2021) < <https://wearesocial.com/uk/blog/2021/01/digital-2021-uk/> > Erişim Tarihi 6 Şubat 2022.

² TDK, Güncel Türkçe Sözlük < <https://sozluk.gov.tr/> > Erişim Tarihi 10 Şubat 2022.

³ Fatma Zehra Yıldız ve Derya Gül Öztürk, ‘Bir İşten Çıkarma Sebebi Olarak Sosyal Medya: Örnek Olay Çalışması’ (2020) 11(27) Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 555, 558; Murray Brown ve Chris Dent, ‘Privacy concerns over employer access to employee social media. Monash University Law Review’ (2017) 43(3) 796, 796-797. Sosyal medya tanımları için ayrıca bkz Thomas Aichner ve diğerleri, ‘Twenty-Five Years of Social Media: A Review of Social Media Applications and Definitions from 1994 to 2019’ (2021) 21(4) Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking 215, 215-223. Sosyal medya kavramı hakkında ayrıca bkz Elif Bilen, Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019) 18 vd.

⁴ Bkz We Are Social & Hootsuite (n 1) 8.

Sosyal medya, farklı şekillerde kullanılabilir. Twitter bir görüş açıklama platformu olarak öne çıkarken, Instagram daha ziyade görsel öğelerin paylaşıldığı bir platformdur. WhatsApp, Bip ve benzeri platformlarda ise kişiler birebir ya da oluşturulan gruplar üzerinden iletişim kurmaktadır. Hatta günümüzde bu uygulamalar SMS'in yerini almış ve sesli aramalarda dahi şebeke aramaları yerine tercih edilir hale gelmiştir. Youtube ise sayılan platformlar arasında video paylaşım platformu olarak öne çıkmaktadır.

Sosyal medyayı kullanım şekilleri, sosyal ağın sunduğu kullanım şartları ve gizlilik ayarlarına göre farklılık göstermektedir. Facebook, Instagram, Twitter ve benzeri uygulamalar fotoğraf, video veya yazıların “gönderi” şeklinde paylaşılmasına izin vermektedir. Sosyal medya kullanımı yalnız içerik oluşturmaktan ibaret değildir. Oluşturulan içerikler için diğer kullanıcıların “beğen” butonuna tıklaması, “yorum” yapması, “paylaş” butonu ile kendi takipçileriyle paylaşması veya ilgili içeriği belirli bir kişi ya da kişilere özel olarak iletmesi mümkündür. Bu yönüyle bir içeriğin beğenilmesi ya da yeniden paylaşılması söz konusu içeriğin daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlayabilir.

Kullanılan sosyal ağa göre değişmekle birlikte, bazı uygulamalarda, paylaşılan gönderide kişiler “etiketlenebilir” yani söz konusu paylaşım belirli bir kişiyle veya belirli bir profil ile ilişkilendirilebilir. Böylece üçüncü kişiler, ilgili işarete tıklayarak gönderide etiketlenen kişilerin profillerine ulaşabilirler. Diğer bir kullanım biçimi olarak, özellikle Instagram ve Twitter gibi uygulamalarda “hashtag” adı altında “#” işareti ile paylaşılan gönderiler başlıklandırılabilir, daha kolay bulunmaları sağlanabilir ve somut olaya göre bir görüşü desteklemek anlamına gelebilir. Bu anlamda ilgili terimin önüne “#” konulması yeterlidir. Sosyal medya kullanımlarında yer alan diğer bir unsur ise “emoji” olarak adlandırılan, duygu durumlarını yansıtan yüz ifadeleridir. Bu ifadeler aracılığı ile de eleştirel açıklamalar yapılması mümkündür ve nesnel olarak makul bir alıcının ilgili ifadeyi nasıl anlayabileceği dikkate alınmalıdır⁵.

Sadece içerik oluşturma değil, bu içeriği beğenme, yeniden paylaşma, içeriğe yorum yapma belirli bir kişi veya kişilerin olduğu bir gruba “özel mesaj” atma gibi sosyal medya kullanımlarının da sonuçlarının incelenmesi gerekir. Bu noktada ilgili sosyal medya platformlarının gizlilik ayarları da önem arz etmektedir. İçerik sahibi, platformun imkân tanıdığı ölçüde paylaştığı içeriğe ilişkin birtakım kısıtlamalar koyabilir. İlgili paylaşımın sadece belirli kişiler ya da kendisini takip eden kişilerin tamamı tarafından görülebilmesini sağlayan ayarlar mümkündür. Bununla birlikte içerik sahibi herhangi bir kısıtlama olmaksızın ilgili içeriğin herkes tarafından erişilebilir olmasına da izin verebilir. Elbette bu tercihler, özellikle çalışma konumuz bakımından farklı sonuçlar doğmasına yol açabilecek niteliktedir.

⁵ Jens Gunther, Fabian Lenz ve Gleiss Lutz, ‘Liken, Posten, Teilen – Kündigungsrechtliche Einordnung Social Media-spezifischer Ausdrucksformen’ (2020) 16 ArbAktuell 405, 407.

II. İşçinin Sosyal Medya Kullanımları Bakımından İşverenin Düzenleme Yetkisi

A. İşverenin Düzenleme Yetkisinin Kaynakları

Mobil cihazların yaygınlaşması ve buna bağlı olarak internete erişimin kolaylaşması, işyerinde internet üzerinden sosyal medya platformlarına erişim sağlayarak bu mecralarda zaman geçiren işçi sayısını da arttırmıştır. İşçilerdeki bu eğilim, işverenleri çeşitli tedbirler almaya yöneltmektedir. Öyle ki işyerinde sosyal medya platformlarının kullanımı işçilerin görevlerini aksatmalarına neden olabilir ve iş sağlığı ve güvenliği açısından da tehlikeli durumlara sebebiyet verebilir. İşyerinden yapılan sosyal medya paylaşımları zaman zaman işvereni kamuoyu önünde zor duruma düşürebilir, itibarını zedeleyebilir, hatta iş sırlarının ifşa olmasına neden olabilir. Sosyal medyanın işyerinde kullanımı kadar işyeri dışında kullanımı da iş ilişkisini etkileyebilir. Zira çalışma saatleri dışındaki sosyal medya kullanımı, işçinin iş görme borcunu ifa etmesine engel teşkil etmeyecekse de işçinin sosyal medya hesabından paylaştığı bir yazı veya görsel işverenin maddi veya manevi bir zararına yol açabilir.

Uygulamada işverenler söz konusu tehlikeleri gözeterek işçilerin özellikle işyerindeki sosyal medya kullanımlarına müdahale etme yoluna gidebilmektedir. Bu müdahale toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ile iş sözleşmesinin eki niteliğindeki benzeri kaynaklarda yer alan hükümlerle gerçekleşebilir.

İşveren yönetim hakkı kapsamında tek taraflı olarak da düzenleme yapabilir⁶. İş hukukunun kaynakları göz önüne alındığında Anayasa, kanun ve yönetmelik gibi resmi kaynaklar ile toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve personel yönetmeliği gibi özel kaynaklar işverenin yönetim hakkının üstünde yer aldığından söz konusu kaynaklarda düzenlenmiş olan hususlar yönetim hakkının uygulama alanı dışında kalır⁷. TBK m.399 uyarınca⁸, yönetim hakkı, iş sözleşmesinde yapılması öngörülen işi somutlaştırmak veya işyerindeki çalışma yöntemlerine ve düzene ilişkin kurallar konulması amacıyla kullanılabilir⁹. Bu bağlamda işverenler tüm işçileri ya da belirli bir grup işçiyi bağlayan genel talimatların yanı sıra doğrudan bir veya birden fazla işçiye yönelik özel talimatlar da verebilir.

⁶ Nuri Çelik ve diğerleri, *İş Hukuku Dersleri* (34. Baskı, Beta 2021) 284-285; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Dersleri, Cilt 1* (5. Baskı, Lykeion 2021) 20; Öner Eyrenci ve diğerleri, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2020) 24; Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Seçkin 2016) 159. Bununla birlikte Sözek işin yürütümüne ilişkin verilen talimatların karşılığının işçinin iş görme borcu; işçilerin davranışlarına yönelik verilen talimatların ise işçinin emir ve talimatlara uyma borcunun karşılığı olduğunu ifade etmektedir Sarper Sözek, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta 2021) 86-87.

⁷ Sözek, *İş Hukuku* (n 6) 88; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çataalkaya, 'İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1) MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan 45; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (6. Baskı, Turhan Kitabevi 2014) 93; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 131; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (13. Baskı, Seçkin 2021) 47; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (11. Baskı, Gazi 2020) 19; Doğan (n 6) 160.

⁸ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.1.2011, RG 4.2.2011/27836.

⁹ Çelik ve diğerleri (n 6) 286.

İşverenin vereceği her talimatın geçerli olacağını kabul etmek mümkün değildir. TBK m.399 hükmünde de açıkça ifade edildiği üzere işçiler bu talimatlara “*dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde*” uymak zorundadır. Buna göre işverenin dürüstlük kuralına aykırı talimatları işçi bakımından bağlayıcı olmayacaktır. Aynı şekilde işverenin vermiş olduğu talimatların eşit işlem borcuna aykırılık da teşkil etmemesi gerekir¹⁰. Ayrıca TBK m. 27’de yer alan ve “*kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan*” sözleşmelerin kesin hükümsüz olduğunu düzenleyen genel sınırlama işverenin yönetim hakkı bakımından da uygulanır¹¹. Bu çerçevede içerisinde kalmak kaydıyla, işveren, işçilerin sosyal medya kullanımlarına ilişkin sınırlamalar getirebilir¹².

B. İşverenin Düzenleme Yetkisinin Kullanım Şekilleri

1. İşçilerin İşyerindeki Sosyal Medya Kullanımları Bakımından

Günümüzde birçok işyerinde işin görülmesi amacıyla işçilere bilgisayar tahsis edilmekte ve internete erişim sağlanmaktadır. İnternete erişim, doğrudan veya dolaylı olarak işle bağlantılı veya özel amaçlı olabilir. İşyerinde internet kullanımı, e-postaların okunması, cevaplanması, işle ilgili araştırma yapılması, müşterilerle, çalışanlarla, iş ortaklarıyla vs. iletişim kurulması gibi doğrudan işle ilgili olabilir. Fazla mesai yapan çalışanın eve geç gideceğini eşine e-posta atarak bildirmesi ya da yeni yılda kurumsal e-posta adresi kullanılarak müşterilere tebrik mailleri atılması gibi eylemlerin de dolaylı biçimde işle ilgili olduğu kabul edilmektedir¹³. İşle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olmayan kullanımlar ise özel amaçla kullanım niteliğindedir¹⁴. Öğretideki bir tanıma göre özel amaçlı kullanım, doğrudan veya dolaylı olarak yapılan işle ilgili olmayan, kişisel ve özel konulara ilişkin medya aracılığı ile yapılan her türlü iletişimi ifade etmektedir¹⁵. Kural olarak işçilerin sosyal medya kullanımları da internetin özel amaçla kullanımı kapsamındadır. Bu durumun istisnaları gündeme gelebilir. Örneğin işveren şirket adına bir hesap oluşturulması, bu hesap aracılığıyla tanıtım ve reklam faaliyetleri yürütülmesi, duyurular yapılması gibi hallerde sosyal medyanın işle ilgili olarak kullanıldığı kabul edilir.

¹⁰ Çelik ve diğerleri (n 6) 285; Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 89.

¹¹ Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 89; Güzel ve Ugan Çatalkaya (n 7) 45; Çelik ve diğerleri (n 6) 285; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 93; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 131; Doğan (n 6) 160, 185.

¹² Sezgi Öktem Songu, ‘İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme’ iç Süleyman Başterzi (ed), *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C. I* (Beta 2011) 1072; Çelik ve diğerleri (n 6) 284; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 91.

¹³ Zeki Okur, ‘İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi’ (2005) 8(2) Kamu-İş 47, 51; Claudia Krauss, ‘Internetnutzung am Arbeitsplatz’ (2004) 14 JurPC Web-Dok. <<https://www.jurpc.de/jurpc/show?id=20040014>> Erişim Tarihi 11 Şubat 2022; Öktem Songu (n 12) 1060.

¹⁴ Bu konuda bkz Okur, ‘Özel Amaçlı Kullanım’ (n 13) 50-51; Stefan Kramer, ‘Internetnutzung als Kündigungsgrund’ (2004) (9) NZA 457, 458; Öktem Songu (n 12) 1060.

¹⁵ Johanna Gunnlaugsdottir, ‘Employee Use of Social Media for Private Affairs During Working Hours’ (2016) 5(3) The Journal of Social Media in Society 121, 122.

Hukukumuzda işyerinde özel amaçla internet kullanımına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla işverenin internetin özel amaçla kullanımını tamamen veya kısmen yasaklaması mümkündür.

İlk ihtimal, işverenin işçilerin işyerindeki sosyal medya kullanımlarını açıkça yasaklamasıdır. Bu yasaklama teknik araçlar kullanılarak, işyerindeki internet ağı üzerinden Facebook, Youtube gibi sitelere, erişimin tamamen engellenmesi şeklinde yapılabilir. Ancak işçilerin sosyal medya kullanımlarının tamamen sınırlandırılması tartışmalıdır. Öğretideki bir görüşe göre, işyerindeki internet üzerinde mülkiyet hakkı bulunan işveren kural olarak, işçilerin sosyal medya kullanımlarını tamamen yasaklayabilir¹⁶. Aynı görüşe göre bu yasak ara dinlenme sürelerini de kapsayabilir. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise işyerindeki internetin özel amaçlı kullanımının tamamen yasaklanması, işçinin kişiliğinin ve özel hayatının korunması, haberleşme hürriyeti, manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı bakımından aşırı bir uygulamadır¹⁷. İşçi iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmesi, işyerinde olumsuzluklara yol açmaması ve makul sınırlar içerisinde kalması kaydıyla, işyerindeki interneti özel amaçlı olarak kullanabilmelidir.

İşveren tarafından yasak getirilmesi halinde, bu yasağın işçilere açık ve anlaşılır bir biçimde bildirilmiş olması gerekir¹⁸. Anayasa Mahkemesi işverenler tarafından getirilen sınırlamaların işçilerin temel haklarının özünü zedeleyici nitelikte olmaması ve bu hususta işçilerin bilgilendirilmesi gerektiğini, gerekli bilgilendirme ve uyarıların yapılmaması halinde, işçilerin, temel hak ve özgürlüklerine keyfi bir müdahalede bulunulmayacağı konusunda makul bir beklenti içerisinde olacaklarını ifade etmektedir¹⁹. İşverenin keyfi ve sınırsız bir biçimde, işçilerin özel hayatına ve haberleşme hürriyetine müdahale etmesi mümkün değildir. Anayasal güvence altındaki temel hak ve özgürlüklere, kanunlara, uluslararası sözleşmelere aykırı olmamak kaydıyla, özellikle iş saatleri içerisindeki belirli hakların kısıtlanması ise makul görülebilir. Bu çerçevede, işçi, işveren bakımından ek bir külfet getirmese veya işçinin çalışma verimini olumsuz yönde etkilemese dahi dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdür²⁰. Ancak acil durumlarda, bu yasağın ihlal edilebileceği kabul edilebilir²¹.

¹⁶ Öktem Songu (n 12) 1060; Nağme N. Hozar ‘Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi’ (2007) 2(7) Sicil İş Hukuku Dergisi 199, 203.

¹⁷ Erdem Özdemir, ‘İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine’ (2008) 10 Sicil Dergisi 13, 19; İlke Gürsel, ‘Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkilerine Etkileri’ (2016) 13(50) İSGHD 763, 834; Seracettin Gökaş, ‘Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu’ (2021) 38 (2) Anayasa Yargısı 1, 34; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, ‘The Effects of Utilization of Social Media by Workers on Labor Law’ (2018) 7 (1) PressAcademia Procedia 372, 373; Selen Uncular, ‘Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasiyatıyla İzleme’ (2020) 3 Çalışma ve Toplum 1673, 1684.

¹⁸ Gökaş (n 17) 34; Öktem Songu (n 12) 1075; Hozar (n 16) 203; Uncular (n 17) 1685.

¹⁹ Anayasa Mahkemesi, 2013/4825, 24.3.2016, RG 10.05.2016, No 29708.

²⁰ Okur, ‘Özel Amaçlı Kullanım’ (n 13) 58; Hozar (n 16) 203; Kramer (n 14) 459.

²¹ Yargıtay 9 HD, 27583/5294, 17.03.2008 (Lexpera); Okur, ‘Özel Amaçlı Kullanım’ (n 13) 55.

İkinci ihtimalde, işveren işçilerin işyerindeki sosyal medya kullanımlarını tamamen yasaklamak yerine işyerindeki internetin özel amaçlı kullanımını zaman, yer ve içerik bakımından sınırlayabilir²². İşveren azami kullanım süresi öngörebilir, dinlenme odasında özel amaçlı kullanım için bilgisayar tahsis edebilir, ziyaret edilebilecek siteleri, sosyal ağları sınırlayabilir, işyerinin tümüne veya bir bölümüne ait görsellerin, işverenin ismi veya logosunun bulunduğu görüntülerin paylaşılmasını yasaklayabilir²³.

İşveren, kural olarak işçinin kendi interneti ve özel cep telefonu kullanımına ilişkin sınırlamalar getiremez. İşyerinde özel cep telefonu kullanımını tamamen kısıtlayan ve iletişim olanağını ortadan kaldıran talimatlar işçilerin temel hak ve özgürlüklerine ve dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil eder²⁴. Bu nedenle, işçinin ara dinlenmesinde ve hatta işini görme borcunu gereği gibi ifa etmesi ve makul sınırlar içerisinde kalması kaydıyla iş saatleri içerisinde, özel cep telefonu kullanılmasına imkân tanınmalıdır.

İşveren işçilerin sosyal medya kullanmalarına açık veya örtülü olarak izin vermiş olabilir. Ancak bu durum, işyerinde internetin özel amaçla kullanımının sınırsız şekilde yapılabileceği anlamına gelmez. İşveren sosyal medya kullanımına izin vermiş olsa dahi, işçinin daha az verimle çalışmasına ve işini aksatmasına yol açan, çalışma düzenini bozan davranışlardan kaçınması gerekir²⁵.

Diğer bir ihtimal, işverenin işyerinde özel amaçla internet kullanımı bakımından herhangi bir düzenleme yapmamış olmasıdır. Kural olarak, işçinin işyerindeki interneti işle ilgili olarak kullanması esastır²⁶. Bir görüşe göre, işçi ancak acil bir durum varsa interneti özel amaçla kullanabilir²⁷. Mesai saatleri içerisinde halledilmesi gereken resmi bir dairedaki işini internet üzerinden halletmesi, çocuğunun kazaya uğraması durumunda e-mail yoluyla haberleşmesi gibi hallerde acil bir durumun varlığı kabul edilebilir. Bu

²² Okur, 'Özel Amaçlı Kullanım' (n 13) 56; Kramer (n 14) 458-459; Öktem Songu (n 12) 1061. Capital dergisinin 2001 yılında yaptığı bir ankete göre Ericsson, Fiat, Volkswagen gibi şirketler işyerinde özel amaçlı internet kullanımına izin vermekte, BMW, Deutsche Telekom gibi şirketler ise özel amaçlı kullanımları tolere etmektedir. Bkz Michael Rath ve Sophia Karner, 'Private Internetnutzung am Arbeitsplatz – rechtliche Zulässigkeit und Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers' (2007) 9, <https://www.luther-lawfirm.com/uploads/tx_fwluther/2007_Private_Internetnutzung_01.pdf> Erişim Tarihi 12 Şubat 2022. İşverenin işçinin rızasını alarak yapacağı, işçilerin sosyal medya kullanımlarına ilişkin genel düzenlemelerin içeriğinin ne olabileceği hakkında bkz Michael Fuhlrott ve Sönke Oltmanns, 'Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung' (2016) (13) NZA 791. Sosyal medya yönergelerinin yasal dayanağı ve içeriği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz Isabell Conrad ve Peter Huppertz, 'Rechtsgrundlagen und wichtige Inhalte von Social Media-Richtlinien' in Astrid Auer-Reinsdorff ve Isabell Conrad (eds), *Handbuch IT- und Datenschutzrecht* (2. Baskı C.H. Beck 2019) <https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fkomm%2FAuerReinsdorffConradHdbITDSR_3%2Fcount%2FAuerReinsdorffConradHdbITDSR%2Eglssect37%2Eg1VIII%2Eg13%2Eg1c%2Ehtm> Erişim Tarihi 17 Şubat 2022.

²³ Bu konuda bkz Okur, 'Özel Amaçlı Kullanım' (n 13) 59-63; Hozar (n 16) 203.

²⁴ Doğan (n 6) 188; Deniz Uğan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta 2019) 353.

²⁵ Öktem Songu (n 12) 1061; Göktaş (n 17) 34.

²⁶ Okur, 'Özel Amaçlı Kullanım' (n 23) 53; Özdemir (n 17) 18; Ali Cengiz Köseoğlu, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi* (Beta 2011) 233.

²⁷ Bkz Okur, 'Özel Amaçlı Kullanım' (n 13) 53-54.

durumda, işverenin örtülü rızası bulunduğu da savunulabilir²⁸. Yargıtay işverenin açık veya örtülü bir rızası bulunmadıkça, acil bir durum veya işe ilişkin herhangi bir sebep de yoksa, işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanılmasının yasak olduğu görüşündedir²⁹.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise işveren özel amaçlı internet kullanımına herhangi bir yasaklama getirmemişse acil durumların dışında da, işçi bazı koşullara uyararak işyerinde interneti özel amaçlarla kullanabilmelidir. Bu koşullar işverene ek maliyet getirmeme, makul ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde olma, iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmesi ve işyerinde olumsuzluklara yol açmama şeklinde sayılabilir³⁰. Sabah işe gelen işçinin kısa süreli olarak haberlere göz atması, sosyal medya hesabına gelen bir mesaja cevap vermesi gibi işi aksatmayan ve makul sınırlar içerisinde yer alan kullanımların hukuka aykırı olmadığı kabul edilmelidir. Bu anlamda, bu tür kısa süreli ve işi aksatmayan kullanımlar bakımından, işverenin örtülü rızası bulunduğu da ileri sürülebilir. Keza Köln Eyalet Mahkemesi, işyerinde internetin özel amaçla kullanımının açıkça yasaklanmadığı bir durumda, makul ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalınması şartıyla, işverenin bu tür eylemlere rıza gösterdiğinin kabulü gerektiği sonucuna varmıştır³¹.

2. İşçilerin İşyeri Dışındaki Sosyal Medya Kullanımları Bakımından

Uygulamada işçilerin işyeri dışındaki sosyal medya kullanımlarının işverenler tarafından “Davranış Kuralları”, “Etik Kod” ve benzeri isimlerle verilen yazılı talimatlarla belirli ölçülerde sınırlanmak istendiği görülebilmektedir³². Buna göre, işverenin itibarına zarar veren, tehdit, hakaret veya gerçeğe aykırı isnatlar içeren gönderilerden kaçınılması, ticari sırların korunması, müşteriler hakkında açıklama yapılırken özel olarak dikkat gösterilmesine ilişkin talimatlar içeren yönergeler düzenlenebilmektedir³³. Zira Yargıtay kararlarında da görüldüğü üzere, birçok işveren, işçilerin çalışma saatleri dışında da olsa, yaptıkları paylaşımlar veya beğendikleri yahut yeniden paylaştıkları başkalarına ait içerikler nedeniyle zarar gördüklerini veya görebileceklerini ileri sürmektedir³⁴.

²⁸ İşverenin örtülü rızasının bulunduğu kabulü için, işverenin işçinin özel amaçlı internet kullanımından haberdar olması ve buna uzunca bir süre katlanmış olması gerektiği, bu sürenin 6-12 ay arasında bir süre olarak düşünülebileceği yönünde bkz Okur, ‘Özel Amaçlı Kullanım’ (n 13) 56. Yargıtay “işyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir.” kanaatindedir. Bkz Yargıtay 9 HD, 27583/5294, 17.03.2008 (Lexpera).

²⁹ Yargıtay 9. HD, 27583/5294, 17.03.2008(Lexpera).

³⁰ Özdemir (n 17) 19; Kramer (n 14) 459; Jochen Kreitner, ‘Individualarbeitsrecht’ in Wolfdieter Küttner ve Jürgen Röllner (eds) *Personalbuch* (28. Baskı, C.H. Beck 2021) [6]. <https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fflex%2FKuettnerHdb_28%2Fcont%2FKuettnerHdb%2EInternet_Telefonnutzung%2Egla%2Egll%2Ehtm> Erişim Tarihi 18 Şubat 2022. Aynı yönde bkz LAG Köln, 4 Sa 1018/04, 11.02.2005 (Juris).

³¹ LAG Köln, 4 Sa 1018/04, 11.2.2005 (Juris).

³² Erhan Birben, ‘İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi’ iç Prof. Dr. Tankut Centel (ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar-II* (On İki Levha Yayıncılık 2016) 141.

³³ Conrad ve Huppertz (n 22) [368].

³⁴ Bkz Yargıtay 9 HD, 1405/14318, 26.06.2019 (Lexpera); Yargıtay 9 HD, 10576/7110, 24.04.2017 (Legalbank).

İşverenin düzenleme yapma ihtiyacı, işçinin işyeri dışındaki söz ve davranışlarının, işverenin itibarını zedelemesi, işverenin meşru menfaatlerine zarar vermesi ya da işyerindeki düzeni ve iş akışını olumsuz olarak etkilemesi gibi hallerde gündeme gelebilir³⁵. Öğretideki bir görüşe göre, işçinin özel hayatının iş ilişkisine doğrudan ve olumsuz etkilerinin olacağı durumlarda, işçinin rızası alınarak kişilik haklarını, özel yaşam alanını ve haberleşme hürriyetini sınırlayan düzenlemeler getirilebilir³⁶.

Diğer görüşe göre ise, işveren, işçinin işyeri dışındaki özel hayatına müdahalede bulunamaz. Bu husustaki düzenlemeler ancak işçi için bir hatırlatma ya da uyarı oluşturabilir³⁷. Özel yaşama müdahale, bu alana ilişkin bilgilerin öğrenilmesi, kullanılması, saklanması, başkalarıyla paylaşılması, yayılması gibi çeşitli şekillerde gerçekleşebilir³⁸. İşveren, işçinin işyeri dışındaki özel yaşamına müdahaleden kaçınmalıdır³⁹. Zira işçi, işverenin her talimatına değil, sadece hukuka uygun emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür. Bu nedenle, işverenin işçinin işyeri dışındaki yaşamına ilişkin talimatlarının geçerliliği ve işverenin işçinin kişilik haklarına müdahalesinin hukuka uygunluğu değerlendirilirken, işverenin meşru bir menfaati olup olmadığı ve dürüstlük kuralları dikkate alınmalıdır⁴⁰.

C. İşverenin Düzenleme Yetkisinin Sınırları

İşverenin işçinin sosyal medya kullanımlarına ilişkin düzenlemeler getirirken sınırsız bir yetkiye sahip olduğu kabul edilemez. İşverenin yönetim yetkisi, işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlıdır ve işçinin temel hak ve özgürlükleri işyerinde de korunmaktadır. Bu bağlamda, kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kuralları çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmamalıdır⁴¹. İşçilerin sahip olduğu hak ve özgürlükler işverenin düzenleme yetkisinin sınırlarının belirlenmesinde dikkate alınmalıdır.

Anayasanın ilgili hükümleri gereği herkes, manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına (AY m.17), özel hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına (AY m.20), haberleşme hürriyetine (AY m.22) ve düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya

³⁵ Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (Fakülteler Matbaası, 1982) 163; Sükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar* (Seçkin, 2002) 93, 127; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (8. Baskı, Beta, 2016) 103; Öktem Songu (n 12) 1067.

³⁶ Ertürk (n 35) 127-128; Göktaş (n 17) 1, 12-13, 19; F. Burcu Savaş, ‘İş Hukukunda “Siber Gözetim”’ (2009) 22 Çalışma ve Toplum 97, 119. İşverenin işçinin işyeri ve iş saatleri dışındaki sosyal medya kullanımları bakımından ancak çok sınırlı bir şekilde müdahalede bulunabileceği yönünde bkz Frank Bayreuther ve Eva Stark, ‘Arbeitsrechtliche Aspekte der Social Media’ in Gerrit Hornung und Ralf Müller Terpitz (eds), *Rechtshandbuch Social Media* (2. Baskı, Springer 2021) 476.

³⁷ Okur, ‘Özel Amaçlı Kullanım’ (n 13) 54; Birben (n 32) 142; Ali Güzel, ‘İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”’ (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 93, 115.

³⁸ Göktaş (n 17) 20; Seda Arslan Durmuş, ‘İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi’ (2020) 25 (42) DÜHFD 135, 142.

³⁹ Güzel (n 37) 115.

⁴⁰ Güzel (n 37) 116; Bayreuther ve Stark (n 36) 483; Ugan Çatalkaya, (n 24) 284 vd.

⁴¹ Anayasa Mahkemesi, 2018/34548, 28.12.2021, RG 11.02.2022, No 31747. Konuyla ilgili ayrıca bkz Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 85 vd.

başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına (AY m.26) sahiptir.

Anayasa m.17 hükmüne dayanan ve “*kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden varlıkların tümü üzerindeki hakkı*⁴²” veya “*kişinin kişiliğini oluşturan, insanı insan yapan değerlere ilişkin hakkı*⁴³” şeklinde tanımları yapılan kişilik hakkı, para ile ölçülemeyen, mutlak ve kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olarak kabul edilmektedir⁴⁴. Kişilik hakkı, maddi ve manevi değerlerden oluşur. Vücut bütünlüğü, yaşam ve sağlık maddi değerlerden iken, şeref ve haysiyet, özel yaşam, fotoğraf ve benzeri hususlar manevi kısma ilişkindir⁴⁵.

Kişinin sağlığı, vücut bütünlüğü, şerefi ve haysiyetinin yanı sıra özel hayatı da kişilik hakları arasındadır⁴⁶. Kişilerin yaşam alanları “üç alan teorisi”ne göre, kamuya açık, gizli ve özel yaşam alanı olarak sınıflandırılabilir⁴⁷. Bu üç alanın kesin sınırlarla birbirinden ayrılması güçtür. Kamuya açık alanda herkese açık olan, bilinmesinde herhangi bir sakınca görülme-yen olaylar söz konusu iken, gizli yaşamda, kişinin sadece kendisinin veya sadece açıkladığı çok sınırlı sayıdaki kişi tarafından bilinen gizli duygular, düşünceler, olaylar, diğer bir deyişle kişinin sırları bu kapsamda görülür. Özel yaşam ise, sıkı ilişkiler içerisinde bulunduğu, sınırlı sayıdaki kişilerce (ailesi, dostları, arkadaşları, yakınları gibi) bilinen olayları ifade eder⁴⁸. Kamuya açık yaşam alanı kural olarak hukuken korunmamaktadır. Ancak TMK m.24 ile kişilerin özel ve gizli alanları hukuka aykırı saldırılara karşı koruma altına alınmıştır⁴⁹.

Özel hayatın gizliliğine ilişkin Anayasa m. 20’ye göre “*herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.*”. Özel hayatın gizliliğinin korunması, özel yaşamında gerçekleşen olayların yalnız kendisi veya kendisinin bilmesini istediği kişiler tarafından bilinmesi isteme hakkını da kapsar⁵⁰. Keza Anayasa Mahkemesi’ne göre, kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, kişisel bilgileri, aile hayatı gibi unsurları içeren, özel hayat kavramı, özel bir sosyal hayat sürdürmeyi

⁴² Mustafa Dural ve Tufan Ögüz, *Kişiler Hukuku* (22. Baskı, Filiz 2021) 100.

⁴³ Rona Serozan, *Medeni Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku* (6. Baskı, Vedat Kitabevi 2015) 454.

⁴⁴ Hüseyin Hatemi, *Kişiler Hukuku* (8. Baskı, On İki Levha 2020) 66; Dural ve Ögüz (n 42) 103-104.

⁴⁵ Ahmet M. Kılıçoğlu, *Medeni Hukuk* (4. Baskı, Turhan Kitabevi 2021) 296 vd.; Mehmet Ayan ve Nürsen Ayan, *Kişiler Hukuku* (9. Baskı, Adalet Yayınevi 2020) 91 vd.; Yargıtay 4 HD, 9966/5096, 10.04.2008 (Lexpera).

⁴⁶ Dural ve Ögüz (n 42) 104 vd.; Canan Erdoğan, ‘İşçilerin E-posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine’ (2017) 14 (55) İSGHD 1349, 1361.

⁴⁷ Serap Helvacı, *Gerçek Kişiler* (9. Bası, Legal Yayıncılık 2021) 123; Dural ve Ögüz (n 42) 138-139; Aydın Zevkliler ve diğerleri, *Medeni Hukuk* (10. Baskı, Turhan Kitabevi 2018) 100; K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006) 7; Arslan Durmuş (n 38) 139 vd.

⁴⁸ Sevimli (n 47) 8; Helvacı (n 47) 124; Arslan Durmuş (n 38) 140.

⁴⁹ Göktaş (n 17) 10-11.

⁵⁰ Anayasa Mahkemesi, 24/8, 31.03.1987, RG 28.05.1987, No 19473.

de kapsamaktadır⁵¹. AY m.20 ile kişinin sosyal kimliğini geliştirme hakkı kapsamında “özel hayat”ı, ilişki kurmak, geliştirmek amacıyla çevresindekilerle iletişim kurma hakkı da korunmaktadır. AİHM de AİHS m.8’de yer alan özel hayata saygı hakkının kapsamına, özel bir sosyal yaşam sürme hakkının, diğer bir deyişle bireyin kendi sosyal kimliğini geliştirme imkanının da girdiğini kabul etmektedir⁵².

Bu çerçevede, işveren işçinin gerek işyeri gerek işyeri dışındaki özel hayatına müdahale ederken, haklı bir nedene dayanmalı, müdahale konusunda işçiye önceden bilgilendirmeli ve işçiye bilgilendirme yapılmış ve buna istinaden işçinin açık rızası alınmış olsa dahi, ölçülülük ilkesine uyarak, amacı gerçekleştirmeye elverişli, gerekli ve işçinin kişilik haklarını en az düzeyde ihlal edecek yöntemi tercih etmelidir⁵³. İşçinin temel hak ve özgürlüklerine müdahale ederken, güdülen amacın meşru olması, amaç ile müdahale arasında makul ve kabul edilebilir bir orantı bulunması ve müdahalenin gerekli olması gerekir. Keza işçinin anayasal haklarına müdahale iddiası bulunan hukuki uyumsuzluklarda, işverenin ve işçinin menfaatleri adil bir biçimde dengelenmelidir⁵⁴.

Haberleşme hürriyeti, işverenin düzenleme yetkisinin bir diğer sınırını oluşturmaktadır. Sözlü, yazılı ve görsel olarak her türlü vasıta ile kişiler arasındaki iletişimi ifade eden haberleşme, özel hayatın bir alt unsurunu oluşturmaktadır⁵⁵. Bu anlamda özel hayat bakımından geçerli olan gizliliğin korunması, haberleşme için de geçerlidir. Anayasa m.22’de düzenlenmiş olan haberleşme hürriyeti, aynı zamanda haberleşmenin gizliliğini de esas alır. Zira haberleşmenin içeriğinin muhatap tarafından, gönderinin rızası olmadan açıklanması halinde, gönderenin haberleşmenin gizliliği hakkı ihlal edilmiş olur. Bu nedenle haberleşme hürriyeti özellikle işverenin işçilerin sosyal medya kullanımlarını denetlerken dikkate alması gereken bir sınır olarak karşımıza çıkar⁵⁶.

⁵¹ Anayasa Mahkemesi, 2013/4825, 24.3.2016, RG 10.05.2016, No 29708.

⁵² Bărbulescu v Romania App no 61496/08 (ECHR, 5 September 2017); Ozpınar v Turkey App no 20999/04 (ECHR, 19 October 2010).

⁵³ Güzel (n 37) 116; Birben (n 32) 139; Zeki Okur, ‘Yeni Teknoloji ve İş Hukuku’ (2006) 20 (3) Çimento İşveren Dergisi 4, 8; Ugan Çatalkaya (n 24) 63-76; Bărbulescu v Romania App no 61496/08 (ECHR, 5 September 2017); Ozpınar v Turkey App no 20999/04 (ECHR, 19 October 2010); Anayasa Mahkemesi, 2013/4825, 24.03.2016 RG 10.05.2016, No 29708. AYM kararının değerlendirilmesi için bkz Erdoğan (n 46) 1351-1386.

⁵⁴ İşçinin ifade özgürlüğü ile işverene karşı sadakat yükümlülüğü arasında adil bir denge kurulabilmesi için sosyal medya paylaşımının kim tarafından, kimlerle ve hangi şartlarda paylaşıldığının irdelenmesi gerekir. Bkz Anayasa Mahkemesi, 2017/35488, 07.04.2021 < <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/35488> > Erişim Tarihi 24 Nisan 2022. Diğer bir AYM kararına göre, adil bir dengelemenin yapılabilmesi için uygulanabilecek bazı ölçütler şu şekildedir: “i. Dile getirilen düşünce açıklamalarının nerede, kimlerle ve hangi şartlarda paylaşıldığı, ii. Başvurucunun amacı, iyi niyetli olup olmadığı, ifade özgürlüğünün sırf üçüncü kişilere zarar vermek amacıyla kullanılıp kullanılmadığı, iii. Yürütülen kamusal tartışmanın önemi, yapılan açıklama veya kullanılan sözlerin bu kamusal tartışmaya yaptığı katkının ağırlığı, iv. Kullanılan ifadeler ve bunların hedef alınan kişinin yaşamına etkileri.” bkz Anayasa Mahkemesi, 2018/33476, 07.10.2021, RG 30.12.2020, No 31705.

⁵⁵ Ali Korkmaz, ‘İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması’ (2014) 16 KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 99, 101; Bilen (n 3) 96.

⁵⁶ Öktem Songu (n 12) 1067.

Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti de değinilmesi gereken sınırlamalardan biridir. Anayasa m.26 hükmü gereğince herkes “*düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir*”. Aynı maddede bu hakkın “*resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek*” serbestliğini de kapsadığı vurgulanmıştır. Zira insanın iç dünyasına ilişkin olan düşünce ancak dış dünyaya açıklanıp yayıldığında bu özgürlük anlamına kavuşacaktır⁵⁷. Buradan hareketle, işçilerin sosyal medya aracılığıyla paylaştıkları düşünce ve kanaatleri bakımından da anayasal bir güvenceye sahip olduklarını belirtmek gerekir. AİHM, ifade özgürlüğünün sadece olumlu karşılanan, zararsız veya önemsiz olarak görülen “bilgi” veya “fikirler”i değil, rahatsız eden, inciten ya da şok eden ifadeleri de koruduğunu ve demokratik bir toplumun temellerinden biri olduğunu belirtmektedir⁵⁸. İşveren, işçinin bu düşünce ve kanaatlerine de kural olarak katlanmak durumundadır⁵⁹. Ancak işin niteliği, işyerinin özellikleri, işyeri düzeni, işçinin sadakat ve özen borcu bu özgürlüğün sınırlandırılmasını gerektirebilir⁶⁰. Keza başkalarının itibarının veya haklarının korunması da kısıtlamaya izin veren meşru amaçlardan biridir (AY m.26/2). İşçinin ifade özgürlüğü bulunması, ona işveren ya da diğer işçiler hakkında şeref ve onura zarar verecek nitelikte açıklamalar yapmasına imkân vermez.

Anayasa m.20/3 uyarınca “*herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir...*” ve TBK m.419 uyarınca, “*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.*” Dolayısıyla Kişisel Verilerin Korunması Kanunu⁶¹ iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulmaktadır. KVKK m.3/1-d uyarınca, “*kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” kişisel veridir. Bu çerçevede, işçinin kimlik bilgilerinin yanı sıra davranışları, duygu ve düşünceleri, sağlığı gibi hususlardaki veriler de kişisel veri niteliğindedir⁶². İşçilerin sosyal medya kullanımlarının feshe konu edilmesi halinde, bu verilere erişimin hukuka uygunluğu bakımından kişisel veri niteliği de göz önünde bulundurulmalıdır.

⁵⁷ Muhittin Astarlı, ‘İş İlişisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015* (On İki Levha 2017) 211, 310.

⁵⁸ Bkz *Palomo Sanchez and Others v Spain* App no 28955/06, 28957/06, 28959/06 ve 28964/06, (ECHR, 12 September 2011).

⁵⁹ Öktem Songu (n 12) 1065; Astarlı (n 57) 311; Kübra Deniz Çelik, *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi* (On İki Levha 2019) 36; Bilen (n 3) 99 vd; F. Burcu Savaş Kutsal ve Şelen Kolan ‘Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme’ (2019) 16(62) İSGHD 491, 507.

⁶⁰ Göktaş (n 17) 31. Düşünceyi açıklama özgürlüğünün sınırlandırılması hakkında bkz Zeki Okur, ‘İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü’ (2006) 8 (4) Kamu İş 41, 47 vd.

⁶¹ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Kanun Numarası: 6698, Kabul Tarihi:24.03.2016, RG 07.04.2016/29677

⁶² İşçilerin sanal ortamlardaki hareketlerinin işveren tarafından izlenmesi ile kişisel verilerin korunması ilişkisi hakkında ayrıca bkz: A. Eda Manav, ‘İş İlişisinde İşçinin Kişisel Verilerini Korunması’ (2015) 19(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95, 122 vd; Savaş, ‘Siber Gözetim’ (n 36) 97-132.

İşverenin düzenleme yetkisi bakımından, işçiyi gözetme borcunun da göz önüne alınması gerekir. İşçinin sadakat borcu karşısında işverenin işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. TBK m.417 uyarınca, işveren, işçinin kişiliğini korumak, kişilik haklarına saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. İşveren bu borcu gereği işçilerin sosyal medya kullanımlarını sınırlarken, işçilerin temel hak ve özgürlüklerini hukuka aykırı bir biçimde ihlal etmemelidir.

İşveren, ancak işçinin temel hak ve özgürlüklerine aşırı bir müdahale oluşturmamak şartıyla, işçinin özel amaçlı internet kullanımlarını kısıtlayabilir. İşverenin işyerindeki internet kullanımını mülkiyet hakkına dayanarak sınırlaması veya iş saatleri içerisindeki sosyal medya kullanımını işyerinde düzeni sağlamak amacıyla yasaklaması mümkündür. Zarar gören kişinin rızasının bulunması, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yararın varlığı ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması ve benzeri hallerde kişilik haklarına müdahale hukuka aykırı kabul edilmeyecektir⁶³.

III. İşçinin Sosyal Medya Kullanımlarının İşverenin Fesih Hakkı Bakımından Değerlendirilmesi

İnternet kullanımının yaygınlaşması, özel hayat ile iş hayatı arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta ve iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin sosyal medya kullanımları nedeniyle feshi günümüzde giderek artmaktadır. Somut olayın özelliklerine göre salt sosyal medyada gezinme ya da sosyal medya platformlarında yapılan paylaşım, beğeni veya yorumlar, fesih nedeni olarak gösterilebilmektedir. Bu fesih, İşK m.25'te düzenlenmiş olan haklı nedenlere dayanarak gerçekleştirilebileceği gibi, iş güvencesi kapsamında yer alan işçiler bakımından İşK m.18 uyarınca geçerli nedene dayanarak da gerçekleştirilebilir. İş güvencesi kapsamında yer almayan işçiler bakımından ise İşK m. 17 uyarınca feshin kötüniyetli olup olmadığı gündeme gelebilir.

İşverenin işçinin sosyal medya kullanımları nedeniyle iş sözleşmesini feshi halinde, öncelikle işçinin sosyal medya kullanımlarına ilişkin geçerli bir kısıtlama olup olmadığına bakılmalıdır. Daha sonra işçinin sosyal medya kullanımlarının işverenin fesih hakkına etkisi incelenmelidir. Bu hususta işverenin fesih hakkına etki edebilecek bazı hususlara ve işverenin fesih nedeni olarak ileri sürdüğü sosyal medya kullanımlarına erişiminin hukuka uygunluğuna dikkat edilmelidir.

⁶³ Kişilik haklarına müdahale durumunda, ilgili kişinin rızasının hukuka uygun olması halinde, hukuka aykırılığın ortadan kalktığı kabul edilebilir. Ancak söz konusu rıza serbest irade ürünü olmalı ve ehliyet gibi geçerlilik unsurlarını taşımalıdır. İşyerindeki düzeni korumakla, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yükümlü olan işveren, kanunun verdiği yetkiye dayanarak veya diğer işçilerin korunması gereken üstün bir yararı olduğu gerekçesiyle işçinin özel yaşam hakkına müdahalede bulunabilir. Her somut olaya göre hukuka uygunluk sebeplerinin değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda bkz Göktaş (n 17) 21 vd; Sevimli (n 47) 95-111; Öktem Songu (n 12) 1063; Savaş, 'Siber Gözetim' (n 36) 116.

A. İşverenin Fesih Hakkı Bakımından Etkisi Olan Bazı Hususlar

İşçinin sosyal medyada gezinme, paylaşım, beğeni, yorum yapma, mesaj gönderme gibi sosyal medya kullanımlarının, iş ilişkisinin devamına ve işverenin fesih hakkına etkisi değerlendirilirken dikkate alınması gereken birçok husus bulunmaktadır. Bunlardan bazıları kullanılan sosyal ağ ve ulaşılan çevre, sosyal medya kullanımının içeriği, işverene veya işyerine ilişkin bilgilerin kullanılması, işçiye ilişkin özellikler ve sosyal medya kullanımlarının iş ilişkisini olumsuz olarak etkilemesi unsurudur.

1. Kullanılan Sosyal Ağ ve Ulaşılan Çevre

İş odaklı kurulan XING ve LinkedIn gibi sosyal ağlar, kullanıcılarının eğitim, iş deneyimi, profesyonel yetkinlikler ve benzeri bilgilerinin yer aldığı, iş başvurusu, işçi alımı gibi kullanımlar sunan uygulamalardır. Bu sosyal ağlardaki paylaşımlara, işveren, iş arkadaşları, mevcut veya potansiyel müşteriler yahut iş ortakları tarafından erişim daha muhtemeldir ve bu tür sosyal ağlardaki paylaşımların işverenin itibarı bakımından Facebook, Instagram gibi sosyal ağlara nazaran önemli ölçüde daha çok zarar verme potansiyeli vardır⁶⁴. Bu nedenle, işçi tarafından gerçekleştirilen ihlalin ağırlığı ve iş ilişkisi üzerindeki olumsuz etkileri değerlendirilirken, hangi sosyal ağın kullanıldığı dikkate alınmalıdır.

Sosyal ağlar çeşitli gizlilik ayarları sunmakta ve gönderilerin ulaştığı çevrenin kapsamı kullanıcı tarafından değiştirilebilmektedir. Bir görüşe göre, sosyal medya platformlarında gizlilik beklenemez. Bu görüşe göre, sosyal medya paylaşımlarının sosyal ağlarda kalıcı olarak kaydedilebileceği, arama motorları aracılığıyla üçüncü kişiler tarafından bulunabileceği ve yayılabileceği hususu göz ardı edilmemelidir⁶⁵. Facebook, LinkedIn, WhatsApp ve Twitter gibi sosyal ağlar arasında, gizlilik derecesi ve içeriğin iletilmesi açısından farklılıklar olsa da, tüm sosyal ağlar, kontrolsüz bilgi paylaşımına ilişkin “potansiyel bir tehlike” barındırır⁶⁶.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, gizliliğin derecesine ve sosyal medya paylaşımlarının ulaştığı kitleye göre bir ayırım yapılması gerekir⁶⁷. Keza Alman Federal İş Mahkemesi de özel alanda gizli iletişimin kişiliğin bir ifadesi olduğu ve anayasada

⁶⁴ Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 787.

⁶⁵ Rüdiger Linck, ‘§ 53 Allgemeine Nebenpflichten des Arbeitnehmers’ in Günter Schaub (ed), Arbeitsrechts Handbuch (18. Baskı, C.H.Beck 2019) 549, 562-563. Başkaları hakkında çevrimiçi ortamda karalayıcı ifadelerde bulunma özgürlüğü olmadığı, Facebook’un genel olarak erişilebilir olması nedeniyle, işverenin müşterileri veya ortakları gibi üçüncü şahısların işçinin sosyal medya paylaşımından haberdar olma olasılığının her zaman mevcut olduğu yönünde bkz LAG Hamm, 3 Sa 644/12, 10.10.2012 (Juris).

⁶⁶ Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 785. Örneğin Twitter gizlilik politikası olarak, Twitter’ın herkese açık olduğunu, Tweet’lerin (bu uygulamada paylaşılan mesajların) dünyanın her yerinden herkes tarafından anında görüntülenebileceğini, “direkt mesajlar (DM)” kısmında herkese açık olmayan bir biçimde iletişim kurma imkanının bulunduğunu belirtmiştir. <<https://twitter.com/en/privacy>> Erişim Tarihi 9 Şubat 2022.

⁶⁷ Göktaş (n 17) 34; Bilen (n 3) 77; Jobst-Hubertus Bauer ve Jens Günther, ‘Kündigung wegen beleidigender Äußerungen auf Facebook Vertrauliche Kommunikation unter Freunden?’ (2013) (2) NZA 67, 68; Steffen Burr, ‘Kündigung wegen unternehmensschädlichen Facebook-Postings’ (2015) (3) NZA-Beilage 115; Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 787.

güvence altına alındığı, dolayısıyla beyanlarının dış dünya ile paylaşılmayacağına güvenen işçinin bu güveninin korunması gerektiği görülmektedir⁶⁸. Bu anlamda Yüksek Mahkeme, işçiye korunan bir alan tanır.

Fesih sebebi olarak işçinin sosyal medya kullanımlarının ileri sürülmesi halinde, her somut olay bakımından kullanılan sosyal ağın, işçinin sosyal medya kullanımının (paylaşım, beğeni, yorum veya özel mesaj gibi) kimler tarafından görülebileceğinin, “genel olarak erişilebilir” olup olmadığının, diğer bir deyişle ulaştığı çevrenin belirlenmesi gerekir⁶⁹. Çünkü muhatap, söylemde bulunan işçiden ne kadar uzaklaşırsa ya da muhatap kişi sayısı ne kadar artarsa gizlilik derecesi de o kadar azalır⁷⁰. “Herkes açık” olarak paylaşılan bir gönderi ile sadece işyerindeki diğer işçilerin bulunduğu küçük bir gruptaki bir yazı, aynı içeriğe sahip olsa dahi, iş ilişkisini aynı derecede etkilemeyecektir. Söz gelimi, WhatsApp uygulamasında bir kişiyle özel olarak iletişim kurulabileceği gibi grup kurularak yüzlerce kişiye aynı anda ulaşılabilir. Facebook uygulamasında da hem özel olarak sohbet kısmından iletişim kurulabilir hem de her kullanıcı “duvar” denilen kendi sayfasındaki paylaşımları bakımından gizliliği düzenleyerek, “arkadaşlar”, “herkes açık”, “belirli arkadaşlar” gibi seçenekler arasından seçim yapabilir. Dolayısıyla özel mesajlaşmalar genellikle bir veya çok sınırlı bir alıcıya ulaştığında gizli olarak kabul edilmelidir. Bu durumda, içeriği suç oluşturmayan eleştiri niteliğindeki “genel olarak erişilebilir olmayan” paylaşımların, işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturmadığı kabul edilmelidir⁷¹. Örneğin iş arkadaşları arasında, üstler hakkında eleştiri niteliğinde uygunsuz görüşler belirtilmesinin, işveren bakımından haklı veya geçerli bir fesih nedeni oluşturmadığı savunulabilir. Yargıtay’ın önüne gelen bir olayda, işçi sosyal medya üzerinden yalnızca kendi arkadaşlarının görebileceği şekilde işyerinde kendisi de dahil adam gibi adam olmadığı, herkesin kaypak, yalaka, taklacı olduğu yönünde paylaşımlarda bulunmuştur. Yüksek Mahkeme, işverenin doğrudan paylaşımın tarafı olmaması, paylaşımın işçinin arkadaşlarıyla sınırlı olması ve kendisi de dahil herkes hakkında genel birtakım sözler söylenmiş olmasından hareketle eylemin sataşma niteliğinde olmadığı yönünde karar vermiştir⁷².

⁶⁸ BAG, 2 AZR 534/08, 10.12.2009, (2010) (12) NZA 698-701.

⁶⁹ Bilen (n 3) 99; Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 503. Sosyal medya paylaşımlarına erişim izni ile kişisel verilerin korunması arasındaki ilişkiye dair inceleme için bkz Azize Velioglu, *Sosyal Medya Üzerinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2019) 230.

⁷⁰ Bayreuther ve Stark (n 36) 474.

⁷¹ Bkz Gaye Burcu Yıldız, ‘İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi’ (2018) 39 Sicil İş Hukuku Dergisi 105, 111. Aynı yönde bkz Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 787. Bununla birlikte paylaşım yapılan grubun çok sayıda üyesi olması halinde gizlilik bakımından makul bir beklentinin mevcut olacağını kabul etmek güçtür (Nurşen Caniklioğlu, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha Yayıncılık 2019) 185, 265-266).

⁷² Yargıtay 9 HD, 2635/12272, 23.05.2016 (Karar ve karar incelemesi için bkz: Kübra Doğan Yenisey, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’ iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 387, 502-504. Kararı isabetli bulan görüş için bkz Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 542.

2. Sosyal Medya Kullanımının İçeriği

İşçinin sosyal medya kullanımının, diğer bir deyişle paylaşılan yazı, fotoğraf ya da videonun, beğeni yapılan içeriğin, bir gönderinin altına yapılan yorumun ya da özel bir mesajın içeriğinin tespiti de feshin değerlendirilmesinde oldukça önemlidir.

İşçinin sosyal medya kullanımının hakaret, iftira, cinsel taciz gibi bir suç oluşturması halinde, doğrudan iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin gerektiği düşünülmemelidir. Bu kapsamda, öncelikle ilgili suçun kime karşı işlendiği değerlendirilmelidir. Söz konusu suçun mağdurunun iş ilişkisinin devamına etki edebilecek kişilerden biri (işveren, işverenin aile üyeleri, diğer işçiler, müşteriler veya iş ortakları gibi) olup olmadığına bakılmalıdır. Suçun mağduru bu kişilerden biri ise fesih hakkının doğduğu, ancak fesih türünün eylemin ağırlığına göre belirlenmesi gerektiği kabul edilmelidir. Suçun mağduru bu kişilerden biri değilse, üçüncü bir kişiye karşı işlenen suçtan ötürü fesih, ancak iş ilişkisinin olumsuz yönde etkilendiğinin işveren tarafından kanıtlanması halinde mümkündür. İşK m.25'te buna ilişkin iki karine bulunmaktadır. Mağdur üçüncü bir kişi olsa dahi, işverinde işlenen suçun yedi günden fazla hapsi gerektirmesi ve cezanın ertelenmemesi veya işçinin gözaltı veya tutukluluk süresinin bildirim süresini aşması halinde, iş ilişkisinin devamının dürüstlük kuralına göre taraflardan beklenemeyeceği kanunen kabul edilmiştir. Bu hallerin varlığı halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Buna göre işçinin salt üçüncü bir kişiye karşı suç işlemiş olması, fesih için yeterli değildir, iş ilişkisinin olumsuz yönde etkilenip etkilenmediği ve bu etkinin ağırlığı her somut olayda değerlendirilmelidir.

İşçiler işveren ve çalışma koşulları hakkında nesnel eleştiriler yapabilirler ve bu paylaşımlar ifade özgürlüğü hakkı kapsamında korunur⁷³. Eleştiri sınırları içerisinde kalan sosyal medya paylaşımları nedeniyle işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. İşçilerin fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği, yasal sınırın üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, ücretlerinin zamanında ve tam olarak ödenmediği gibi gerçek durumu yansıtan ve eleştiri sınırları içerisinde kalan söylemlerinin, sadakat borcuna aykırı olmadığı kabul edilmelidir⁷⁴.

⁷³ Bayreuther ve Stark (n 36) 476; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Baskı, On İki Levha 2021) 604; Bilen (n 3) 175; Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 541-542.

⁷⁴ Yıldız (n 71) 110; Yargıtay 22 HD, 8023/13598, 05.05.2016 (Lexpera): “*Eleştiri; örgütsel, işletmesel, bilimsel, siyasal, sosyal, kültürel, ekonomik, sanatsal veya edebi alanla ilgili olabilir. Eleştirinin sınırları da bu alanlara, eleştirilen kişiye, eleştirinin yer, zaman, konu, neden ve durum ile eleştiren kişinin amacına göre değişiklik gösterir. Şüphesiz düşünce ve ifade özgürlüğünün bir görünümü olan eleştiri hakkı ve özgürlüğü sınırsız değildir. Söz konusu sınır, sözü edilen nedenlerden dolayı esnek ve değişken özellik gösterir. Eleştirinin sınırları; eleştiren ile eleştirilen arasında sözleşmesel, akdi, yasal, örgütsel, kurumsal veya hiyerarşik bir ilişkinin varlığı halinde dar, yokluğu halinde geniş yorumlanması gerekir. Bu bağlamda işçinin işverene, memurun amirine, astın üstüne, öğrencinin öğreticisine karşı eleştirisi ağır, kırıcı, incitici ve tahkir edici olamaz. Bununla birlikte her düzeydeki eleştiriyi eşit veya benzer ölçüdeki bir yaptırıma bağlamak da hakkaniyete uygun düşmez. Eleştiride objektif gerçeklik ve doğruluk payının bulunması gerektiği gibi, kullanılan kelime ve üslubun da ölçülü olması zorunludur. Burada tam bir doğruluk veya gerçeklik gerekli değildir. Doğruluk ve gerçeklik içermeyen söz ve davranış; yerine göre itham veya suçlama, yerine göre de iftira, karalama, tahkir, tezyif veya hakaret olabilir. Eleştirilerde, sarf edilen sözler ve eleştirilen olay ve olgular arasında uygun bir nedensellik ilişkisi bulunmalıdır.... Eleştirinin amacı doğru olmayan, istenilmeyen, rahatsız eden veya hoş gitmeyen söz, tutum, davranış, uygulama veya sonuçları ortadan kaldırmaktır. Bu nedenle belli ölçülerde rahatsız edici veya incitici ya da düşündürücü özellik taşırlar. Eleştiri; tasvip etmemenin, doğru bulmamanın veya beğenmemenin dile getirilmesinin ötesinde bir durumdur ve böyle de olmak zorundadır.”. Eleştiri hakkının işçinin işverene meydan okuması ya da işverenin otoritesine yönelik söz ve eylemlerde bulunmasını kapsamadığı yönünde bkz Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 604.*

Yargıtay kararına konu olayda, işyerindeki grev sonrasında işçilik haklarındaki iyileştirmeyi az bulan bir işçinin Facebook hesabından yaptığı “20 TL’ye SA-TIL-DIK” şeklindeki paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilmiştir. Yargıtay işçinin söyleminin feshi gerektirecek nitelikte olmadığı, eleştiri sınırını aşmadığı, feshin haklı veya geçerli nedene dayanmadığı yönünde karar vermiştir⁷⁵.

Diğer bir olayda 8 yıldır ürün temsilcisi olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi, sosyal medya hesabı üzerinden “...Bize bunları yaşatan, destek veren, imkan tanıyan her kim ise sizler bizim ve evlatlarımızın rızıyla oynadınız. Dilerim Rabbim’den sizlerde bunları yaşamadan can veremezsiniz. Şu mübarek günde eğer ki toplu işçinin ucu kadar hakkım geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum...” şeklindeki paylaşımı üzerine işveren tarafından feshedilmiştir. İşçi işverenin herkese prim vereceğini bildirmesine rağmen, aylarca prim alamadıkları için böyle bir paylaşım yaptığını, söz konusu paylaşımı daha sonra sildiğini ifade etmiştir. Yargıtay, davacı işçi tarafından yapılan paylaşımın hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığı, paylaştığı yorum ile hislerini, düşüncelerini ve eleştirilerini açıkladığı, söz konusu paylaşımların haklı veya geçerli nedenle fesih imkânı vermeyeceği sonucuna varmıştır⁷⁶. Yargıtay, işçi tarafından yapılan sosyal medya paylaşımlarının iş ilişkisinin devamına etkisinin, bu paylaşımlar nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görüp görmediğinin ve çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin bir delil bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerektiğini ve eleştiri sınırları içerisinde kalan ifadeler nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini ifade etmiştir.

Berlin Brandenburg Bölge İş Mahkemesi konuya ilişkin verdiği bir kararda, somut olayın özelliklerine göre, ifade özgürlüğü ile korunan hukuki menfaat ile hakkın kısıtlanmasındaki menfaatin tartılması gerektiğini belirtmektedir⁷⁷. Çalışanın görev dışı davranışı nedeniyle feshi için, iş ilişkisinin devamının beklenip beklenemeyeceği değerlendirilmelidir. Dava konusu olayda, işçinin iş saatleri dışında, bir internet forumunda, doğrudan veya dolaylı olarak işverenin adı geçmeksizin B şirketinden gelen yeni tıbbi cihazların eleştirisini yapması ve bu cihazları ilk kez kullanırken yaşadığı deneyimleri açıklamasının suç oluşturmadığı, işverenin itibarını zedelemeye yönelik herhangi bir saldırı unsuru içermediği gerekçeleriyle ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı kanaatine varılmıştır.

Rheinland-Pfalz Bölge İş Mahkemesince verilen başka bir kararda, teknisyen olarak çalışan işçi, herkese açık bir Facebook grubunda yol yapım safhalarına ilişkin fotoğraf ve videolar paylaşmış, 12 saatlik vardiya süresinin “leş gibi” ve “çok uzun” olduğunu yazmıştır. İşveren, herkese açık olarak paylaşılan fotoğraflarda, inşaatın adımlarının, işveren şirkete ait araç ve gereçler ile diğer çalışanların iş kıyafeti ile gösterildiği

⁷⁵ Yargıtay 9 HD, 18298/27819, 07.10.2015 (Lexpera).

⁷⁶ Yargıtay 9 HD, 1405/14318, 26.06.2019 (Lexpera).

⁷⁷ LAG Berlin-Brandenburg, 10 TaBV 885/08, 18.08.2008 (Juris).

gerekçesiyle yazılı olarak uyarıda bulunmuş ve söz konusu fotoğraf ve videoların silinmesini istemiştir. Ayrıca işveren, işçinin özen yükümlülüğünü ihlal ettiği, ticari sırları yayınladığı, uyarıya rağmen uzun bir süre bu paylaşımları silmediğini iddia ederek, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmiştir. Mahkeme işçinin özen yükümlülüğü ile sır saklama yükümlülüğünü sözleşmenin devamının beklenemeyeceği derecede ağır olarak ihlal etmediği, paylaşımların geç de olsa silindiği, işçinin işvereni ve çalışma koşullarını eleştirme hakkı olduğu, işçinin iş ilişkisinin devamına ilişkin menfaatinin, davalı işverenin iş sözleşmesinin feshedilmesindeki menfaatinden fazla olduğu yönünde karar vermiştir⁷⁸.

3. İşverene veya İşyerine İlişkin Bilgilerin Kullanılması

İşverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen işçi, işverenin adını, itibarını ve sırlarını korumak ve işverenin haklı menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. Söz gelimi, işçinin çok sayıda kişinin erişebileceği şekilde sosyal medya hesabında, işverene ait logo, işyeri, konum bilgisi gibi ayırt edici unsurların yer aldığı bir fotoğraf paylaşarak işverenin itibarını zedelemesi, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshine yol açabilir.

Yargıtay kararına konu bir olayda, hemşire olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi, *“hasta gelmesin diye dua ederken biz”* başlığını atarak, hasta yatağı üzerinde dua ederken görüldüğü, hastane isminin ve logosunun da yer aldığı bir fotoğrafı Facebook hesabında paylaşması üzerine, işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiştir. Yerel Mahkemece fesih, söz konusu paylaşımın aynı meslek grubundaki arkadaşlarının bulunduğu bir grupta yapıldığı, espri mahiyetinde olduğu gerekçesiyle geçersiz kabul edilmiştir. Ancak Yargıtay, fotoğrafın yayınlandığı grubun yaklaşık 13.102 üyesi olduğunu, ilgili fotoğrafın 1285 beğeni ve 52 yorum aldığını da göz önüne alarak, çalışma saatleri içerisinde çekilen fotoğrafın sosyal medyada yayınlanmasının, işyerindeki düzeni, iş akışını olumsuz etkileyecek nitelikte olduğu ve işverenden davacı işçi ile çalışmaya devam etmesinin beklenemeyeceği gerekçesiyle, fesih için haklı olmasa da, geçerli bir nedenin bulunduğunu kabul etmiştir⁷⁹. Kanaatimizce Yargıtay kararı yerindedir. Çalışma saatleri içerisinde, hastanenin adı da paylaşılarak, hastalara iş yükü olarak bakıldığı, orada çalışanların hasta gelmesini istemediği, hatta bu konunun dalga konusu yapıldığı ve muhatap kitlenin oldukça geniş olduğu olayda, haklı neden ağırlığında bir durum olmamakla birlikte, işverenin itibarının zedelendiği ve iş ilişkisinin devamının beklenmesinin mümkün olmadığı kabul edilmelidir.

⁷⁸ LAG Rheinland-Pfalz, 7 Sa 39/19, 25.09.2019 (Juris).

⁷⁹ Yargıtay 7 HD, 46017/11591, 26.05.2016 (Lexpera).

4. İşçiye İlişkin Özellikler

İşçinin sosyal medya kullanımlarının işveren bakımından bir fesih nedeni oluşturup oluşturmadığı, özellikle de sadakat ve özen borcuna aykırılık teşkil edip etmediği incelenirken, işçinin işinin niteliği, işyerindeki konumu ve kıdemi gibi hususlar da dikkate alınmalıdır⁸⁰. Söz gelimi, işyerinde üst düzey pozisyonda yer alan ve bu nedenle kendisinden beklenen özenin derecesi artan bir işçinin, sosyal medya hesabında iş koşullarını ya da başka bir şirket ile yapılan yeni bir iş anlaşmasını eleştiren bir paylaşım yapmasının, iş ilişkisini daha ağır ve olumsuz bir biçimde etkilediği kabul edilebilir.

İşçinin işyerindeki konumu, işyerindeki düzenin, çalışma huzurunun ve iş akışının olumsuz yönde etkilenip etkilenmediğinin tespitinde önem arz eder. Örneğin ekip şefi olan bir işçinin sosyal medya hesabı ya da bir sohbet grubundaki rahatsız edici söylemleri ve paylaşımları, işyerindeki diğer işçilerin birlikte çalışmak istememesine neden olabilir, iş akışını bozabilir.

İşçinin kıdemi, uzun süredir aynı işyerinde herhangi bir sorun yaşamadan çalışmaya devam ediyor olması gibi hususların işverenin fesih hakkına etkisi olacağı muhakkaktır. Dessau-Roßlau İş Mahkemesi kararına konu olayda, Sparkasse isimli bankada 25 yıldır çalışan bir işçinin, Facebook üzerinden açıkça isim verilmeden, sadece isimlerinin ilk harfi belirtilerek banka müdürleri hakkında hakaret teşkil eden ifadeler yer alan bir paylaşımı “beğen”diği tespit edilmiştir⁸¹. Mahkemece, 25 yıllık kıdemi bulunan işçinin “beğen” tuşuna basma şeklindeki sadece bir defaya mahsus eyleminin fesih bakımından haklı neden teşkil etmeyeceği sonucuna varılmıştır⁸².

Fesih, son çare olarak başvurulması gereken bir hukuki yoldur. Bu nedenle işçinin sosyal medya kullanımlarının, iş ilişkisinden doğan yükümlülükleri ihlal edip etmediği ve ihlalin ağırlığının belirlenmesinde, her somut olay bakımından işçiye ilişkin özellikler de göz önüne alınmalıdır.

5. Sosyal Medya Kullanımlarının İş İlişisini Olumsuz Etkilemesi Unsuru

İşçinin sosyal medya aracılığı ile yaptığı paylaşım, beğeni, yorum veya gönderdiği özel mesajın işyerindeki düzen, çalışma huzuru ve iş bölümünü ne ölçüde etkilediği gözetilmesi gereken hususlardan biridir. İşçinin söz ve davranışları, iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerin ihlaline yol açabilir. İşyerinde ve iş saatleri içerisinde uzun süre sosyal medyada gezinmek, iş görme borcunun ihlaline bir örnektir. İşçinin özel

⁸⁰ Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 508; Birben (n 32) 162; Bilen (n 3) 106.

⁸¹ ArbG Dessau-Roßlau, 1 Ca 148/11, 21.3.2012 bkz (2013) 4 ArbRB, 108, 108-109.

⁸² AİHM, bir içeriğin paylaşılması ile sadece “beğen” butonuna tıklanmasının aynı ağırlığa sahip olmadığı görüşünden hareketle, Facebook’ta siyasi içerikli bir gönderi bakımından “beğen” butonuna tıklayan sözleşmeli personelin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin, işçinin kıdemi ve yaşı göz önüne alındığında son derece ağır olduğuna, başvuru işçinin ifade özgürlüğüne yapılan müdahale ile meşru amaç arasında makul bir orantı bulunmadığından, ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir. Bkz Melike v Turkey App no 35786/19 (ECHR, 15 July 2021).

hayatındaki davranışları nedeniyle, kural olarak iş sözleşmesi sona erdirilemez, ancak bu davranışlar aynı zamanda sadakat borcuna aykırılık teşkil ediyorsa, fesih hakkının doğmasına neden olabilir⁸³. Satış müdürü olarak çalışan ve çevreci bir kuruluşa üye olan işçinin, sosyal medya hesabında çalıştığı şirkete ait bir ürünün üretilmemesi, satılmaması gerektiğine ilişkin açıklamalar yapması, sadakat borcuna aykırıdır ve işveren bakımından haklı fesih sebebi oluşturur⁸⁴.

İş sözleşmesinden doğan borçların ihlali söz konusu olmasa dahi, işçinin söz ve davranışlarının, iş ilişkisini olumsuz olarak etkilemesi ve işyerinde olumsuzluklara yol açması da mümkündür. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemiyor olması halinde, işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir⁸⁵. Söz gelimi, işçinin sosyal medya hesabı aracılığı ile belirli bir ırka, dine veya siyasi görüşe mensup kişi veya kişiler hakkında nefret söylemlerinde bulunması, ayrımcı ifadeler kullanması veya genel ahlaka aykırı içerikler paylaşması fesih nedeni oluşturabilir. Yine sosyal medya kullanımları nedeniyle iş arkadaşlarının tepki göstermesi sonucu o kişi ile birlikte ekip çalışması yapılmak istenmemesi işyerindeki huzuru bozabilir ve iş akışını olumsuz etkileyebilir. Paylaşımlardan haberdar olan mevcut veya potansiyel müşteriler ya da iş ortakları da paylaşımlara tepki gösterebilir ve bu durum ticari ilişkilerin olumsuz etkilenmesine ve işverenin itibarının zarar görmesine yol açabilir.

Netice olarak fesih hakkının varlığı ve niteliğinin tespiti bakımından, işçinin sosyal medya kullanımının iş ilişkisi üzerindeki olumsuz etkisi, bu etkinin ağırlığı, iş ilişkisinin devamının beklenip beklenemeyeceği, somut olayda işverenin gerçekten bir zarara uğrayıp uğramadığı, işyerindeki düzenin bozulup bozulmadığı incelenmelidir. İşçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığı ispat yükü işverenin üzerindedir. Yargıtay, işçinin sosyal medya hesabı aracılığı ile işyerinde eskiden çalışan birinin paylaşımının altına yazdığı yorumun eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı işveren tarafından kanıtlanamadığı sonucuna varmıştır⁸⁶. İlgili karara göre, işveren ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshin şekli koşullara uyduğunu, ikinci olarak içerik yönünden feshin geçerli veya haklı bir nedene dayandığını kanıtlamalıdır.

⁸³ Sedef Koç, 'İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. II (Beta 2011) 1437.

⁸⁴ Bayreuther ve Stark (n 36) 473.

⁸⁵ Yargıtay 9 HD, 1756/19995, 08.11.2018 (Lexpera).

⁸⁶ Yargıtay 9 HD, 34334/752, 22.01.2018 (Lexpera).

6. İşçinin Sosyal Medya Kullanımlarına Erişim Yöntemi

İşçinin sosyal medya kullanımları nedeniyle işveren tarafından iş ilişkisi sona erdirildiğinde, feshe konu verilerin ne şekilde elde edildiği, verilerin elde ediliş biçiminin hukuka uygunluğu, karara esas alınıp alınamayacağı gibi hususlar da incelenmelidir.

Öncelikle işverenin, işçinin herkese açık veya genel olarak erişilebilir olmayan bir paylaşımına doğrudan erişimi bulunup bulunmadığı incelenmelidir. Gerçek kişi işveren, kendi adına hesap açarak sosyal medya kullanabilir veya tüzel kişi işveren adına bir sosyal medya hesabı açılmış olabilir. Üyelik aranmaksızın ulaşılabilen herkese açık paylaşımlar da söz konusu olabilir. Gizlilik ayarının “sadece arkadaşlar” olduğu veya sınırlı kişinin bulunduğu bir sohbet grubunda yer alan genel olarak erişilebilir olmayan paylaşımlar, beğeniler, yorumlar ve özel mesajlar bakımından ise, işverenin söz konusu sınırlı grup içerisinde yer alıp almadığına bakılmalıdır. Önemli olan, işverenin işçinin sosyal medya paylaşımlarına erişirken “gizli bir müdahale”de bulunmamış olmasıdır.

İşverenin doğrudan erişimi olmaksızın, işçinin kısıtlı alanına erişim sağlamak için gerçek kimliğini ve bilgilerini kullanmaksızın oluşturduğu sahte bir hesap aracılığı ile işçinin ağına katılarak veya diğer bir işçi aracılığı ile yahut işçinin rızası olmaksızın feshe konu olguları öğrenmesi gibi işveren tarafından gerçekleştirilen “gizli müdahaleler” hukuka aykırıdır⁸⁷. İşçinin sınırlı bir çevrede yaptığı açıklamanın dış dünyaya ulaşmayacağına dair güveninin korunması gerekir. Keza Yargıtay, işverenin yönetim hakkına dayanarak işçiyi elektronik ortamda izlemesinin mümkün olduğunu kabul etmekle birlikte, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, bu izlemenin gizlice yapılması halinde, elde edilen verilerin hukuka aykırı olduğu görüşündedir⁸⁸.

Anayasa m.38/6 uyarınca, “*Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez.*”. İlgili hüküm her ne kadar suç ve cezalara ilişkin esaslar başlığı altında düzenlenmiş olsa da “*madde kenar başlıkları, sadece ilgili oldukları maddelerin konusunu ve maddeler arasındaki sıralama ve bağlantıyı gösterir. Bu başlıklar, Anayasa metninden sayılmaz.*” şeklindeki Anayasa m.176/2 gözetilerek, bu hükmün özel hukuk bakımından da uygulama alanı bulacağı kabul edilmelidir⁸⁹.

⁸⁷ Gizli müdahalelerin veri koruma hukuku ve kişilik hakları bakımından genellikle kabul edilemeyeceği yönünde bkz Thomas Kania, ‘Beendigung des Arbeitsverhältnisses’ in Wolf Dieter Küttner ve Jürgen Röller (eds), *Personalbuch* (28. Baskı, C.H. Beck 2021) [7]. <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Flex%2FKuettnerHdb_28%2Fcont%2FKuettne rHdb.SozialeNetzwerke.gIA.gI4.htm> Erişim Tarihi 16 Şubat 2022; Bayreuther ve Stark (n 36) 487-488, 492; Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 787; Michael Kort, ‘Kündigungsrechtliche Fragen bei Äußerungen des Arbeitnehmers im Internet’ (2012) (23) NZA 1321, 1323; Okur, ‘Yeni Teknoloji’ (n 53) 13.

⁸⁸ Yargıtay 22 HD, 21857/9884, 07.05.2019 (Lexpera).

⁸⁹ Oğuz Atalay, *Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku Cilt: II* iç Hakan Pekcanitez ve diğerleri (ed) (15. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2017) 1596; Süha Tanrıver, ‘Türk Medeni Usul Hukuku Bağlamında Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Durumunun İrdelenmesi’ (2006) (65) TBB Dergisi 368, 371.

Keza 6100 sayılı HMK m.189/2 uyarınca, hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz⁹⁰.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda hukuka aykırı delillere ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır, ancak kanunun 9.maddesi uyarınca “*Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.*”. Bu çerçevede, HMK m.189/2 hükmü ve Ceza Hukukunda uygulanan zehirli ağacın meyvesinin de zehirli olduğu ilkesi, iş hukuku bakımından da uygulama alanı bulur⁹¹. İşveren tarafından hukuka aykırı olarak elde edilen bilgiler, işçi aleyhine delil olarak kullanılamaz. Öte yandan bir delilin hukuka aykırı yollardan elde edilip edilmediğinin tespiti güç olabilmektedir. Bu hususta, somut olayın özellikleri ve dürüstlük kuralları esas alınmalıdır⁹².

Anayasa Mahkemesi kararına konu bir olayda, işçinin işyerindeki bilgisayar üzerinden WhatsApp aracılığı ile diğer işçilerin bulunduğu bir sohbet grubunda yaptığı işyeri ve diğer işçiler hakkında küçük düşürücü ifadeler içeren yazışmaları, bilgisayarın açık bırakılması sonucu, sorumlu amir tarafından öğrenilmiş ve işveren hakkında hakaret içerikli söylemlerde bulunduğu gerekçesiyle, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir. Anayasa Mahkemesi, yargılama sürecinde işyerindeki bilgisayarların denetlenebileceğine ilişkin açık bir bilgilendirme yapıp yapılmadığının tartışılmadığı, işçinin özel yazışmalarına erişilmesinin, işçinin özel hayatın ve haberleşmenin gizliliğinin korunmasına ilişkin makul beklentisine aykırı olduğu gerekçesiyle özel hayata saygı hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar vermiştir⁹³.

Yargıtay, WhatsApp'ın, internet aracılığı ile kişi veya kişilerin grup kurarak iletişime geçebildiği, kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir sistem olduğunu, dolayısı ile iş akışını bozmadığı ve işçilerin çalışmalarını etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmalarının yasak olmadığını, işçilerin WhatsApp konuşmalarının gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğunu kabul etmektedir⁹⁴. Kararda, nasıl temin edildiği anlaşılamayan yazışmalara dayanılarak iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğu, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Diğer bir Yargıtay kararına göre,

⁹⁰ Baki Kuru ve Burak Aydın, *Medeni Usul Hukuku* (2. Baskı, Yetkin 2021) 645; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu hukuka aykırı olarak elde edildiği anlaşılan delillerin, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmayacağı, yargılama sırasında taraflarca sunulan delillerin elde ediliş biçiminin mahkeme tarafından resen göz önüne alınması ve delilin her ne surette olursa olsun hukuka aykırı olarak elde edildiğinin tespit edilmesi halinde, diğer tarafta bir itiraz ileri sürülmesine dahi, mahkemece karara esas alınmaması gerektiği görüşündedir. HGK, 1183/960, 26.11.2014 (Lexpera).

⁹¹ Okur, “Yeni Teknoloji” (n 53) 13.

⁹² Atalay, (n 89) 1596; Ramazan Arslan ve diğerleri, *Medeni Usul Hukuku* (7. Baskı, Yetkin 2021) 417-418. Menfaatlerin tartışılması ve ölçülülük ilkesi için ayrıca bkz Evren Kılıçoğlu, *Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller* (On İki Levha 2021) 502-508; Tanrıver, (n 89) 368 vd.

⁹³ Anayasa Mahkemesi, 2018/34548, 28.12.2021, RG 11.02.2022, No 31747. Makul mahremiyet beklentisi ve buna ilişkin değerlendirmeler için bkz Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 498 vd.

⁹⁴ Yargıtay 9 HD, 10718/559, 10.01.2019 (Lexpera).

satış temsilcisi olarak çalışan davacı ve aynı konumdaki diğer çalışanlar, WhatsApp sistemi içinde grup kurarak, genel olarak mesai saatleri dışında, çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin mobbing niteliğindeki tutum ve davranışları hakkında yorumlarda bulunmuşlardır⁹⁵. Bu yazışmaların, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmesi üzerine, işveren grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiş, bilgi veren işçiye korumuştur. İşverenin gizli kalması gereken verileri hukuka aykırı bir şekilde elde ettiği, söz konusu yazışmaların içeriğinin işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olduğu, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılmasının doğru olmadığı, işverenin haklı veya geçerli bir fesih sebebi bulunduğunu kanıtlayamadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

Alman usul hukukunda ise, hukuka aykırı delillerin kullanımına ilişkin mutlak bir yasak bulunmamakta ve hukuka aykırı delillerin yargılamaya esas alınmamasını öngören “zehirli ağacın meyvesinin de zehirli olacağı” ilkesi kabul edilmemektedir⁹⁶. Dolayısıyla her uyuşmazlıkta, yasa dışı yollarla elde edilen delillerin kullanımının, işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarını ihlalinin ağırlığı, işverenin ispat ihtiyacı ve anayasal güvence altına alınan kişiliğini özgürce geliştirme hakkı açısından değerlendirilmesi gerekir. Alman Federal İş Mahkemesi de hukuka aykırı olarak elde edilen delillerin kullanılamaz olmadığı, gizlice elde edilen kişisel verilerin kullanımının ilgili kişinin kişilik haklarıyla bağdaşıp bağdaşmadığının, ihlal edilen hukuk normunun koruma amacı dikkate alınarak incelenmesi gerektiği, ilgili kanun ihlaline rağmen, delilleri kullanma menfaatinin verilerin korunması menfaatinden ağır basması halinde, hukuka aykırı olarak elde edilen bilgilerin delil olarak kullanılabileceği görüşündedir⁹⁷.

B. İşveren Bakımından Fesih Nedeni Teşkil Edebilecek Haller

İşçinin sosyal medya kullanımları, somut olaya göre haklı veya geçerli fesih nedeni oluşturabileceği gibi çeşitli hukuki talepler de gündeme gelebilir. İşveren, işçinin sosyal medya hesabında yayınladığı itibarını zedeleyen, haklı menfaatlerini ihlal eden paylaşımların kaldırılmasını isteyebilir⁹⁸. Müşteri ilişkilerinin zarar görmesi, siparişlerin iptal edilmesi gibi sonuçların doğması halinde işveren işçinin sosyal medya paylaşımları nedeniyle uğradığı zararın tazminini de talep edebilir⁹⁹. Hatta paylaşımın içeriğine göre işçi hakkında suç duyurusunda bulunabilir. Çalışmamız kapsamında, fesih dışındaki yaptırımlara ve taleplere yer verilmeyecek; işçilerin

⁹⁵ Yargıtay 9 HD, 14206/9527, 01.06.2017 (Lexpera).

⁹⁶ Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 788-789; Kort (n 87) 1325.

⁹⁷ BAG, 2 AZR 546/12, 20.06.2013 (Juris).

⁹⁸ TMK m. 25/1: “Davacı, hâkinden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.”

⁹⁹ Fuhlrott ve Oltmanns (n 22) 790.

sosyal medya kullanımlarının hangi hallerde işveren bakımından fesih nedeni oluşturabileceği hususu incelenecektir.

İşçinin iş güvencesine tabi olması halinde, sosyal medya kullanımı bakımından İşK m.18 uyarınca, işçinin verimi veya davranışları nedeniyle işveren bakımından fesih hakkı doğabilir. Söz konusu davranış, iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerin kusurlu olarak önemli ölçüde ihlal edildiği, iş ilişkisinin bozulduğu, başka bir iş için makul bir olasılık bulunmayan ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinin makul ve uygun görüldüğü bir davranıştır¹⁰⁰. Diğer bir deyişle, “işverenin iş sözleşmesinin süreli feshini geçerli kılan işçinin davranışları, İş Kanunu’nun 25. maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen” hallerdir¹⁰¹.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih üç aşamada incelenmelidir¹⁰². Öncelikle işçinin kusurlu davranışı tespit edilmelidir. Diğer bir deyişle, sözleşmeye aykırı davranış işçinin kusuruna dayanmalıdır¹⁰³. Zira kastının veya ihmalinin bulunmadığı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemez. Feshe konu olan kusurlu davranış, gelecekte de iş ilişkisi bakımından belirli aksamalara yol açacak nitelikte olmalıdır (olumsuz öngörü ilkesi)¹⁰⁴. Bu anlamda, iş ilişkisinin sürdürülmesi, işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenememelidir. Son olarak, menfaatler dengesi bakımından inceleme yapılmalıdır. Feshin amacı cezalandırmak veya yaptırım uygulamak değil, sözleşmenin ihlaline devam edilmesini önlemek, tekrarlanması olasılığından kaçınmaktır.

İş güvencesi kapsamında olan işçiler bakımından feshe son çare olarak başvurulmalıdır. İşçinin sosyal medya kullanımlarının iş ilişkisine etkisi göz önüne alınarak mümkünse önce uyarıda bulunma¹⁰⁵, disiplin cezası uygulama gibi

¹⁰⁰ BAG, 2 AZR 257/08, 10.09.2009; BAG, 2 AZR 200/06, 31.05.2007 (Juris); ArbG Duisburg, 5 Ca 949/12, 26.09.2012 bkz (2013) 1 NZA-RR (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs Report) 18, 18-20.

¹⁰¹ Yargıtay 22 HD, 32439/23194, 04.11.2013; Yargıtay 9 HD, 3737/27673, 20.10.2008 (Lexpera).

¹⁰² Yargıtay 9 HD, 10576/7110, 24.04.2017 (Legalbank); Yargıtay 9 HD, 14655/10166, 12.06.2017 (Lexpera). ArbG Duisburg, 5 Ca 949/12, 26.09.2012 bkz (2013) 1 NZA-RR (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs Report) 18, 18-20.

¹⁰³ Yargıtay 9 HD, 3737/27673, 20.10.2008 (Lexpera): “Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlak kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali geçerli fesih nedeni olabilir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez.”

¹⁰⁴ Olumsuz öngörü ilkesi uyarınca, fesih ileriye etkili olarak hüküm ifade eden yasal bir kurumdur. Bu anlamda, geçmişte olanlar bakımından bir tepki, yaptırım veya cezalandırma aracı değildir. Fesih ancak gelecekte iş ilişkisinin kesintiye uğramasını veya bozulmasını önlemeye hizmet eder. Bu anlamda, herhangi bir fesih için ön koşul, iş ilişkisinin sona erdirilmesini haklı çıkaracak ölçüde gelecekte zarar göreceğine dair bir tahmindir. Bkz BAG, 2 AZR 103/08, 23.06.2009 (Juris). Ayrıca bkz Roman F. Adam, ‘Sanktion, Prognoseprinzip und Vertragsstörung bei der verhaltensbedingten Kündigung im Arbeitsrecht’ (1998) (6) NZA 284, 284-287. Bu konuda bkz Doğan Yenisey, (n 72) 397, 478 vd.

¹⁰⁵ Yargıtay 9 HD, 37499/13785, 02.06.2008 (Lexpera): “İşçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı; aksi takdirde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir...İhtar işçiyi ciddi bir şekilde uyarmalı, açıkça ortaya konan kusurlu davranışını tekrarlamamasını talep etmeli, tekrarı halinde, iş ilişkisinin mevcudiyeti ve içeriği açısından aleyhe bir takım sonuçların doğacağını tehdidinde bulunmalıdır.”

feshe alternatif yöntemler tercih edilmeli ve kanunun gerektirdiği hallerde işçinin savunması alınmalıdır.

İşçinin iş güvencesine tabi olmaması halinde ise işveren iş ilişkisini herhangi bir neden göstermeksizin, bildirim sürelerine uyarak sona erdirebilir. Ancak fesih hakkının kötüye kullanılmaması gerekir.

İş sözleşmesinin feshinde haklı sebep kavramı TBK m.435/2’de “*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar*” şeklinde tanımlanmıştır. İşçi iş güvencesine tabi olsun veya olmasın, dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği ölçüde ağır ihlallerin varlığı halinde işveren önceden bildirimde bulunmaksızın derhal iş sözleşmesini sona erdirebilir. İşveren bakımından haklı fesih sebebi doğuran haller İŞK m.25’te düzenlenmiş ancak sınırlı olarak sayılmamıştır. Bu anlamda ilgili maddede açıkça sayılmamış fakat iş ilişkisinin devamının dürüstlük kurallarına göre beklenemeyeceği bir hal mevcut olduğunda, iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilmesi mümkündür. Haklı fesih, fesih hakkına sahip olan taraf için kaçınılmaz olmalı ve son önlem olarak uygulanmalıdır¹⁰⁶.

Haklı ve geçerli feshin sonuçları arasında önemli farklılıklar vardır. Fesih türünün tespitinde taraflar arasındaki güven ilişkisinin ne ölçüde zedelendiği ölçüt olarak kullanılabilir. İşçi ve işveren arasındaki güven ilişkisi temelinden çökmüşse işçinin davranışının haklı nedenle fesih sebebi oluşturduğu; bu ağırlıkta olmamakla birlikte taraflar arasındaki güven ilişkisi sarsılmış ve işverenden iş sözleşmesine devam etmesi makul sınırlar içerisinde beklenemiyorsa işçinin davranışının geçerli fesih sebebi oluşturduğu kabul edilmelidir¹⁰⁷.

1. İş Görme Borcuna Aykırılık Hali

TBK m. 393 ve İŞK m.8 uyarınca, işçi iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlenmektedir¹⁰⁸. İşin görülmesi, işçinin asli borcudur. İşçi, yüklendiği işi yerine getirirken kendisinden beklenen gerekli özeni göstermek zorundadır (TBK m.396). Özen borcu kapsamında işçi tüm dikkatini vererek, mesleki bilgisini ve sahip olduğu yetenekleri kullanarak iş görme borcunu yerine getirmelidir¹⁰⁹. Ancak özen borcunun her olaya uygulanabilecek belirgin sınırları yoktur. Bu nedenle işçinin

¹⁰⁶ ArbG Hagen, 3 Ca 2597/11, 16.5.2012 bkz (2012) 12 ArbRB (Arbeits Rechtsberater) 365, 365-366.

¹⁰⁷ Yargıtay 9 HD, 39707/32637, 05.11.2014 (Lexpera).

¹⁰⁸ Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 353; Çelik ve diğerleri (n 6) 315; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 579; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 116; Senyen Kaplan (n 7) 155; Bilen (n 3) 114.

¹⁰⁹ Çelik ve diğerleri (n 6) 318; Recep Makas, ‘Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları’ (2012) 16(4) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 149, 151-152; Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 356; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 118; Senyen Kaplan (n 7) 160; Akyiğit (n 7) 181-182.

göstermesi gereken özenin derecesi, somut olayın özelliğine göre belirlenmelidir¹¹⁰. Geniş anlamda özen borcu, dürüstlük kuralının iş sözleşmelerindeki yansımasıdır¹¹¹. Bu nedenle özen borcu, yalnız işin görülmesi değil, sadakat borcu gibi sözleşmeden doğan diğer borçların ifasında da dikkate alınmalıdır¹¹².

İş görme borcuna aykırılık, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi hiç yerine getirmemesi veya gereği gibi ifa etmemesi şeklinde gerçekleşebilir. İş görme borcuna aykırılık halinde, işveren somut olayın özelliklerine göre, iş sözleşmesini haklı veya geçerli sebebe dayanarak feshedebilir. Söz gelimi “*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*” hali İşK m. 25/2-h bendinde haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır. Yine İşK m. 25/2-ı bendinde yer alan “*işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi*” ile “*işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması*” halleri de iş görme borcuna aykırılığın haklı fesih sebebi sayılacağı hallerdendir.

İş görme borcuna aykırılık, haklı fesih ağırlığına ulaşmamakla birlikte, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından geçerli fesih sebebi oluşturabilir. Örneğin işin eksik, kötü, yetersiz görülmesi veya işçinin özen borcuna aykırı hareket ederek işvereni 30 günlük ücret tutarını aşmayacak ölçüde zarara uğratması geçerli fesih kapsamında görülebilir.

Çalışanların iş saatleri içinde kendilerine veya işverene ait telefon ya da bilgisayar gibi çeşitli araçlar yoluyla, özel amaçlı olarak, sosyal medya ile ilgilenmeleri hali öğretide “*sanal kaytarma*” olarak adlandırılmaktadır¹¹³. İşyerinde ve çalışma saatleri içerisinde sanal kaytarma olgusunun gerçekleşmesi, iş görme borcuna aykırılık oluşturur¹¹⁴. Sanal kaytarma, farklı görünümlemlerle de karşımıza çıkabilir. İnternet üzerinde haber sitelerinde vakit geçirilmesi ya da şahsi e-posta gönderilerinin gerçekleştirilmesi bunlara örnek olabilir¹¹⁵. Sanal kaytarma olgusundan söz edebilmek

¹¹⁰ Makas (n 109) 155; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 7) 586; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 118; Senyen Kaplan (n 7) 160; Akyiğit (n 7) 182; Yargıtay HGK, 1201/373, 19.03.2014 (Lexpera): “İşçinin özen borcu, iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür. Özen derecesinin belirlenmesinde, her şeyden önce, iş akdi esas alınır. İş akdinde bu konuda açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer alıyorsa, bu takdirde işçinin dahil olduğu meslek dalında veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmesi gerekecektir. Diğer deyimle işçi, her somut olayın özelliğine göre, yaptığı işin niteliğine uygun bir özen göstermelidir. Ayrıca özenin derecesinin saptanmasında söz konusu işle ilgili mesleki gelenekler veya işyerindeki uygulamalar da dikkate alınır.”

¹¹¹ Makas (n 109) 151.

¹¹² Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 7) 586. Özen borcunu sadakat borcunun kapsamına alan görüş için bkz Kudret Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, (1982) 29.

¹¹³ Fatih Karcioğlu ve Ceyhan Serçemeli, ‘İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışları Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme’ (2018) (86) Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 322, 324; Bilen (n 3) 116.

¹¹⁴ Vahap Ünlü, ‘Çalışanların Mesai Saati İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanması Yasaklanabilir Mi?’ (2011) 6(22) Sicil İş Hukuku Dergisi 209, 215.

¹¹⁵ Vivien K. G. Lim, ‘The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice’ (2002) 23(5) Journal of Organizational Behavior 675, 675–694.

için işçinin çalışma süreleri içinde yapmakla görevli olduğu işle ilgili olmaksızın sanal ortamda vakit geçirmesi yeterlidir. İşçinin sosyal medya kullanımları da bu kapsamdadır.

İşçinin iş görme borcuna aykırı davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi değerlendirilirken özel amaçlı internet kullanımına ilişkin sınırlamaların varlığı ve içeriği araştırılmalıdır. İşçinin sosyal medya kullanımlarının yasaklanmamış olması durumunda, suç teşkil etmeyen, özellikle süresi ve şekli bakımından makul sınırlar içerisinde kalan kullanımlar nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilememelidir. İşverenin sosyal medya kullanımları nedeniyle işini aksatan işçiyi uyarması gerekir¹¹⁶. Bu uyarıya rağmen, sosyal medya kullanımlarına devam ederek, hatırlatıldığı halde iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir. Yargıtay önceden uyarılmasına rağmen, mesai saatleri içinde bahis sitelerine girdiği ve özel amaçlı internet kullanımlarının bazı günler birkaç saati bulduğu tespit edilen işçinin davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve feshin geçerli nedene dayandığına karar vermiştir¹¹⁷.

İnternetin özel amaçla kullanıldığına tespiti, haklı fesih için yeterli değildir. İşçinin sosyal medya kullanımının süresine de bakılmalıdır. Keza Yargıtay, feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı değerlendirilirken, internet kullanım süreleri ve iş saatlerinin çakıştığı sürelerin, denetime elverişli şekilde tespit edilmesi gerektiği görüşündedir¹¹⁸. Herhangi bir yasak olmasa dahi, uzun süre özel amaçlı internet kullanımı iş görme borcuna aykırılık oluşturur.

Öte yandan internette geçirilen süre uzun olmasa bile, birçok defa özel amaçlarla çeşitli platformlardan büyük boyutlu dosyalar indirilerek işyerindeki bağlantının yavaşlatılması, riskli sitelere girilmesi, işverene ait kurumsal sosyal medya hesabı aracılığı ile kullanım amacına aykırı biçimde üçüncü kişilerle şahsi konuşmalar yapılması veya uygunsuz paylaşımlar yapılarak işverenin itibarına zarar verilmesi de işin özenle görülmesi borcuna aykırıdır. Bu nedenle, kullanım süresinin uzunluğunun yanı sıra sosyal medyanın ne şekilde kullanıldığı ve bu kullanımların iş ilişkisi üzerindeki olumsuz etkisi de incelenmelidir.

2. Talimatlara Uyuma Borcuna Aykırılık Hali

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri de işverenin emir ve talimatlarına uyuma borcudur¹¹⁹. TBK m.399 uyarınca işveren, işin görülmesine veya işyerinde işçilerin davranışlarına ilişkin genel düzenlemeler yapabilir veya özel

¹¹⁶ Bilen (n 3) 169.

¹¹⁷ Yargıtay 9.HD, 19150/26792, 10.10.2006 (Kazancı).

¹¹⁸ Yargıtay 22 HD, 248/5281, 14.03.2017 (Lexpera).

¹¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 591; Çelik ve diğerleri (n 6) 325; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 130; Senyen Kaplan (n 7) 161; Akyiğit (n 7) 182; Bilen (n 3) 115.

talimatlar verebilir¹²⁰. Bu borç gereği, işçi işverenin gerek işin görülmesi gerekse işyeri düzenine ilişkin talimatlarına uymak durumundadır. Esasen bu borç, işverenin yönetim hakkının karşılığıdır¹²¹.

Özel amaçlı internet kullanımı açıkça yasaklanmış olmasına rağmen, işçi bu yasağa uymayarak işyerinde ve iş saatleri içerisinde, örneğin sosyal medyada uzun süre gezinerek ve arkadaşlarıyla mesajlaşarak iş görme borcunu önemli ölçüde ihmal etmişse, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilir¹²². Ancak işçinin işveren tarafından uyarılması gerekir¹²³.

İşçinin işverenin talimatlarına uymaması durumunda, işverenin önemli bir zarara uğrayıp uğramadığına da bakılmalıdır. Zarar, fesih için gerekli bir unsur olmamakla birlikte, işçinin davranışının iş ilişkisi üzerindeki olumsuz etkisinin tespitinde dikkate alınmalıdır. İşçinin talimatlara uyma borcuna aykırı davranışının işvereni önemli bir zarara uğratması halinde, haklı nedenle fesih mümkün iken, zararın önemsiz olması veya hiç oluşmamış olması halinde geçerli fesih gündeme gelebilecektir. Yargıtay açıkça yasaklanmış olmasına rağmen, bir yıl içinde 6 kez yarım saat ve 6 kez de bir saatin üzerinde bir süreyle alışveriş ve oyun sitelerine girerek, işyerinde iş saatleri içerisinde interneti özel amaçlı kullanan işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı sonucuna varmıştır¹²⁴. Kararda işçi üstlenmiş olduğu işi yetiştirmiş olsa ve işveren bakımından zarar oluşmamış olsa dahi, işyerindeki internetin iş sözleşmesinin eki niteliğindeki banka etik kurallarına aykırı olarak kullanılması ve iş saatleri içerisindeki bu zamanın iş görme edimine harcanmamış olması fesih sebebi olarak değerlendirilmiştir.

İşçinin işyeri dışındaki davranışları ya da yaşam tarzı hakkında, işverenin talimat verme hakkı bulunmamaktadır. İşveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez ve özel hayatına müdahalede bulunamaz¹²⁵. Örneğin işçinin sosyal medya hesabı bulunması, işyeri dışında sosyal medya kullanması, yıllık izinde iken sosyal medya hesabı üzerinden tatil fotoğrafları paylaşması yasaklanamaz. İşveren böyle

¹²⁰ “İşverenin koyduğu genel düzenlemeler bütün işçiler ve işyeri için bağlayıcı düzenlemeler olduğu hâlde, özel talimat, ancak işin özelliği gerektirdiği ölçüde konulabilen ve sadece muhataplarının bilgisine ulaştırıldığı takdirde bağlayıcı olabilen düzenlemelerdir.” Bkz TBK m.399’un gerekçesi, TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi <<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=60358&pkanunnumarasi=6098>> Erişim Tarihi 15 Şubat 2022.

¹²¹ Çelik ve diğerleri (n 6) 326; Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 359; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 131; Senyen Kaplan (n 7) 160.

¹²² “Açık ya da dolaylı bir biçimde daha önceden çalışma saatleri içerisinde yoğun bir biçimde özel amaçlı internet kullanımı derhal fesih için neden oluşturabilir. Bu durum özellikle; özel amaçlı internet kullanımının kesin olarak yasak olması halinde, özel amaçlı internet kullanımı nedeniyle iş görme borcunun önemli oranda ihmal edilmesi halinde, internette çok yoğun olarak dosyaların veya verilerin indirilmesi halinde, özel amaçlı kullanım nedeniyle önemli bir maliyet kaleminin ortaya çıkması halinde geçerlilik kazanmaktadır.” Schleswig Holstein Eyalet İş Mahkemesi, 5 Sa 49/06, 27.6.2006 için bkz Alpay Hekimler (tr), ‘Alman Federal Mahkeme Kararları’ (2007) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 363, 364. Kararın incelenmesi için bkz Hozar (n 16) 199-207.

¹²³ Göktaş (n 17) 33; Kreitner (n 30) [13]; LAG Köln, 2 Sa 816/03, 15.12.2003 (Juris).

¹²⁴ Yargıtay 9 HD, 36305/12393, 04.05.2009, (2009) 4 (23) Çalışma ve Toplum, 272-276. Kararın incelenmesi için bkz. Yıldız (n 71) 110-119. Ayrıca bkz Köseoğlu (n 26) 234-235.

¹²⁵ Yargıtay 9 HD, 3669/20770, 25.11.2019 (Lexpera).

bir yasağın varlığını ileri sürse dahi, işçinin özel hayatına haksız müdahale oluşturan talimatlara uymaması, fesih nedeni olarak kabul edilemez¹²⁶.

3. Sadakat Borcuna Aykırılık Hali

İşverenin işçiyi gözetme borcunun karşılığı olan sadakat borcu, iş sözleşmesinden doğan bir yan edim yükümlülüğüdür¹²⁷. İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel bir ilişki yaratır ve bunun sonucu olarak tarafların birbirlerinin menfaatlerini gözetme yükümlülüğü doğar¹²⁸. TBK m. 396’da yer alan düzenlemeye göre işçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Öğretide sadakat borcu işçinin, işverenin hukuken korunmaya değer menfaatlerini, dürüstlük ilkesinin ve aralarındaki güven ilişkisinin gerektirdiği şekilde ve işverenin kendisinden bekleyebileceği düzeyde koruması, kendi davranışlarıyla bu menfaatlara zarar vermekten kaçınması şeklinde tanımlanmaktadır¹²⁹. Tanımdan da anlaşılacağı üzere sadakat borcu olumlu ve olumsuz davranış yükümlülükleri oluşturur. Sadakat borcu gereği, işçi bazı davranışlardan kaçınmak bazı davranışları ise yerine getirmek yükümlülüğü altındadır¹³⁰.

Sadakat borcuna aykırılık bakımından işverene zarar verebilecek bir davranışın gerçekleştirilmesi yeterlidir. Zararın doğması ya da ilgili davranışın ceza hukuku anlamında suç teşkil ediyor olması aranmaz¹³¹. Bu yönüyle sadakat borcunun sınırlarını net şekilde belirlemek zordur. Kaldı ki işçi ve işveren arasındaki ilişki ve işçinin işyerindeki pozisyonuna göre sadakat borcunun kapsamı da değişebilir¹³². Bu nedenle her olayı kendi koşulları içinde değerlendirmek gerekir. Hatta kanun ya da sözleşme hükümlerinde düzenleme yoksa örf ve adet kurallarının da dikkate alınabileceği belirtilmektedir¹³³.

Sadakat borcunu somutlaştırmak için işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmaması, itibarını zedelememesi, işyerindeki düzeni bozmaması, işverenle

¹²⁶ Göktaş (n 17) 19.

¹²⁷ Gülsevil Alpagut, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler’ (2012) 7(25) Sicil İş Hukuku Dergisi 23, 23; Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 357; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 601; Hasan Kayırgan, ‘İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi’ (2014) 20 (1) Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi 459, 460.

¹²⁸ Alpagut (n 127) 23; Çelik ve diğerleri (n 6) 330; Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 360; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 600; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 133; Senyen Kaplan (n 7) 163; Kayırgan (n 127) 460.

¹²⁹ Alpagut (n 127) 24; Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha Yayıncılık, 2010) 144; Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 360; Sevimli, (n 47) 89; Akyiğit (n 7) 183.

¹³⁰ Alpagut (n 127) 24; Çelik ve diğerleri (n 6) 331; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 602; Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 357; ‘Okur, Düşünceleri Açıklama Özgürlüğü’ (n 60) 57. Kayırgan (n 127) 462; Arslan Ertürk (n 129) 148.

¹³¹ Çelik ve diğerleri (n 6) 332; Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 359.

¹³² Ertürk (n 35) 115.

¹³³ Kayırgan (n 127) 462.

rekabet etmemesi örnekleri verilebilir¹³⁴. Keza basına yansıyan bir olayda görüldüğü üzere, salça üretim tesisinde çalışan bir işçinin “TikTok” isimli sosyal medya uygulamasına, domatesleri ayaklarıyla ezerek dans ettiği bir video yüklemesi eyleminin haklı fesih sebebi oluşturduğu, işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı tartışmasızdır¹³⁵. Söz konusu video nedeniyle işverene idari para cezası uygulanmış ve tonlarca ürün imha edilmiştir. Dolayısıyla işçinin söz konusu eylemi ve bu eylemine ilişkin sosyal medya paylaşımı, işverenin itibarının zedelenmesine ve maddi olarak önemli zararlara uğramasına neden olmuştur.

Sadakat borcunun kapsamı belirlenirken işçinin temel hakları da dikkate alınır¹³⁶. İşçi ifade özgürlüğü kapsamında işvereni, iş koşullarını, işyerini eleştirebilir. Bu durum sadakat borcuna aykırılık oluşturmaz. Ancak işçinin işverenin ekonomik varlığını tehdit eden, itibarını zedeleyen gerçeğe aykırı açıklamalarda bulunması ifade özgürlüğü kapsamında korunmaz. Bu nedenle işçinin sosyal medya paylaşımlarının sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı ve eleştiri sınırlarını geçip geçmediğinin değerlendirilmesi gerekir¹³⁷.

Sadakat borcuna aykırılık oluşturabilecek bazı halleri alt başlıklar halinde değerlendirmek mümkündür. Bu bağlamda işçinin (i) şeref ve namusa dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, (ii) işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, (iii) işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması ve (iv) doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması gibi eylemlerin sosyal medya kullanımı yoluyla gerçekleştirilmesine ilişkin ihtimaller aşağıda incelenmiştir.

i. İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözler Sarf Etmesi veya Davranışlarda Bulunması

İşK m. 25/II-(b) uyarınca, “işçinin, işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması” haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Bu söz veya davranışların Türk Ceza Kanunu¹³⁸ anlamında hakaret suçunu oluşturması halinde, işveren lehine fesih hakkı doğduğu tartışmasızdır. Öte yandan işçinin söylemleri ve eylemleri suç niteliğinde olmasa dahi, iş sözleşmesinin feshine yol açabilir. Bu anlamda, söz konusu söz veya davranışların

¹³⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 602; Astarlı (n 57) 313; Velioglu (n 69) 224. Hatta sadakat borcunun geniş anlamda sözleşmeden doğan tüm borçları kapsayan bir borç olduğu yönünde bkz Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 7) 603.

¹³⁵ TRT Haber, ‘Domatesleri ayaklarıyla ezen kişinin çalıştığı firmanın faaliyetleri durduruldu’ (2020) <<https://www.trthaber.com/haber/turkiye/domatesleri-ayaklariyla-ezen-kisinin-calistigi-firmanin-faaliyetleri-durduruldu-511958.html>> Erişim Tarihi 1 Mart 2022.

¹³⁶ Ertürk (n 35) 116.

¹³⁷ Göktaş (n 17) 31-32; Ertürk (n 35) 122; Bilen (n 3) 104.

¹³⁸ Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.09.2004, RG 12.10.2004/25611.

suç niteliğinde olması ya da kovuşturulması fesih hakkının doğması bakımından zorunlu değildir.

TCK m.125/1 uyarınca “bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat etmek veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldırmak” hakaret suçunu oluşturur ve TCK m.126’ya göre, “hakaret suçunun işlenmesinde mağdurun ismi açıkça belirtilmemiş veya isnat üstü kapalı geçirilmiş olsa bile, eğer niteliğinde ve mağdurun şahsına yönelik bulunduğu duraksanmayacak bir durum varsa, hem ismi belirtilmiş ve hem de hakaret açıklanmış sayılır.”. TCK’da yer alan düzenlemeler de dikkate alındığında işçi, işverenin ya da işveren vekilinin adını açıkça vermese dahi, “... şubesi müdürü”, “... şirketi sahibi”, “...Şirketi” gibi kime yönelik olduğu belli veya belirlenebilir bir şekilde, hakaret içerikli paylaşımlar yapması halinde, bu suçun oluştuğu kabul edilir. Nitekim Yargıtay, davacı işçinin “iki kelimeyi bir araya getirip cümle kuramayan adamlar müdür olursa basit bir resmi yazıya cevap yazmayan gerizekahlılar şef olur...’de iş hayatı saçma sapan ilerliyor” şeklindeki paylaşımının işverene haklı fesih imkanı verdiği yönünde karar vermiştir¹³⁹. Diğer bir kararda, ambulans şoförü olarak çalışan işçinin sosyal medya hesabı üzerinden, isim vermeden işveren ve aynı işyerindeki diğer işçiler hakkında onur kırıcı, aşağılayıcı paylaşımları, haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir¹⁴⁰.

İşçinin sosyal medya hesabı üzerinden, işveren ya da diğer işçilere dair hakaret niteliğinde veya suç niteliğinde olmasa dahi, kişilik haklarını ihlal eden söylemler paylaşması halinde, işveren bakımından haklı fesih nedeni doğduğu kabul edilmelidir. Söz konusu paylaşım “herkese açık” olarak değil sınırlı bir çevre ile paylaşılmış da olsa, işverenin hukuka uygun yollardan öğrenmesi kaydıyla, haklı fesih hakkının doğduğu savunulabilir¹⁴¹.

Duisburg İş Mahkemesi kararına konu olayda, perakende memuru olarak çalışan işçi çalışma arkadaşlarının kendisi hakkında dedikodu yaptığını ileri sürerek, hakaret oluşturan söylemlerde bulunmuştur¹⁴². Mahkemeye göre işçinin, işverene veya çalışma arkadaşlarına hakaret teşkil eden söylemlerde bulunması halinde, uyarıda bulunmaksızın, iş sözleşmesi bildirimssiz olarak feshedilebilir. Bu durum, Facebook üzerinden sadece arkadaşlar veya sadece arkadaşının arkadaşları gibi “herkese açık” olmayan bir şekilde paylaşım yapılması halinde de geçerlidir.

¹³⁹ Yargıtay 9 HD, 27643/7929, 31.03.2016 (Kazancı).

¹⁴⁰ Yargıtay 9 HD, 2778/422, 23.01.2017 (Lexpera).

¹⁴¹ Söz konusu söylemler geniş kitlelere ulaşmasa dahi kişilik haklarının ihlaline yol açabilir. Zira TCK m.125’te açıkça ifade edildiği üzere, “mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir”.

¹⁴² ArbG Duisburg, 5 Ca 949/12, 26.09.2012 bkz (2013) 1 NZA-RR (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs Report) 18, 18-20.

Yargıtay, işçinin kişi belirtmeksizin Facebook üzerinden “Allah belalarını versin” şeklindeki paylaşımın hakaret niteliğinde olduğu, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği kanaatine varmıştır¹⁴³. Söz konusu ifade, hakaret suçunu oluşturmamakla birlikte¹⁴⁴, işverenin kişilik haklarını ihlal edebilecek bir niteliktedir¹⁴⁵. Öte yandan işçi tarafından paylaşımın içeriği kadar, kime yöneltildiği, belirli veya belirlenebilir bir kişiye mi yönelik olduğu hususu da önem arz etmektedir. Ancak söz konusu söylemin işverene veya işveren yetkililerine yönelik olduğu sonucuna nasıl varıldığı karardan anlaşılamamaktadır. Kararda, işçinin söz konusu sosyal medya paylaşımında kişi belirtilmediği hususu açıkça yer almaktadır. Şayet söz konusu ifadenin haklı feshe konu edilebilecek birine karşı söylendiği anlaşılmıyorsa karar yerinde değildir¹⁴⁶.

Hagen İş Mahkemesi kararına konu olayda, 32 yıllık kıdemi bulunan bir işçi Facebook’ta kendi duvarında (ilgili sosyal medya hesabındaki arkadaşlarının erişebileceği bir alanda) başka bir işçi ile konuşup, amiri hakkında isim de belirterek, hakaret içerikli paylaşımlar yapmış ve kendisine üç ay içerisinde iki defa uyarı verdiğini söyleyerek eleştirmiştir¹⁴⁷. Bunu öğrenen işveren derhal iş sözleşmesini feshetmiştir. İşçi söz konusu yazışmaları, sohbet kısmında özel olarak yapmak isterken yanlışlıkla panosunda paylaştığını ileri sürmüştür. Cezai anlamda hakaret niteliğindeki söylemlerin kamuya açık olarak paylaşımı, ifade özgürlüğü kapsamında olmadığından, Mahkemece feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır.

İşçinin işveren hakkındaki hakaret içerikli bir paylaşım bakımından “beğen” butonuna basması da somut olaya göre fesih nedeni olarak değerlendirilebilir. Dessau-Roßlau İş Mahkemesi kararına konu olayda, Sparkasse isimli bankada 25 yıldır çalışan bir işçinin kocasının, Facebook üzerinden açıkça isim vermeden, sadece isimlerinin ilk harfini belirterek banka müdürleri hakkında hakaret teşkil eden ifadeler kullandığı ve işçinin bu paylaşım için “beğen” tuşuna bastığı tespit edilmiştir¹⁴⁸. Bu paylaşım sadece paylaşımı yapanın arkadaş grubu tarafından görülebilmektedir (155 kişi). Bu paylaşımın işveren tarafından öğrenilmesi üzerine, işçinin açıklama yapması istenilmiştir. Bunun üzerine söz konusu paylaşımlar kaldırılmış, işçi beğen tuşuna kendisinin değil, kocasının bastığını ileri sürerek, bir daha bu veya bunun benzeri paylaşımlar yayınlanmayacağına dair güvence vermiştir. Ancak işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından bildirimsiz olarak sona erdirilmiştir. Mahkemece, işçinin kocasının

¹⁴³ Yargıtay, 9 HD, 2244/22331, 19.12.2016 (Lexpera).

¹⁴⁴ Yargıtay Ceza Daireleri “Allah belanı versin” şeklindeki söylemlerin beddua niteliğinde olduğu, hakaret suçunun unsurlarını taşımadığı görüşündedir. Bkz Yargıtay 18.CD, 23504/6679, 08.06.2020; Yargıtay 4.CD, 1752/8474, 19.03.2014; Yargıtay 2.CD, 19185/9084, 10.04.2012 (Lexpera).

¹⁴⁵ Hukuk Genel Kurulu “Allah belanızı versin” ifadesinin kişilik haklarına saldırı niteliğinde olduğu ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir. HGK, 1687/427, 09.04.2019 (Lexpera).

¹⁴⁶ Aynı yönde: Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 539.

¹⁴⁷ ArbG Hagen, 3 Ca 2597/11, 16.5.2012, (2012) 12 ArbRB (Arbeits Rechtsberater) 365, 365-366.

¹⁴⁸ ArbG Dessau-Roßlau, 1 Ca 148/11, 21.3.2012 bkz (2013) 4 ArbRB, 108, 108-109.

paylaşımları nedeniyle herhangi bir sorumluluk taşımadığı, 25 yıllık kıdemi bulunan işçinin “beğen” tuşuna kocası değil, kendi basmış olsa dahi, sadece bir defaya mahsus bu eylemin fesih bakımından haklı neden teşkil etmeyeceği sonucuna varılmıştır.

Bir görüşe göre “beğen” butonunun etkinleştirilmesi, önemli bir değere sahip değildir ve her durumda işçinin söz konusu görüş beyanını tam olarak benimsediği anlamına gelmez ve genellikle fazla dikkate alınmadan hızlı bir şekilde yapılır¹⁴⁹. Bu nedenle salt “Beğen” butonuna tıklanması, ilgili içeriğin doğru bulunduğu sonucuna varılması için yeterli olmaz¹⁵⁰. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, “Beğen” butonuna basmak, “söylediklerini beğendim” demekle aynı açıklayıcı değere sahiptir¹⁵¹. Hatta sözlü olarak yapılan bir görüş beyanının aksine, kimin bir gönderi veya yorumu beğendiği, ilgili gönderiye erişimi olan herkes tarafından görülebilir ve “beğenme” eylemi ispat edilebilir. Bu nedenle somut olaya göre “beğen” butonuna tıklanmış olması kişilik haklarının ihlaline ve iş ilişkisinin olumsuz olarak etkilenmesine yol açabilir. Ancak işveren hakkında hakaret içerikli bir gönderi paylaşılması ile bu gönderi bakımından “beğen” butonuna tıklanması aynı ağırlıkta değildir¹⁵². Salt “beğeni” butonuna tıklanması haklı değil, geçerli fesih nedeni oluşturabilir.

Yargıtay kararına konu diğer bir olayda, yerel mahkeme işçinin, hukuka aykırılığı mahkeme kararı ile tespit edilmiş olmasına rağmen, üyesi olduğu sendika tarafından yapılan ... şirketi ürünlerinin tüketilmemesi yönündeki boykot çağrısını Facebook’ta “beğen”mesi eyleminin tek başına sadakat ve özen yükümüne aykırılık oluşturmadığı, fesih bakımından haklı veya geçerli bir neden teşkil bulunmadığı sonucuna varmıştır. Ancak Yargıtay işçinin “beğen”me eyleminin sadakat borcunun ihlali niteliğinde olduğu ve feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle bozma kararı vermiştir¹⁵³. Kanaatimizce, işçinin sendika tarafından yapılan bir boykot çağrısına ilişkin ilanı salt beğenmesi, iş ilişkisinin devamının önemli ölçüde olumsuz olarak etkilendiği, işyeri düzeninin bozulduğu sonucuna varılması için yeterli değildir. Feshe son çare olarak başvurulması, bu anlamda işçinin uyarılması, savunmasının alınması, daha hafif yaptırımların uygulanması gerekir. Bu nedenle, somut olay bakımından, işçinin eyleminin geçerli bir fesih sebebi oluşturmayacağına ilişkin yerel mahkeme kararına katılıyoruz.

¹⁴⁹ “Beğen” butonuna basmanın, sadakat borcunun ihlali olarak görülebileceği, “beğeni” sayısının söz konusu gönderiyi haber akışında üste çıkarttığı, beğenmenin, beğeni yapıldıktan sonra uzun bir süre görünmeye devam edebildiği, ihlalin ağırlığının artmasına yol açabildiği yönünde bkz Gunther, Lenz ve Lutz (n 5) 407. Aynı yönde bkz Bauer ve Günther (n 67) 70-71.

¹⁵⁰ Bkz Bayreuther ve Stark (n 36) 459, 478; Burr (n 67), 116.

¹⁵¹ Fuhlrott ve Oltmanns (n 35) 785, 787; Bilen (n 3) 198.

¹⁵² Yargıtay 4.Ceza Dairesi de hakaret içerikli bir sosyal medya paylaşımının sadece beğenilmesi eyleminin hakaret suçunu oluşturmadığına karar vermiştir. Yargıtay 4 CD, 5598/33171, 17.11.2014 (Lexpera).

¹⁵³ Yargıtay 9 HD, 18603/26061, 17.09.2015 (Lexpera).

Üçüncü bir kişi tarafından yapılan küçük düşürücü nitelikteki bir açıklamanın paylaşılması da kişilik haklarını ihlal edebilir¹⁵⁴. Öğretideki bir görüşe göre, herhangi bir yorum yapılmaksızın, üçüncü bir kişi tarafından paylaşılan içeriğin yeniden paylaşılması, “beğen” butonuna tıklama ile kıyaslandığında nötr bir ifade biçimidir. Sadece paylaşım yapılması o görüşün desteklenmesi değil, eleştirilmesi için de kullanılabilir¹⁵⁵. Bu nedenle “paylaş” işlevinin onaylayıcı bir metin eklenerek kullanılıp kullanılmadığı da dikkate alınmalıdır.

İşçinin söylemlerini kime yönelttiğine dikkat edilmelidir. İşçinin sosyal medya aracılığıyla işverenin şeref, namus ve onuruna dokunacak sözler kullanmış olması, aynı zamanda sadakat borcuna aykırı bir davranış oluşturur ve kanunda haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. İşverenin aile üyeleri hakkındaki şeref ve haysiyeti ihlal edecek nitelikteki söylemler nedeniyle de iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir¹⁵⁶. Ancak söz konusu söylemler değerlendirilirken bunların hangi platformda gerçekleştirildiği, içeriğe kimlerin erişimi olduğu, bu içerik nedeniyle iş ilişkisinin sona erdirilmesinin ifade özgürlüğüne aşırı bir müdahale oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmelidir. İşçinin sosyal medya hesabı üzerinden yayınlamış olduğu söylemlerinin iş akışını olumsuz olarak etkilemesi ve işveren ile arasındaki güven ilişkisini sarsıcı nitelikte olması halinde işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir¹⁵⁷.

Anayasa Mahkemesi, belediyede sosyolog olarak çalışan işçinin WhatsApp aracılığıyla bir sohbet grubunda paylaştığı Belediye Başkanı’nın eşine yönelik söylemleri nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin, işçinin ifade özgürlüğüne müdahale teşkil ettiği, bu müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olmadığı ve Anayasa m. 26’nın ihlal edildiğine karar vermiştir¹⁵⁸. İlgili bendin kapsamı kural olarak işveren ve aile üyeleridir. Ancak işçinin, aile üyelerinden olmasa da işverenin yakını veya farklı bir iş nedeniyle ortaklık ilişkisi bulunan kişilere hakaret etmesi, bu kişiler hakkında asılsız isnatlarda bulunması, özellikle işverenin şahsının önem arz ettiği küçük işletmeler bakımından geçerli fesih nedeni oluşturabilir¹⁵⁹.

Ayrıca işçinin işyerindeyken, işverene ya da üçüncü bir kişiye hakaret teşkil eden söylemlerde bulunması nedeniyle yedi günden fazla hapisle cezalandırılması ve

¹⁵⁴ Hamburg Bölge Mahkemesi (LG Hamburg), 312 O 85/98, 12.05.1998 için bkz (1998) (49) NJW-Neue Juristische Wochenschrift 3650, 3650-3651.

¹⁵⁵ Gunther, Lenz ve Lutz (n 5) 405-406.

¹⁵⁶ Aile üyeleri kavramı sadece aynı evde birlikte yaşayan kişileri değil, yakın ilişki içinde olunan diğer aile üyelerini de kapsayacak şekilde geniş olarak yorumlanır. Bkz Fatma Burcu Savaş, *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi* (Beta 2012) 72.

¹⁵⁷ Yargıtay 22 HD, 10658/10130, 28.04.2014 (Lexpera).

¹⁵⁸ Anayasa Mahkemesi, 2018/33476, 07.10.2021, RG 30.12.2020, No 31705.

¹⁵⁹ Yargıtay 9 HD, 2244/22331, 19.12.2016; Yargıtay 9 HD, 2778/422, 23.01.2017 (Lexpera); Sarper Süzek, ‘İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih’ iç Mehmet Uçum (ed), *Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan* (Legal Yayınları 2005) 565, 581; Okur, ‘Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü’ (n 60) 62.

cezasının da ertelenmemesi veya diğer bir hal olarak gözaltı ya da tutukluluk süresinin bildirim süresini aşması halinde işveren bakımından haklı fesih nedeni doğar.

Öte yandan objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili yapıcı eleştiriler ya da işletmedeki bozukluk ve uygunsuzluklara ilişkin gerçeğe uygun eleştiriler geçerli fesih sebebi oluşturmaz¹⁶⁰. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi kararına konu bir olayda, yerel mahkeme, makine operatörü olarak çalışan işçinin, sadece söz konusu işyerindeki işçilerin yer aldığı kapalı bir Facebook grubunda “*Haram zifti katran olsun benim hakkım bunlardan umudum olmadı olmaz. Beyin değişmedikçe hep aynı olur.*”, “*Ben de zehir zıkkım ediyorum.*” ve “*Millet alacağını bekliyor. Hiç kimse keyfinden çalışmıyor.*” şeklindeki paylaşımlarının belli bir grup içerisinde yapıldığı, doğrudan somut kişileri hedef almadığı, ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ve iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden oluşturmadığı yönünde karar vermiş, istinaf mahkemesi de işçinin sosyal medyadaki ifadelerinin eleştiri sınırları içerisinde kaldığı gerekçesiyle davalı işverenin istinaf başvurusunu reddetmiştir¹⁶¹.

İşçinin, işveren hakkında “*şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması*” da haklı fesih hallerinden biridir. İşçinin asılsız ihbar ve isnatları, somut olaya göre iftira suçunu oluşturabilir¹⁶². İftira niteliğindeki söylemler, işveren bakımından haklı fesih nedenidir. Söz konusu isnatlar, herhangi bir suç oluşturmaya dahi, şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte ve asılsız olmaları halinde, İşK m.25/II-(b) kapsamında iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilebilir. Ancak söz konusu isnatların gerçeğe uygun olması ve eleştiri hakkı sınırları içerisinde kalması halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli veya haklı nedenle feshedilemeyeceği kabul edilmelidir.

Yargıtay kararına konu olayda, işçinin sosyal medya hesabında “*peki arkadaşlar devletin kestiği fazla mesaiyi cezalarını birçok banka çalışanlarına ödeyerek atlatırken bizim bankamız da bize ödeme şansı varken, devlete ödeyerek atlattığını biliyor muydunuz*” ve “*soranlara aldığı maaşı söylemekten utanan kaç kişiyiz? Bu yorumu beğenenlerden sayalım*” şeklinde paylaşımlarda bulunması ve bir arkadaşının yazmış olduğu “*Yeni bomba. Herkesin bildiği üzere tüm şube müdürlerine araç veriliyor. Kiralama firmalarından biri olan.... otomotivin yetkililerinden biri de..... Belki rastlantıdır ama ben pek öyle sanmıyorum. Resmen siz eşşek gibi çalışın siz ağlayıp sızlayın umurumuzda değilsiniz üst düzey yöneticiler olarak sizleri sömürmeye devam edicez deniyor*” şeklindeki paylaşıma “*Dostum iddian tamamıyla doğruymuş www.....com.tr 'ye girip hakkımızda bölümünden üst yönetim*

¹⁶⁰ Yargıtay 9 HD, 2244/22331, 19.12.2016 (Lexpera).

¹⁶¹ Gaziantep BAM, 8 HD, 3318/154, 01.02.2018 (Lexpera).

¹⁶² TCK m.267 uyarınca, yetkili makamlara ihbar veya şikâyetle bulunarak ya da basın ve yayın yoluyla, işlemediğini bildiği halde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idari bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat etmek iftira suçunu oluşturur.

bölümü seçilince yöneticiler arasında ismi ve resmi mevcut kendisini, inanmayanlar bakabilir” şeklinde yorum yapması nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiştir¹⁶³. Bu yazışmaların belli bir grup içerisinde yapıldığı, ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte, ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, bu nedenle feshin geçersiz olduğu kanaatine varılmıştır.

Sadece işveren hakkında değil, diğer işçiler, müşteriler gibi üçüncü kişiler hakkında şeref ve namusa dokunan gerçeğe aykırı iddialarda bulunulması da somut olaya göre haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilir. Yargıtay, yönetim kurulu başkanı, diğer şirket çalışanı ile müvekkil firmanın üst düzey yöneticileri hakkında “*hırsızlık, rüşvet verme, ayıplı mal satma, şirkette çalışan bayanlarla ilişki kurma*” gibi gerçeğe aykırı iddialarda bulunulmasının İşK m.25/II-(b) uyarınca haklı fesih sebebi oluşturduğu yönünde karar vermiştir¹⁶⁴.

Baden-Württemberg Bölge İş Mahkemesine göre, bir işçinin, başka bir işçinin itibarını önemli ölçüde zedeleyebilecek gerçeğe aykırı bir iddiada bulunarak, (söz konusu kararda tecavüz suçundan ötürü hüküm giydiği yönünde) bu iddiayı Whatsapp aracılığı ile başka bir işçiye göndermesi, işçinin itibarının zedelenmesinin yanı sıra, şirketin itibarını zedelediği ve işyerindeki huzuru kalıcı olarak bozduğundan, haklı fesih sebebidir¹⁶⁵. İşçiler, işverenlerini, üstlerini, şirket koşullarını kamuoyunda da eleştirebilir. Ancak gerçeğe aykırı ağır isnadlarda bulunulması durumunda, ifade özgürlüğü hakkı ileri sürülemez.

ii. İşçinin Cinsel Tacizde Bulunması

Cinsel taciz kavramı¹⁶⁶, “*ahlaksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme*”¹⁶⁷ anlamına gelmektedir. Türk Ceza Kanunu anlamında cinsel taciz ile İş Kanunu’ndaki cinsel taciz kavramları içerik itibarıyla farklılık arz etmektedir. Bir kimsenin cinsel amaçlı olarak taciz edilmesi TCK m.105 anlamında cinsel taciz suçunu oluşturmaktadır. Bu suçun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi ağırlaştırıcı sebep niteliğindedir. Türk Ceza Kanunu bakımından cinsel taciz, vücut dokunulmazlığının ihlali niteliğinde olmayan, mağdura yönelik cinsel amaçlı rahatsız edici söz ve eylemleri ifade etmektedir. Cinsel davranışlarla vücut dokunulmazlığının ihlali

¹⁶³ Yargıtay 22 HD, 16290/17802, 14.06.2016 (Lexpera).

¹⁶⁴ Yargıtay 22 HD, 34583/918, 22.01.2015 (Lexpera).

¹⁶⁵ LAG Baden-Württemberg, 17 Sa 52/18, 14.03.2019 (Juris); Ayrıca bkz BAG, 2 AZR 534/08, 10.12.2009; BAG, 2 AZR 646/11, 27.09.2012 (Juris).

¹⁶⁶ 2002/73 sayılı Avrupa Birliği Direktifi uyarınca, cinsel taciz kavramının tanımı, “*bir kişinin onurunu ihlal etme amacıyla veya buna yol açan, özellikle göz korkutucu, düşmanca, onur kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratan, istenilmeyen her türlü sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel davranış*” şeklinde yapılmıştır. Bu konuda bkz Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022.

¹⁶⁷ TDK, Güncel Türkçe Sözlük, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2022.

hali ise TCK m.102 uyarınca “cinsel saldırı” suçunu oluşturmaktadır. İş Kanunu bakımından cinsel taciz ise, sözlü, yazılı, görsel, fiziki yani cinsellik içeren, rahatsız edici her türlü söz ve eylemi kapsamaktadır. Bu çerçevede, İş Kanunu anlamında cinsel taciz, cinsel dokunulmazlığa karşı suçların tamamını karşılamak üzere daha geniş bir anlamda kullanılmaktadır.

Sataşmanın özel bir hali olarak kabul edilen cinsel taciz niteliğindeki söz veya eylemler 4857 sayılı Kanun m. 25/II’de ayrı bir bent olarak düzenlenmiştir¹⁶⁸. İşK m.25/II-(c) bendi uyarınca, “*bir işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması*”, haklı fesih sebebidir. Nitekim işverenin insan onuruna yaraşır bir işyeri düzeni kurma borcu, cinsel tacizi önleme noktasında da gündeme gelir¹⁶⁹. Cinsel tacizin işyerinde gerçekleşmesi zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁷⁰. Cinsel taciz teşkil eden söz ve davranışların sosyal medya aracılığı ile gerçekleştirilmesi de mümkündür. TCK m.105 uyarınca cinsel taciz suçunun kovuşturulması mağdurun şikâyetinde bulunmasına bağlıdır. Ancak, söz konusu fiilleri gerçekleştiren işçinin iş sözleşmesi, eylemin mağduru olan işçi şikâyetinde bulunmasa veya sonradan şikâyetini geri alsa dahi işveren tarafından haklı nedenle sona erdirilebilir. İşveren iş sözleşmesini feshetmek için ceza yargılamasının sonucunu beklemek zorunda da değildir.

Her ne kadar kanun metninde işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hali açıkça düzenlenmişse de aynı davranışın işverene ya da işyerindeki bir başka kişiye, örneğin müşteriye yapılması halinde de sözleşme haklı nedenle feshedilebilir¹⁷¹. Benzer şekilde diğer bir işçinin veya işverenin bir müşterisinin sosyal medya üzerinden cinsel tacize maruz bırakılması halinde de aynı durum söz konusudur.

İşçinin sosyal medya üzerinden gerçekleştireceği mesaj ya da paylaşımların içeriğinin cinsel taciz niteliğinde olup olmadığının her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Bir işçinin diğer bir işçiye “*kendimi tanıtmayı unuttum, kusura bakma az önce konuştuk seninle, danışma görevlisiyim ...’ta, çok cici ve tatlı birisin ve sıcak kanlısın, seni kardeşim gibi görüyorum ve arkadaş olmak isterim seninle, yanlış anlama senin yaşında kızım var*” şeklinde mesaj gönderdiği ve mesajı alan işçinin konuyla ilgili işverene şikâyetinde bulunması üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiği olayda, ilk derece mahkemesi haklı veya geçerli bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle işe iade davasının kabulüne karar vermiştir. İlk derece mahkemesi, kullanıcıların kendisine mesaj gönderen kişi veya kişileri site üzerinden engelleyebileceğine ve istemediği kişi ve kişilerden mesaj almanın önüne geçebileceğine de vurgu yapmıştır. Ancak Yargıtay, davacı işçinin “*aynı işyerinde*

¹⁶⁸ Abbas Bilgili, ‘İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz’, (2011) (22) Sicil İş Hukuku Dergisi 63, 64.

¹⁶⁹ Gaye Baycık, ‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’, iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha 2018) 7, 256.

¹⁷⁰ Bilgili (n 168) 77-78; Çelik (n 59) 159.

¹⁷¹ Çelik (n 59) 159.

çalışmak dışında hiçbir sosyal bir münasebeti bulunmadığı belirlenen kadın işçiye” gönderdiği mesajın muhatabını taciz edici ve işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması niteliğinde olduğunu belirterek feshi haklı kabul etmiştir¹⁷². Bu bakımdan Yargıtay sosyal medya platformlarındaki engelleme özelliğinin tek başına eylemin taciz niteliğini ortadan kaldırmayacağı yönünde değerlendirme yapmıştır¹⁷³.

Cinsel taciz niteliğinde olmayan taciz eylemleri ise sataşma kapsamında değerlendirilebilecektir. Yargıtay bir işçinin, aynı işyerinde çalışan ve sosyal medya platformunda arkadaş olmadığı bir başka işçinin sosyal medyada yer alan bir fotoğrafının altına “*çok sade ve güzelsin*” şeklinde yaptığı yorumu cinsel taciz olarak kabul etmese de bu yorumun sataşma niteliğinde olduğuna hükmetmiş ve fakat “*olayın işyerine yansıdığı ve iş akışının bozulduğu*” gerekçesine dayanarak fesih için geçerli bir nedenin bulunduğu yönünde karar vermiştir¹⁷⁴. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, sataşma özü itibarıyla bir saldırı içerdiği için Facebook aracılığı ile “*çok sade ve güzelsin*” şeklindeki yorum ancak uygunsuz bir davranış olarak değerlendirilebilir¹⁷⁵. Bu nedenle söz konusu paylaşım sataşma ağırlığında değildir ve sosyal medyadaki mesajlaşmanın tonu ve biçimi düşünüldüğünde “ortak arkadaş olmama” olgusu geçerli bir fesih sebebi olarak da kabul edilmemelidir. Bu anlamda cinsel taciz niteliğinde olmasa da işçi tarafından gerçekleştirilen uygunsuz davranışın fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı, bu davranışın algılanış biçimi ve etkileri dikkate alınmalıdır¹⁷⁶. Bu hususta işçinin uyarılması ve savunmasının da alınması gerekir. İşçinin buna rağmen bu tür uygunsuz ve rahatsız edici nitelikte söz ve eylemlere devam etmesinin ise geçerli fesih sebebi oluşturacağı savunulabilir.

iii. İşçinin Sataşması

İşK m.25/II-(d) uyarınca, “*işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması*” haklı fesih nedenidir. Sataşmak kelimesi, “*bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmak*” ve “*sarkıntılık etmek*” anlamlarına gelmektedir¹⁷⁷. Sataşma teşkil eden eylemlerin Türk Ceza Kanunu anlamında suç oluşturması şart değildir¹⁷⁸. Feshe konu olan sataşma eylemi işyerinde, işyeri dışında veya sosyal medya üzerinden gerçekleşebilir. Eylemin iş saatleri dışında gerçekleşmiş olmasının da feshe etkisi yoktur¹⁷⁹.

¹⁷² Yargıtay 9 HD, 20326/28093, 12.10.2015 (Lexpera).

¹⁷³ Çelik (n 59) 161.

¹⁷⁴ İlk derece mahkemesi ise söz konusu yorumu iltifat olarak değerlendirerek feshin geçersiz olduğu yönünde hüküm kurmuştur (Yargıtay 7 HD, 43589/6048, 10.03.2016 (Lexpera)). İlgili yorumun sataşma boyutunda dahi olmadığı görüşü için bkz Çelik (n 59) 145.

¹⁷⁵ Doğan Yenisey (n 72) 517.

¹⁷⁶ Doğan Yenisey (n 72) 518; Savaş, ‘Haklı Neden’ (n 156) 80.

¹⁷⁷ TDK, Güncel Türkçe Sözlük, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 15.02.2022.

¹⁷⁸ Yargıtay 9 HD, 1772/16488, 11.06.2009 (Lexpera).

¹⁷⁹ Çelik (n 59) 161; Savaş, ‘Haklı Neden’ (n 156) 89; Doğan Yenisey (n 72) 504.

İşçinin sosyal medya üzerinden bir diğer işçiyi işaret ederek “onu vuracağım” şeklinde yaptığı paylaşım Yargıtay tarafından sataşma kabul edilmiş ve işveren feshinin haklı fesih niteliğinde olduğuna karar verilmiştir¹⁸⁰. Benzer şekilde işçinin sosyal medya hesabı üzerinden kimliğini açıkça belirterek veya isim verilmesi dahi kimliği belirlenebilir bir şekilde diğer işçiler hakkında aşağılayıcı ifadeler kullanması da haklı fesih nedenidir. Yargıtay da isim verilmemiş olsa dahi diğer çalışanlar hakkında sosyal medya aracılığı ile aşağılayıcı nitelikte paylaşımlar yapan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir¹⁸¹. Bir başka kararında ise Yargıtay, işçilerin bulunduğu Whatsapp grubuna sinkaflı mesaj gönderen işçinin mesajının kime yönelik atıldığının tespit edilememiş olmasından hareketle feshin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı yönünde hüküm kurmuştur¹⁸².

İşçinin işveren veya diğer işçiler aleyhine kullandığı ifadeler, haklı fesih ağırlığında değilse ve fakat yine de çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır¹⁸³. Yargıtay bir işçinin diğer işçilerle sürekli ve gereksiz tartışmaya girmesini ya da ciddi geçimsizlik göstermesini geçerli fesih nedeni olarak değerlendirmektedir¹⁸⁴. Yine hakaret veya sataşma boyutuna ulaşmayan fakat paylaşımlarda uygunsuz sözlere yer veren işçinin iş sözleşmesi de geçerli nedenle feshedilebilir. Yargıtay’ın önüne gelen bir olayda işçinin işverenin Facebook sayfasına yaptığı “*kan ter içinde çalışıyoruz*”, “*bayram paralarımızı, primlerimizi dahi vermediler*”, “*paraya doymadınız*”, “*... Senin bayramın kutlu olmasın*” ve “*kendi terimizle düş alıyoruz ona rağmen bayramda parasız bıraktılar, ayrıca sistemin şakşakçılarının değil emeğin yanında ol*” şeklindeki yorumları, Yüksek Mahkeme hakaret olarak kabul etmemiştir. Ancak bu yorumların uygunsuz söz ve davranış niteliğinde olduğu ve hareketle işyerinde olumsuzluklara yol açtığından hareketle geçerli fesih sebebi teşkil ettiği yönünde karar vermiştir¹⁸⁵.

¹⁸⁰ Yargıtay 22 HD, 19137/23097, 08.09.2014 (Lexpera).

¹⁸¹ İşçinin Twitter hesabını takip edenler arasında işten arkadaşlarının bulunmadığı, paylaşımlarının ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmesine rağmen, Yargıtay işçinin Twitter hesabı üzerinden somut kimlik bilgisi vermeden “*-sabah 6.25te bindiğim servise 6.20de bin 5dk.dan bir şey olmaz dedi saat 6.50de binen mahluk. Nasıl kıtfür etmedim kendime şaştım. -arkadaşlar patroncu bir İK personeli olacaksınız yapmayın o mesleği, çıldırtmayın insanı -aaa pardon ben İK yi insan kaynakları olarak biliyordum. Oysa ki siz patroncular işveren koruma departmanı yapmış onu. -İK yatırımı fuzuli gören, çalışanların kullandığı pc kalitesini önemsemeyen vizyonsuz işverenler derneği kurmak lazım.*” Gibi paylaşımlar yapmasının sataşma niteliğinde olduğu gerekçesiyle, haklı fesih sebebi bulunduğu sonucuna varmıştır. Bkz Yargıtay 9 HD, 22368/14208, 26.09.2017 (Lexpera).

¹⁸² Yargıtay 9. HD, 7066/357, 15.01.2020 (Lexpera).

¹⁸³ Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, bir fiziksel saldırı veya hakaret söz konusu olmaksızın işçinin, “*amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermesi, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmesi*” gibi davranışlarda bulunması, işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, geçerli bir fesih nedenidir. Bkz Yargıtay 9 HD, 13272/8406, 11.05.2017 (Lexpera). Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmenin, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermenin geçerli fesih nedeni sayılacağı yönünde bkz Yargıtay 9 HD, 2778/422, 23.01.2017 (Lexpera).

¹⁸⁴ Yargıtay 9 HD, 2778/422, 23.01.2017; Yargıtay 9 HD, 2244/22331, 19.12.2016 (Lexpera).

¹⁸⁵ Yargıtay 9 HD, 5823/2609, 04.02.2019.

iv. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

Sadakat borcuna aykırılığının bir diğer görünümü işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmasıdır. Zira sadakat borcu gereği işçi, işverenin meşru menfaatlerini korumak durumundadır. İŞK m. 25/II-(e) bendinde yer alan hüküm gereği işçinin sosyal medya kullanımlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Söz konusu madde bendinde “işverenin güvenini kötüye kullanmak”, “hırsızlık yapmak” ve “işverenin meslek sırlarını ortaya atmak” halleri örnek olarak sayılmışsa da doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışların sınırlarını net bir şekilde çizmek güçtür¹⁸⁶. Bu nedenle her somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirme yapılması gerekir¹⁸⁷.

İşyerini su basması üzerine bir işçinin kendi Facebook sayfasında “...gelecek tüm hasta ya da hasta yakınlarının dikkatine! Gelirken yanınızda can yeleği, Zodyak bot, çizme, yağmurluk, şnorkel, yüzme bilmiyorsanız simit, makarna, kolluk, ya da bu işi keyfe çevirmek istiyorsanız mayo getirmeniz önerilir” şeklinde paylaşım yaptığı olayda ilk derece mahkemesi, paylaşımın hakaret değil, espri amaçlı olduğu ve işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisini ve davalı şirketin ticari itibarını sarsmadığını belirtmiştir. Buradan hareketle ilk derece mahkemesi su basma olayının sabit olması karşısında işçinin gerçek dışı ve kötüleme amacı olmayan bir durumu paylaşmasının ne haklı ne de geçerli fesih sebebi sayılamayacağına karar vermiştir. Buna karşın Yargıtay, söz konusu paylaşımı küçük düşürücü ve aşağılayıcı nitelikte bulmuş, espri niteliğinde sayılmayacağını ifade etmiş ve paylaşımı “doğruluk ve dürüstlükle bağdaşmayan hareket” olarak nitelendirerek feshin haklı olduğuna karar vermiştir¹⁸⁸. Davaya konu paylaşımın içeriği değerlendirildiğinde, işçi tarafından yapılan paylaşımın kimler tarafından görülebileceği, “genel olarak erişilebilir” olup olmadığı, ilgili içerikte işverene ait isim, logo, konum bilgisi gibi unsurların yer alıp almadığı, işçiye uyarıda bulunulup bulunulmadığı değerlendirilmemiştir. Üstelik rahatsız edici, hoş gitmeyen ifadeler de eleştiri hakkı kapsamında yer almaktadır¹⁸⁹. Kanaatimizce söz konusu ifadeler gerçeğe aykırı nitelikte de olmayıp, eleştiri niteliğindedir. Bu nedenle, ilgili paylaşımın haklı veya geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği yönündeki ilk derece mahkemesi kararına katılıyoruz.

İşçi, işverenin meşru menfaatlerine zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmak ve iş ilişkisinin devamı sürecinde edindiği sırları sadakat borcunun bir gereği olarak saklamakla yükümlüdür. İşverenin haklı menfaatleri doğrultusunda sır saklama borcu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam eder¹⁹⁰. İşçinin sır saklama

¹⁸⁶ Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 713; Savaş, ‘Haklı Neden’ (n 156) 96.

¹⁸⁷ Çelik (n 59) 163.

¹⁸⁸ Yargıtay 7 HD, 37679/3462, 17.02.2016 (Lexpera).

¹⁸⁹ Yargıtay 22 HD, 8023/13598, 05.05.2016 (Lexpera).

¹⁹⁰ Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 361; Senyen Kaplan (n 7) 164.

yükümlülüğü herkes tarafından bilinen veya kolayca öğrenilecek bilgiler değil, gizli tutulması gereken bilgilerle sınırlıdır¹⁹¹. Sır kavramına yalnız açıklandığı zaman işverene zarar verebilecek hususlar değil, işverenin açıklanmasını istemediği her türlü bilgi girer¹⁹². Bu sırlar ticari sır¹⁹³ veya kişisel sır niteliğinde olabilir.

İşçinin özellikle üretim ve iş sırlarını, sosyal medyada kasten veya ihmalen yayması işverene önemli ölçüde zarar verebilecek niteliktedir ve bu davranış sadakat borcunu ihlal eder. Söz konusu eylemin kasten gerçekleştirilmesi haklı fesih nedeni oluşturur. Bu davranışın kasten gerçekleştirilmesi aynı zamanda suç da oluşturabilir¹⁹⁴. Kastı ve amacı sırların paylaşılması olmayan bir işçi, yanlışlıkla sosyal medya hesabına yüklediği bir fotoğraf veya video aracılığı ile işverene özgü yeni bir tekniğin, tedarik sürecine veya müşterilere ilişkin bilgilerin, iş koşullarına ve işyeri düzenine ilişkin bilgilerin yayılmasına da yol açabilir. Somut olayın özelliklerine göre, ihmali davranışla gerçekleşen ve esasen özen borcuna aykırılık teşkil eden böyle bir eylemin işverene fesih hakkı vereceği savunulabilir¹⁹⁵.

Yargıtay kararına konu bir olayda, bankada destek personeli olarak çalışan bir işçi, genel müdürün odasının önündeki kutuları görüp, genel müdürün işten ayrılacağı düşüncesiyle güvenlik kamerasındaki görüntünün fotoğrafını çekmiş ve aynı bankada müfettiş olan bir işçiye göndermiştir. Müfettiş olan işçinin ilgili fotoğrafı WhatsApp'ta bir sohbet grubunda paylaştığının öğrenilmesi üzerine iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Yargıtay bu görüntünün kurum dışına sızmasının işveren bakımından ekonomik sakıncalar doğuracağı, işçinin bu hareketinin iş ilişkisindeki güven ilişkisini ortadan kaldırdığı, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğu, işyerine ait bir sırrın açıklanması niteliği taşıdığı gerekçesiyle, İşK m.25/II-(e) uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kanaatine varmıştır¹⁹⁶. Karşı oy yazısında, işyerinde uzun yıllar çalışmış, hakkında daha önce herhangi bir olumsuzluk kaydı bulunmayan davacı işçinin başka bir çalışan tarafından çekilip kendisine gönderilen bir fotoğrafı, sadece kendisi gibi müfettiş olan mesai arkadaşlarının dâhil olduğu, herkese açık olmayan bir sohbet grubunda paylaşmasının, haklı fesih nedeni olarak yorumlanmasının isabetli olmadığı,

¹⁹¹ Alpagut (n 127) 28.

¹⁹² Ekmekçi ve Yiğit (n 73) 360.

¹⁹³ Ticari sırlar, kamuya açık olmayan, yalnızca sınırlı bir grup insan tarafından erişilebilen ve işverenin ifşa edilmemesi hususunda meşru menfaati bulunan, işle ilgili gerçekler, koşullar ve süreçlerdir. Burr (n 67) 115.

¹⁹⁴ Ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması suçuna ilişkin TCK m.239 uyarınca, “Sıfat veya görevi, meslek veya sanatı gereği vakıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişi, şikâyet üzerine, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.”.

¹⁹⁵ Yargıtay 9 HD, 3669/20770, 25.11.2019 (Lexpera): “Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yetkilidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.”

¹⁹⁶ Yargıtay 22 HD, 2198/5732, 25.02.2016 (Lexpera). Kararın değerlendirilmesi için ayrıca bkz Yıldız (n 71) 112.

hatta söz konusu eylemin geçerli fesih nedeni dahi sayılmaması gerektiği ifade edilmiştir.

Nitekim Anayasa Mahkemesi ilgili olay bakımından, Daire kararının gerekçesinin yeterli olmadığı, başvurunun paylaşımının sadakat borcuna hangi yönden aykırı olduğu ve feshe son çare olarak başvurulup başvurulmadığı hususlarında yeterli değerlendirme yapılmadığı, başvurunun ifade özgürlüğü ile sadakat borcu arasında denge kurulmaya çalışılmadığı gerekçesiyle işçinin ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir¹⁹⁷. Kanaatimizce Anayasa Mahkemesi kararı ve Yargıtay kararında yer alan karşı oy yazısındaki görüş isabetlidir. İşçi sadece aynı işyerinde çalışan ve kendisi gibi müfettiş olarak görev yapmakta olan kişilerin bulunduğu kapalı bir sohbet grubunda paylaşım yapmış, üçüncü kişilerle paylaşmamış, bu bilgi kurum dışına çıkarılmamıştır. Bu nedenle işverenin önemli derecede zararına sebep olabilecek nitelikte bir davranış olduğunun kabulü güçtür.

Normal şartlar altında ifade özgürlüğü kapsamında yer alan bazı görüşleri, işçinin sosyal medya hesabı üzerinden paylaşması, işyerindeki pozisyonu veya işyerinin özellikleri de dikkate alındığında işyeri barışını bozacak derecede olumsuzluğa yol açabilir. Bu durumda, sadakat borcunun ihlal edildiği sonucuna varılabilir¹⁹⁸. Alkol bağımlılığıyla mücadele eden bir kurumda işçinin alkolü öven açıklamalar yapması bu duruma örnek olarak gösterilebilir¹⁹⁹.

İşçinin, sosyal medya aracılığı ile işveren aleyhine yapmış olduğu, doğruluk ve bağlılığa aykırı nitelikteki paylaşımlar, yorumlar, beğeniler de iş sözleşmesinin feshine yol açabilir. Nitekim Yargıtay işçinin sosyal medya hesabı üzerinden işvereni hedef alarak “*F...adalet dağıtma bankası değildir; çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş*” şeklindeki paylaşımının işverenin itibarını zedeleyici nitelikte olduğu, eleştiri sınırlarını aştığı, doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğu ve feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varmıştır²⁰⁰.

İşçinin sosyal medya kullanımları işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisini olumsuz olarak etkilemişse ve bu olumsuzluk iş ilişkisinin devamının makul sınırlar içerisinde beklenememesine yol açmışsa işçinin davranışı geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmelidir²⁰¹. Yargıtay kararına konu bir olayda, ücret artışını yetersiz bulan işçinin Facebook hesabında, “*bu işin peşini bırakmayacağız*”, “*başlarına çorap örecekler*”, “*ben çok istiyorum çıkartılmayı, daraldım, burada ya*”, “*kapatın fabrikayı gitsin*” şeklinde işveren aleyhine yorumlar yapmıştır. Yüksek Mahkeme

¹⁹⁷ Anayasa Mahkemesi, 2017/35488, 07.04.2021 < <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/35488> > Erişim Tarihi 24 Nisan 2022.

¹⁹⁸ Çelik (n 59) 42.

¹⁹⁹ Okur, ‘Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü’ (n 60) 57; Astarlı (n 57) 314.

²⁰⁰ Yargıtay 9 HD, 11621/28293, 25.09.2014 (Lexpera).

²⁰¹ Yıldız (n 71) 109.

söz konusu söylemlerin haklı fesih nedeni oluşturmadığı, ancak işveren açısından iş ilişkisinin devamı makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceğinden feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varmıştır²⁰².

İşçinin sosyal medyadaki faaliyetlerinin rekabet etmeme borcu bakımından da değerlendirilmesi gerekir. İş ilişkisinin devamında işveren ile rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun içinde yer alan bir yükümlülüktür²⁰³. TBK m.393/3 uyarınca işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz. İşveren tarafından herhangi bir sınırlama getirilmemiş olsa dahi, işçinin sadakat borcuna aykırı olacak şekilde başka bir (ek) işte çalışması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilebilir. Sadakat borcunu ihlalin ağırlığı değerlendirilirken, işçinin iş saatleri dışında yaptığı iş nedeniyle işverenin zarara uğradığı veya işyerindeki düzenin bozulduğu yahut işçinin veriminin düştüğü gibi hususlar gözetilmelidir²⁰⁴.

Diğer bir ihtimal olarak, işveren tarafından işçinin yan bir işte çalışması açıkça yasaklanmış olabilir. Bu hususta işveren tarafından getirilen sınırlamanın hukuka uygunluğu da incelenmelidir. İşçinin rekabet etmeme borcuna aykırı olmayan, asıl işteki verimini düşürmeyen, iş ilişkisinin devamına olumsuz etkisi olmayan bir şekilde yan bir işte çalışması yasaklanmamalıdır.

Yargıtay, bu yasağa rağmen Facebook üzerinden yaptığı paylaşımlardan yan bir işte çalıştığı tespit edilen işçinin iş sözleşmesinin feshinin, geçerli nedene dayandığı görüşündedir. Yüksek Mahkeme, soğuk meze aşçısı olarak çalışan işçinin, ek iş olarak dövmecilik yapması halinde iş ilişkisinin devamının makul sınırlar içerisinde beklenemeyeceğine karar vermiştir²⁰⁵. Diğer bir kararda ürün danışmanı olarak çalışan işçinin, iş sözleşmesinde başka bir işverene ait işyerinde veya kendi nam ve hesabına ücretli veya ücretsiz olarak çalışması açıkça yasaklanmış olmasına rağmen, boş vakitlerinde ticari kazanç getirecek şekilde fotoğrafçılık yapmasını, geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilmiştir²⁰⁶.

Sosyal medya platformları kullanılarak özellikle kozmetik, giyim, gıda takviyesi gibi ürünlerin reklam, tanıtım ve satışlarının yapılması karşılaşılabilen durumlardır. Yan işte çalışma yasağı yoksa, söz konusu faaliyetler çalışma saatlerinde gerçekleştirilmiyorsa ve işçinin sosyal medya üzerindeki bu tür faaliyetleri iş performansı üzerinde bir etkiye sahip değilse, kanaatimizce fesih sebebi teşkil etmemelidir. Buna karşın işçinin reklam, tanıtım veya satışını yaptığı ürünler, işverenin kendi ticari faaliyetleri bakımından rakip durumda ise sadakat borcuna

²⁰² Yargıtay 9 HD, 10576/7110, 24.04.2017 (Legalbank).

²⁰³ Süzek, *İş Hukuku* (n 6) 362; Eyrenci ve diğerleri (n 6) 134.

²⁰⁴ Yargıtay 7 HD, 4567/12025, 15.06.2015 (Lexpera).

²⁰⁵ Yargıtay 9 HD, 14956/9595, 05.06.2017 (Lexpera).

²⁰⁶ Yargıtay 22 HD, 146/2939, 12.02.2018 (Lexpera).

aykırılık meydana gelir. Bu halde faaliyetlerin boyutuna ve yoğunluğuna göre sosyal medya kullanımı haklı veya geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebilir.

Değerlendirilebilecek bir diğer ihtimal ise işçinin sosyal medya platformları üzerinden işverenin adını kullanarak ticaret yapmasıdır. Yargıtay, sosyal medya platformu üzerinden olmasa da işverenin adını kullanarak ticaret yapan bir işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin bir olayda işçinin davranışının sadakat borcuna aykırı olduğunu ifade ederek sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğine hükmetmiştir²⁰⁷. Benzer bir eylemin sosyal medya platformu aracılığıyla gerçekleştirilmesi halinde de ulaşılabilecek sonucun aynı olacağını belirtmek gerekir.

İşçi ifade özgürlüğünün bir görünümü olarak işyerinde gördüğü hukuka veya etik ilkelere aykırı hususları ifşa edebilir²⁰⁸. İfşa hakkı (*whistleblowing*) demokratik toplumlarda şeffaflık, yolsuzlukla mücadele, hesap verilebilirlik ve kamusal denetim bakımından son derece önemlidir²⁰⁹. Kimyasal atıkların nehre boşaltıldığı bir fabrikada durumun kamuoyuyla paylaşılması buna bir örnektir²¹⁰.

Anayasa m.40 uyarınca, “*anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir.*” Keza Anayasa md.74 uyarınca, kişiler kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara başvurma hakkına sahiptir. İfşa hakkının medya üzerinden kamuoyu ile paylaşım yoluyla kullanılması da mümkündür²¹¹. Günümüzde sosyal medya kanalıyla içeriklerin hızla yayılabilmesi nedeniyle sosyal medya platformları da ifşa hakkının kullanıldığı yerler haline gelmiştir²¹². Ancak bu hakkın dürüstlük kurallarına ve ölçülülük ilkesine uygun bir biçimde kullanılmalıdır. Aksi halde ifşa edilen hususlar nedeniyle işçinin sadakat borcunun ihlali gündeme gelir²¹³.

AIHM işçinin işvereni ihbar etmesinin, ifşa hakkına ilişkin olduğu ve bu nedenle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin ifade özgürlüğüne müdahale oluşturduğu görüşündedir²¹⁴. AIHM ifşa hakkının hukuka uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığını değerlendirirken şu kriterlere göre hareket etmektedir: (i) İfşada kamu yararının

²⁰⁷ Yargıtay 9. HD, 6664/10925, 28.06.2021 (Lexpera).

²⁰⁸ Ufuk Aydın, ‘İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)’ (2002) 2(2) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 79, 81; Bilen (n 3) 128. Whistleblowing kavramının karşılığı olarak ihbar veya ifşa hakkı ifadelerinin kullanılabileceği görüşü için bkz Mustafa Alp, ‘Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü’ (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 385, 391.

²⁰⁹ Gülsevil Alpagut, ‘İfşa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları’ iç Alpay Hekimler (ed), Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021) 3; Alp (n 208) 414; Bilen (n 3) 128.

²¹⁰ Bilen (n 3) 127.

²¹¹ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 7) 606.

²¹² Bilen (n 3) 125.

²¹³ Çelik ve diğerleri (n 6) 333; Aydın (n 208) 84.

²¹⁴ Alp (n 208) 399.

bulunması, (ii) bilginin doğru olması, (iii) işverene verilen zararla ifşadaki menfaat arasında denge, (iv) ifşaya alternatif yolların mevcudiyeti ve etkinliği, (v) ifşada ifşacının asıl amacı ve (vi) yaptırımın ağırlığının otosansür etkisi²¹⁵.

İşçinin işyerinde fark ettiği hukuka ya da etik kurallara aykırılığı veya işleyişteki sorunları, herkese açık veya geniş bir kitleye ulaşacak şekilde doğrudan sosyal medya aracılığıyla paylaşması isabetli olmaz. Ifşa hakkının çözüm getirecek makamla sınırlı olarak kullanılması gerekir²¹⁶. İşçiden beklenen, durumun özelliklerine göre sonuç elde etmesi de mümkünse öncelikle işverenden söz konusu durumun düzeltilmesini istemesidir. Bu yolun yetersiz, imkânsız ya da zaman kaybı olması halinde işçi resmi kurumlara başvurmalı; ancak bu yollar denendikten sonra kamuoyuyla paylaşmalıdır²¹⁷. Ayrıca suç teşkil eden bir hal söz konusu ise, “suçu bildirmeme” suçunun (TCK m.278) varlığı gözetilerek, işçinin ifşa hakkını kullanmasının sır saklama borcuna aykırı olmadığı kabul edilmelidir.

4. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlara Aykırılık Dışındaki Bazı Haller

Yukarıda ifade etmeye çalıştığımız üzere, işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarını ihlal eden sosyal medya kullanımları nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi mümkündür. Ancak işçinin borca aykırılık teşkil etmeyen sosyal medya kullanımlarının iş sözleşmesinin feshine yol açıp açmayacağı incelenmesi gereken diğer bir konudur.

İşverenin, diğer işçilerin veya üçüncü bir kişinin suçun mağduru olması arasında ayırım yapılmaksızın işçinin işyerinde hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi (İşK m.25/II-(f)) veya suç işyerinde işlenmiş olsun veya olmasının gözetilme veya tutukluluk nedeniyle bildirim süresini aşacak uzunlukta devamsızlık yapması (İşK m.25/IV) halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ancak işçinin eyleminin İşK m.25’te sayılan fesih hallerinden birine girmemesi halinde işverenin fesih hakkı bakımından işçinin suç teşkil eden fiilinin işyeri düzenini bozup bozmadığı, iş ilişkisinin devamını ne ölçüde etkilediği değerlendirilmelidir. Bu anlamda işçinin salt suç işlemiş olması olgusu, fesih için yeterli bir sebep değildir.

Bu çerçevede, işçinin sosyal medya hesabından bir arkadaşına yönelik hakaret içerikli paylaşımlar yapmasının, iş ilişkisinin devamını olumsuz olarak etkilemediği, iş ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli veya haklı bir fesih nedeni oluşturmadığı kabul edilebilir. Öte yandan, işçinin söz veya davranışı işyerindeki düzeni, huzuru ve

²¹⁵ Bkz Heinisch v. Germany 2011 – 28274/08; Guja v. Moldova 2008 – 14277/04. Kararlara ilişkin değerlendirmeler için bkz Alpagut (n 209) 9 vd; Alp (n 208) 385-422.

²¹⁶ Mustafa Alp, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırı Ifşa Hakkı ve İhbar Borcu* (Beta 2013) 110-111, 134.

²¹⁷ Çelik (n 59) 41; Çelik ve diğerleri (n 6) 334; Savaş Kutsal ve Kolan (n 59) 514-515; Velioglu (n 69) 225; Bilen (n 3) 128. AİHM kararlarında da kamuya ifşa etme son çare olarak görülmüştür Alpagut (n 209) 19.

iş akışını doğrudan olumsuz yönde etkiliyorsa, haklı neden olmasa da geçerli fesih sebebi olarak kabul edilebilir.

İşçinin suç niteliğinde olmayan işyeri dışındaki davranışları bakımından da yine işyerindeki düzenin, hiyerarşinin, iş bölümünün olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği değerlendirilmelidir. İşverenin fesih hakkının suç niteliğinde olmayan davranışlar bakımından çok daha sınırlı olduğu kabul edilmelidir. Zira işçinin işyeri dışındaki davranışları onun özel hayatının parçasını oluşturur ve anayasal güvence altındadır. İlke olarak işçi özel hayatını yapılandırırken işverenin çıkarlarını dikkate almak ve davranışlarını buna göre düzenlemek zorunda değildir. İşçinin özel hayatı, işverenin yetki alanının dışındadır²¹⁸. İşçinin işyeri dışındaki yaşamını işverenin ahlaki değerlerine, siyasi görüşüne veya dini inancına uygun olarak sürdürmek gibi bir yükümlülüğünden söz edilemez.

Nitekim İşK m.18'in gerekçesine göre, “işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz”, ancak iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul edilebilir²¹⁹.

Bu anlamda işçinin işyeri dışındaki davranışlarının, işverenin hatta toplumun ahlak anlayışı ile uyuşmaması halinde dahi bu durum işçinin iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmesini, işyeri düzenini ve iş akışını önemli ölçüde olumsuz olarak etkilemedikçe, işveren iş sözleşmesini haklı veya geçerli nedenle feshedemeyecektir²²⁰. İşçinin sosyal medya hesabı ile paylaştığı siyasi görüşü, dini inancı, cinsel eğilimi, aile hayatı, giyim tarzı bu kapsamda değerlendirilebilir. Genel ahlaka aykırı görüntü, yazı veya sözlerin sosyal medyada paylaşılması, işçinin yaptığı işin, işyerinin niteliği göz önüne alınarak iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshini gündeme getirebilir. Bu halde işyerindeki çalışma düzeninin olumsuz yönde etkilenip etkilenmediği değerlendirilmelidir.

Diğer bir örnek olarak, bir işçinin sosyal medya hesabında, bir kişiye veya belirli bir gruba yönelik ırk, dil, din, mezhep gibi nedenlerden ötürü nefret söyleminde bulunması, söz konusu söylemler suç teşkil etmese dahi fesih sebebi olarak görülebilir²²¹. Ancak bu feshin haklı veya geçerli neden oluşturup oluşturmadığının tespitinde, yapılan sosyal medya paylaşımının gizlilik ayarlarının dikkate alınarak

²¹⁸ LAG Thüringen, 6 Sa 204/18, 14.11.2018 (Juris).

²¹⁹ Feshin geçerli sebebe dayandırılmasına ilişkin İşK m.18'in gerekçesi için bkz TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi, <<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkunlarno=23596&pkunnumarasi=4857>> Erişim Tarihi 24 Şubat 2022. Ayrıca bkz Koç (n 83) 1444; Yargıtay 9 HD, 27583/5294, 17.03.2008 (Lexpera).

²²⁰ Birben (n 32) 139. Ayrıca bkz Sevimli (n 47) 617.

²²¹ Söz konusu nefret söylemlerinin, halkın bir kesiminin, sosyal sınıf, ırk, din, mezhep, cinsiyet veya bölge farklılığına dayanarak alenen aşağılanması halini oluşturması durumunda, TCK m.216 uyarınca, halkı kin ve düşmanlığa tahrik veya aşağılama suçunu oluşturması da mümkündür.

“herkese açık” olup olmadığı, iş ilişkisinin devamı bakımından olumsuz bir etkisinin bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir.

Sonuç

Teknolojinin gelişmesi ve sosyal medya kullanımının giderek yaygınlaşması, iş ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durum, mevzuatımızda açıkça düzenlenmeyen bazı hususların değerlendirilmesinde, yeni zorluklar yaratmaktadır. İşçilerin anayasal güvence altına alınan kişilik haklarının korunması ile işverenin girişim özgürlüğü ve meşru menfaatleri arasındaki adil dengenin korunması gerekmektedir. Bu dengenin korunmasında işverenin işçilerin sosyal medya kullanımlarını düzenlerken ölçülülük ilkesini gözetmesi önemlidir.

Uygulamadan doğabilecek sorunların önüne geçmek adına işverenlerin, işçilerin işyerindeki sosyal medya kullanımları bakımından, zaman, yer ve girilebilen siteler gibi konularda getirmek istedikleri yasak ve sınırlamaları açık ve net olarak düzenlemeleri önemlidir. Yine, işçilerin işyeri dışındaki sosyal medya kullanımları açısından ise işçilere iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerini ve bu yükümlülüklerin ihlalinin olası sonuçlarını hatırlatan uyarı ve bilgilendirmelerde bulunmaları; hatta mümkünse bu hususta eğitim vermeleri gelecekte doğabilecek bazı hukuki uyumsuzlukları engelleme noktasında faydalı olacaktır.

İşçinin sosyal medya kullanımlarının işveren bakımından fesih nedeni oluşturması mümkündür. Ancak fesih hakkının varlığı ve feshin türü değerlendirilirken, işçinin kullandığı sosyal ağ ve özellikleri, her kullanımın aynı etkiye sahip olmadığı (örneğin paylaşım ve beğeni), söz konusu sosyal medya kullanımının ulaştığı çevre (kişi yönünden kapsam), paylaşımın içeriği (iş sözleşmesinden doğan borçları ihlal edip etmediği, suç oluşturup oluşturmadığı, eleştiri sınırları içerisinde kalıp kalmadığı vs.), işverene ilişkin bilgilere yer verilip verilmediği (isim, logo, konum bilgisi gibi), işçinin temel hak ve özgürlüklerine hukuka aykırı bir müdahalede bulunulup bulunulmadığı (ifade özgürlüğü, özel hayatın ve haberleşmenin gizliliği gibi), delillerin hukuka uygun yollardan elde edilip edilmediği, işçiye ilişkin özellikler (işyerindeki konumu, işinin niteliği, kıdem süresi gibi), işverenin mevcut veya potansiyel bir zararı bulunup bulunmadığı, iş ilişkisinin olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği hususlarının incelenmesi gerekmektedir. Çalışmamız kapsamında incelenen yargı kararlarının önemli bir kısmında sayılan hususlar hakkında yeterli inceleme yapılmamış olduğu görülmüştür.

Söz konusu unsurlar bakımından yapılacak değerlendirmede, işçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmenin işveren açısından çekilmez hale geldiği anlaşılırsa işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı bulunduğu sonucuna ulaşılır. Ancak işçinin söz veya davranışı,

iş ilişkisinin devamını tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte işin normal işleyişini bozmuş, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkilemiş ve bu nedenle işverenin iş ilişkisine devamı makul sınırlar içerisinde beklenemiyorsa işverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih hakkı doğar. Bununla birlikte iş güvencesi uygulamasında feshe son çare olarak başvurulması gerektiğinden, önce işçinin bu hususta uyarılması ve mümkünse savunmasının alınması gerekir. Bu bağlamda daha hafif önlemlerin uygulanma imkânı bulunup bulunmadığı da dikkate alınmalıdır. İşçinin ilgili paylaşımı, yorumu ya da beğeniyi kaldırması, silmesi talep edilebilir; eylemin ağırlığına göre disiplin cezası uygulanabilir veya başka bir işte çalıştırılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: A.Ç.Y., Ö.U.; Veri Toplama: A.Ç.Y., Ö.U.; Veri Analizi /Yorumlama: A.Ç.Y., Ö.U.; Yazı Taslağı: A.Ç.Y., Ö.U.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: A.Ç.Y., Ö.U.; Son Onay ve Sorumluluk: A.Ç.Y., Ö.U.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Author Contributions: Conception/Design of study: A.Ç.Y., Ö.U.; Data Acquisition: A.Ç.Y., Ö.U.; Data Analysis/Interpretation: A.Ç.Y., Ö.U.; Drafting Manuscript: A.Ç.Y., Ö.U.; Critical Revision of Manuscript: A.Ç.Y., Ö.U.; Final Approval and Accountability: A.Ç.Y., Ö.U.

Bibliyografya/Bibliography

Basılı Kaynaklar/Printed Resources

- Adam RF, ‘Sanktion, Prognoseprinzip und Vertragsstörung bei der verhaltensbedingten Kündigung im Arbeitsrecht’ (1998) 6 NZA 284-287.
- Aichner T ve others, ‘Twenty-Five Years of Social Media: A Review of Social Media Applications and Definitions from 1994 to 2019’ (2021) 21(4) Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking 215-223.
- Akyiğit E, *İş Hukuku* (13. Baskı, Seçkin 2021)
- Alp M, *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi – Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırı İşfa Hakkı ve İhbar Borcu* (Beta 2013).
- Alp M, ‘Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İşfa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü’ (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 385-422.
- Alpagut G, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler’ (2012) 7(25) Sicil İş Hukuku Dergisi 23-32.
- Alpagut G, ‘İşfa-İhbar Hakkına İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları’ iç Alpay Hekimler (ed), Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021).
- Arslan Durmuş S, ‘İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi’ (2020) 25 (42) DÜHFD 135-168.
- Arslan Ertürk A, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2010).

- Arslan R ve diğerleri, *Medeni Usul Hukuku* (7. Baskı, Yetkin 2021).
- Astarlı M, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015* (On İki Levha 2017) 211-384.
- Atalay O, Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku Cilt: II iç Hakan Pekcanitez ve diğerleri (ed) (15. Bası, On İki Levha Yayıncılık 2017).
- Ayan M ve Ayan N, *Kişiler Hukuku* (9. Baskı, Adalet Yayınevi 2020).
- Aydın U, 'İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)' (2002) 2(2) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 79-100.
- Bauer JH ve Günther J, 'Kündigung wegen beleidigender Äußerungen auf Facebook Vertrauliche Kommunikation unter Freunden?'(2013) (2) NZA s.67-73.
- Baycık G, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha 2018) 7-356.
- Bayreuther F ve Stark E, 'Arbeitsrechtliche Aspekte der Social Media', *Rechtshandbuch Social Media* (2. Baskı, Springer 2021) 459-505.
- Bilen E, *Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019)
- Bilgili A, 'İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz', (2011) (22) Sicil İş Hukuku Dergisi 63-90.
- Birben E, 'İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi' in Prof. Dr. Tankut Centel (ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar-II* (On İki Levha Yayıncılık 2016) 135-170.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'The Effects of Utilization of Social Media by Workers on Labor Law' (2018) 7 (1) PressAcademia Procedia 372-375.
- Brown M ve Dent C, 'Privacy concerns over employer access to employee social media' (2017) 43(3) Monash University Law Review 796-827.
- Burr S, 'Kündigung wegen unternehmensschädlichen Facebook-Postings' (2015) (3) NZA-Beilage 114-117.
- Caniklioğlu N, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017* (On İki Levha Yayıncılık 2019) 185-368,
- Çelik KD, *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi* (On İki Levha 2019).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraça E, *İş Hukuku Dersleri* (34. Baskı, Beta 2021).
- Doğan, S, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Seçkin 2016).
- Doğan Yenisey K, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' iç İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 387-582.
- Dural M ve Ögüz T, *Kişiler Hukuku* (22. Baskı, Filiz 2021).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Baskı, On İki Levha 2021).
- Erdoğan C, 'İşçilerin E-posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine' (2017) 14 (55) İSGHD 1351-1386.
- Ertuş K, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1982).

- Ertürk Ş, *İş İlişkisinde Temel Haklar* (Seçkin, 2002).
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2020).
- Fuhlrott M ve Oltmanns S, ‘Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung’ (2016) (13) NZA 785-791.
- Göktaş S, ‘Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu’ (2021) 38 (2) Anayasa Yargısı 1-55.
- Gunnlaugsdottir J, ‘Employee Use of Social Media for Private Affairs During Working Hours’ (2016) 5(3) The Journal of Social Media in Society 121-150.
- Gunther J, Lenz F ve Lutz G, ‘Liken, Posten, Teilen – Kündigungsrechtliche Einordnung Social Media-spezifischer Ausdrucksformen’ (2020) 16 ArbAktuell 405-408.
- Gürsel İ, ‘Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkilerine Etkileri’ (2016) 13(50) İSGHD 763- 848.
- Güzel A, ‘İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük” (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 93-126.
- Güzel A ve Ugan Çatakaya D, ‘İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine’ (2014) 20(1) MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan) 17-66.
- Hatemi, H, *Kişiler Hukuku* (8. Baskı, On İki Levha 2020).
- Hekimler A (tr), ‘Alman Federal Mahkeme Kararları’ (2007) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 359-368.
- Helvacı S, *Gerçek Kişiler* (9. Bası, Legal Yayıncılık, 2021).
- Hozar NN, ‘Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi’, (2007) 2(7) Sicil İş Hukuku Dergisi 199-207.
- Karcioğlu F ve Serçemeli C, ‘İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışları Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme’ (2018) 6 (86) Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 322-331.
- Kayırgan H, ‘İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi’ (2014) 20(1) MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan) 459-478.
- Kılıçoğlu AM, *Medeni Hukuk* (Turhan Kitabevi 2016).
- Kılıçoğlu E, *Medeni Yargılama Hukukunda Hukuka Aykırı Yoldan Elde Edilmiş Deliller* (On İki Levha 2021).
- Koç S, ‘İşçinin Suç Teşkil Eden Fiillerinin İş Sözleşmesine Etkisi’, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C. II (Beta 2011).
- Korkmaz A, ‘İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması’ (2014) 16 KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 99-103.
- Kort M, ‘Kündigungsrechtliche Fragen bei Äußerungen des Arbeitnehmers im Internet’ (2012) (23) NZA 1321-1326.
- Köseoğlu AC, *İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi* (Beta 2011).
- Kramer S, ‘Internetnutzung als Kündigungsgrund’ (2004) (9) NZA 457-463.
- Kuru B ve Aydın B, *Medeni Usul Hukuku* (2. Baskı, Yetkin 2021).
- Lim KGV, ‘The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice’ (2002) 23(5) Journal of Organizational Behavior 675–694.
- Linck R, ‘§ 53 Allgemeine Nebenpflichten des Arbeitnehmers’ in Günter Schaub (ed), *Arbeitsrechts Handbuch* (18. Baskı C.H.Beck 2019) 549-567.

- Makas, R, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' (2012) 16(4) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 149-180.
- Manav AE, 'İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerini Korunması' (2015) 19(2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95-136.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (6. Bası, Turhan Kitabevi, 2014).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Dersleri*, Cilt 1 (5. Baskı, Lykeion 2021).
- Okur Z, 'İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi' (2005) 8(2) Kamu-İş 47-75 (Özel Amaçlı Kullanım).
- Okur Z, 'Yeni Teknoloji ve İş Hukuku' (2006) 20 (3) Çimento İşveren Dergisi 4-19 (Yeni Teknoloji).
- Okur Z, 'İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü' (2006) 8 (4) Kamu İş 41-88 (Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü).
- Öktem Songu S, 'İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme' Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. I (Beta 2011).
- Özdemir E, 'İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine' (2008) 10 Sicil Dergisi 13-24.
- Savaş FB, 'İş Hukukunda "Siber Gözetim' (2009) (22) Çalışma ve Toplum 97-132.
- Savaş FB, *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi* (Beta 2012).
- Savaş Kutsal FB ve Kolan Ş, 'Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme' (2019) 16(62) İSGHD 491-562.
- Serozan R, Medeni Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku (6. Baskı, Vedat Kitabevi 2015).
- Sevimli KA, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayınevi 2006).
- Süzek S, 'İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih' iç Mehmet Uçum (ed), Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan (Legal Yayınları 2005) 565-586.
- Süzek S, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta 2021).
- Tanrıver S, 'Türk Medenî Usul Hukuku Bağlamında Hukuka Aykırı Yollardan Elde Edilen Delillerin Durumunun İrdelenmesi' (2006) (65) TBB Dergisi 368-377.
- Tuncay C, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (Fakülteler Matbaası, 1982).
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (11. Baskı, Gazi 2020)
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (8. Baskı, Beta, 2016).
- Ugan Çataalkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta 2019).
- Uncular, S 'Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme' (2020) 3 Çalışma ve Toplum 1673-1700.
- Ünlü V, 'Çalışanların Mesai Saati İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanması Yasaklanabilir Mi?' (2011) 6(22) Sicil İş Hukuku Dergisi 209-219.
- Velioğlu A, *Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2019)
- Yıldız FZ ve Öztürk DG, 'Bir İşten Çıkarma Sebebi Olarak Sosyal Medya: Örnek Olay Çalışması' (2020) 11(27) Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 555-572.
- Yıldız GB, 'İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi' (2018) 39 Sicil İş Hukuku Dergisi 105-112.
- Zevkliler A ve diğerleri, *Medeni Hukuk* (10. Baskı, Turhan Kitabevi 2018).

Elektronik Kaynaklar/ Electronic Resources

<https://sozluk.gov.tr>

https://www.luther-lawfirm.com/uploads/tx_fwluther/2007_Private_Internetnutzung_01.pdf

<https://twitter.com/en/privacy>

<https://faq.whatsapp.com/kaio/chats/how-to-create-a-group/?lang=en>

<https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/2-ca14320-arbeitsg-osnabrueck-kuendigung-selfie-corona-verhalten-freizeit/>

https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Flex%2FKuettnerHdb_28%2Fcont%2FKuettnerHdb.SozialeNetzwerke.glA.gl4.htm

https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Flex%2FKuettnerHdb_28%2Fcont%2FKuettnerHdb%2EInternet-Telefonnutzung%2EglA%2EglI%2Ehtm

https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fkomm%2FAuerReinsdorffConradHdbITDSR_3%2Fcont%2FAuerReinsdorffConradHdbITDSR%2Eglsect37%2EglVIII%2Egl3%2Eglc%2Ehtm

<https://www.jurpc.de/jurpc/show?id=20040014>

<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=23596&pkanunnumarası=4857>

<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=60358&pkanunnumarası=6098>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

<https://wearesocial.com/uk/blog/2021/01/digital-2021-uk>

<https://td-sa.net/index.php/td/article/view/909>

<http://www.asayis.pol.tr/2022-yili-idari-para-cezalari>

<https://www.trthaber.com/haber/turkiye/domatesleri-ayaklariyla-ezen-kisinin-calistigi-firmanin-faaliyetleri-durduruldu-511958.html>

https://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav#__bgb1__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgb1121s0441.pdf%27%5D__1645743067214

<https://www.resmigazete.gov.tr/>

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

<https://www.juris.de/jportal/nav/index.jsp#/>

<https://legalbank.net/arama>