



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMININ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE
ETKİSİ**

Gizem ELMALI

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Ocak 2023**

İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMININ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE
ETKİSİ

Gizem ELMALI

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya
Ocak 2023

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

25 Ocak 2023

Gizem ELMALI

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patenti alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25 Ocak 2023

Gizem ELMALI

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmamda değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan sayın danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya, değerli bilgi ve düşüncelerini paylaşarak tezime sundukları katkılardan dolayı Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER'e, Prof. Dr. Nezihe Binnur TULUKÇU'ya ve Doç. Dr. Oğuz Baki MÜLAYİM'e, hayatım boyunca desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen canım aileme ve sevgili arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

25 Ocak 2023

Gizem ELMALI



ÖZET

Gizem ELMALI

İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2023

Son dönemde hızla gelişen dijitalleşme ile sosyal medya, toplumun sıklıkla kullandığı bir sanal ortam haline gelmiştir. Sosyal medya, günlük hayatın her alanında olduğu gibi çalışma alanında da oldukça geniş yer tutmaktadır. Çalışma hayatında internet ve sosyal medya sayesinde güncel bilgilerden haberdar olmak, hızlı ve aktif şekilde iletişim kurabilmek mümkün olmaktadır. Buna karşın işçinin işle ilgili olmayan sosyal medya kullanımı başka deyişle sanal kaytarma, işçinin işe yeterince zaman ayırmaması ve işini özenle yerine getirmemesine yol açabilmektedir. İşçinin sosyal medya paylaşımları da iş ilişkisini olumsuz etkileyebilmekte ve çekilmez hale getirebilmektedir. Bu durumlarda işçi sosyal medya kullanımı ve paylaşımından dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi durumu ile karşılaşabilmektedir. İşçinin işverene karşı borçları olduğu gibi işverenin de işçiye eşit davranma ve işçiyi gözetme ve koruma borcu bulunmaktadır. İş ilişkisinde tarafların hak ve borçları işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımı konusunda da çatışabilmektedir. Çalışmamızda işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımının feshe sebep olduğu durumlar, işverenin feshinin geçerli ve haklı sebeple yapıldığı durumlar yargı kararlarıyla incelenmiş ve feshin sonuçlarına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal medya, iş sözleşmesi, sanal kaytarma, iş sözleşmesinin feshi

ABSTRACT

Gizem ELMALI

The Effect Of The Employee's Use Of Social Media On The Termination Of The Labor
Contract

Master's Thesis

Konya, 2023

Social media, rapidly developing digitalization in the recent period, has become a virtual environment frequently used by the society. Social media occupies a wide place not only in the field of work, but also in every field of daily life. It is possible to be informed about current information and to communicate quickly and actively by the help of internet and social media in working life. Notwithstanding, the worker's use of social media that is not related to work, in other words, cyberloafing, can lead to the worker not being able to allocate enough time to work and not performing her or his job diligently. Social media shares of the worker can also negatively affect the work relationship and make it unbearable. In these cases, the employment contract may be terminated due to the employee's use and sharing of social media. Just as the employee has debts to the employer, the employer also has the obligation to treat equally and to observe and protect the employee. In the business relationship, the rights and obligations of the parties may also conflict with the employee's use and sharing of social media. In our study, the situations where the employee's use and sharing of social media causes termination, the situations where the employer's termination is made with valid and justified reasons are examined with judicial decisions and the results of the termination are mentioned.

Keywords: Social media, labor contract, cyberloafing, termination of labor contract

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
1. GİRİŞ	1
2. SOSYAL MEDYA KAVRAMI VE SOSYAL MEDYA ARAÇLARI	4
2.1. Sosyal Medya Kavramı	4
2.1.1. Tanım.....	4
2.1.2. Tarihçe	5
2.2. Sosyal Medya Araçları	10
2.2.1. Bloglar	10
2.2.2. Mikrobloglar	12
2.2.3. Sosyal Ağlar	13
2.2.4. Medya Paylaşım Siteleri	15
2.2.5. Wikiler	16
2.2.6. Sosyal İşaretleme Siteleri	17
2.3. Sosyal Medyayı Geleneksel Medyadan Ayıran Özellikler	17
2.4. Türkiye’de Sosyal Medya Kullanımı	20
2.5. Sosyal Medyanın Önemi	21
3. İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ	23
3.1. İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshine Etki Eden Faktörler	23
3.1.1. İşçinin İfade Özgürlüğü	23
3.1.2. İşçinin Kişisel Amaçlı Sosyal Medya ve İnternet Kullanımı	43
3.1.3. İşçinin Sosyal Medya Kullanımlarının Denetlenmesi	49
3.2. İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshi.....	57
3.2.1. Genel Olarak.....	57

3.2.2. İş Güvencesi Olan İşçiler Bakımından	58
3.2.3. İş Güvencesi Olmayan İşçiler Bakımından	82
3.3. İş Sözleşmesinin Bildirimsiz Feshi	83
3.3.1. Genel Olarak.....	83
3.3.2. Sosyal Medya Kullanımının Fesih İçin Haklı Sebep Olacağı Durumlar.....	84
4. İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SONUÇLARI.....	96
4.1. Kıdem Tazminatı.....	96
4.2. İhbar Tazminatı	97
4.3. İş Güvencesi Tazminatı.....	98
4.4. Haksız Fesih	99
4.5. İbra.....	100
5. SONUÇ	102
KAYNAKLAR	105
ÖZGEÇMİŞ	114

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİHM.	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AYM.	Anayasa Mahkemesi
BAM.	Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	Bakınız
Bs.	Baskı
C.	Cilt
DEÜHFD.	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DÜHFD.	Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	Esas
ERÜHFD.	Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.T.	Erişim Tarihi
Ed.	Editör
HD.	Hukuk Dairesi
ILO	International Labour Organization
İBK.	İçtihadı Birleştirme Kararı
İKÜ	İstanbul Kültür Üniversitesi
İş K.	4857 sayılı İş Kanunu
K.	Karar
MÜHFAD.	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
m.	Madde
Pr.	Press
RG.	Resmi Gazete
S.	Sayı
s.	Sayfa
STİSK.	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih
TAAD.	Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TCK.	5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TBMM.	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK.	Türk Dil Kurumu
TMK.	Türk Medeni Kanunu
UBGTK.	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı
Y	Yargıtay
YHGK.	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK.	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu



1. GİRİŞ

Teknolojinin hızla ilerlemesiyle beraber internet kullanımını oldukça artmış ve geleneksel iletişim araçları yerini büyük oranda internet üzerinden yapılan iletişime bırakmıştır. İnternet kullanımının yaygınlaşması ile zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın kişilerin birbirleriyle iletişimime imkân veren sosyal medya hayatımızda büyük bir önem taşımaktadır. Sosyal medya; birey, toplum ve örgütlerin birbirleriyle iletişimlerini, haberleşme ve iş yapma şekillerini hatırı sayılır ölçüde değiştirmektedir. Kişiler sosyal medyayı kullanırken kitle iletişim araçlarının sadece izleyicisi olmaktan çıkıp aynı zamanda içerik üreticisi, yayıncısı olarak konumlanmaktadır.

Günümüzde dünya nüfusunun çoğunun kullandığı sosyal medya yaşamlarımızı birçok konuda etkilemektedir. Sosyal medya hayatımızın her alanında oldukça geniş bir etkiye sahip olduğundan hayatımızda büyük değişimlerin varlığını da beraberinde getirmiştir. Özellikle karşılıklı iletişimi kolaylaştırması ve karşılıklı etkileşimi artırması gibi özellikleri sayesinde sınırları ve uzaklıkları ortadan kaldırarak insanları birbirine yakınlıştırmıştır. Bulduğumuz noktadan çok uzakta gerçekleşen, Dünyanın diğer ucundaki olayları bile aynı anda öğrenebilme imkânı sunan yeni medya türlerinden sosyal medya, en yeni bilgi ve gelişmelere oldukça hızlı şekilde erişme olanağı sağlamaktadır.

İnsanlar etkinlik düzenlemek, fotoğraf paylaşmak, arkadaşları ile iletişim kurmak, başka sosyal medya kullanıcıları ile tanışmak, yetenek ve hobiler ile ilgili içerikler oluşturmak, sevinci veya üzüntüyü aktarmak gibi aktiviteleri sosyal medya platformlarını kullanarak gerçekleştirebilmektedir. İzlediğimiz filmlere, okuduğumuz kitaplara, günlük yaşamda ihtiyacımız olan ürünlere sosyal medyadan erişebilmekte ve güncel haberleri takip edebilmekteyiz. Bireyler sosyal medyada çeşitli konularda düşüncelerini ifade etmekte ve bu düşünceler üzerine diğer bireylerle tartışabilmekte, böylece yeni fikirler ortaya çıkarmaktadırlar.

Sosyal medyanın etki alanının oldukça geniş olmasından ötürü insanlar önemli konular etrafında örgütlenmek için de sosyal medyayı kullanmaktadır. Hatta birçok devlet başkanı, politikacı ve üst düzey çalışanın da sosyal medya hesabı bulunmakta olup sosyal ve toplumsal konular ile ilgili paylaşımlarıyla fikirlerini sosyal medyada

aktarmaktadırlar. Kısacası insanlar sosyal medya ile gerçek dünyayı sanal ortamda yaşayabilmektedir.

Sosyal medya, hayatımızın her alanında öylesine büyük ve önemli bir yere sahiptir ki iş hayatını etkilememesi mümkün değildir. Kişilerin bireysel, sosyal, toplumsal yaşamlarının yanı sıra çalışma yaşamlarını da yoğun şekilde etkilemektedir. Sosyal medya kullanıcıları sosyal medyanın sağladığı çeşitli avantajlarla sanal ortamda iş arama, iş bulma imkanına da sahip olmaktadır. Sosyal medya kullanımı yalnızca iş arama ve iş bulma süreçlerinde değil, bugün birçok bireyin günlük hayatının bir parçası haline geldiği üzere işçi sıfatıyla çalışan kişilerin de haberleşmelerinde etkin şekilde kullandıkları ortam olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal medyanın kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber iş hayatında da konuyla ilgili sorunların sayısı artmaktadır. Bu bakımdan son yıllarda işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımı oldukça önem kazanmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde sosyal medya kavramı incelenecektir. Sosyal medya kavramı, tanımı ve tarihi bakımından ele alınarak sosyal medyanın geleneksel medyadan farklı olan yönleri açıklanacaktır. Sosyal medya araçları olan bloglar, mikrobloglar, sosyal ağlar, medya paylaşım siteleri, wikiler, sosyal işaretleme siteleri hakkında bilgi verilecektir. Türkiye’de sosyal medya kullanımı ve sosyal medyanın önemi de ayrı başlıklar altında güncel veriler ışığında incelenecektir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımı sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi incelenecektir. Bu bölümde ilk olarak işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımı sebebiyle yapılan fesihle göz önünde bulundurulması gereken hususlar olan işçinin ifade özgürlüğü, işçinin kişisel amaçlı sosyal medya kullanımı ve işçinin sosyal medya kullanımının işveren tarafından denetlenmesi hususlarının üzerinde durulacaktır. Sonrasında ise işçinin sosyal medya kullanım ve paylaşımı sebebiyle işverenin bildirimli feshi ve bildirimsiz feshi konu başlıkları altında açıklamalar yapılacaktır.

İşçinin ifade özgürlüğü ve ifade özgürlüğünün sınırları mevcut yasal düzenlemelerle, işçinin şikâyet hakkı kapsamında ifade özgürlüğü genel olarak ve whistleblowing kavramı üzerinden incelenecektir. İşçinin işyerinde bulunan araçlarla kişisel amaçlı internet ve sosyal medya kullanımı ve işverenin söz konusu kişisel amaçlı kullanımı

denetlemesi işçinin ve işverenin yükümlülükleri göz önünde bulundurularak bahsedilecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımı sebebiyle işverenin bildirimli ve bildirimsiz fesihleri incelenecektir. İşverenin iş sözleşmesini bildirimli fesihle sona erdirmesi, iş güvencesi kapsamında olan işçiler ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından açıklanacaktır. İş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş güvencesinden yararlanma şartları ve geçerli fesih sebeplerine yargı kararlarıyla yer verilecektir. İşçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımı sebebiyle iş sözleşmesinin hangi durumlarda bildirimsiz feshe yol açabileceği de yargı kararlarıyla incelenecektir. Çalışmamızın dördüncü bölümünde ise işçinin sosyal medya kullanımından ötürü işverenin iş sözleşmesini feshinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi tazminatı, haksız fesih ve ibra gibi olası sonuçları açıklanacaktır.

2. SOSYAL MEDYA KAVRAMI VE SOSYAL MEDYA ARAÇLARI

2.1. Sosyal Medya Kavramı

2.1.1. Tanım

Sosyal medya kavramının tanımı onu oluşturan iki kelimenin anlamları incelenerek yapılabilecektir. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre: “sosyal” kelimesi “toplumsal”⁵, “medya” kelimesi ise “iletişim ortamı, iletişim araçları”⁶ anlamlarına gelmektedir. Kelimelerin tanımlarına bakılarak “toplumsal iletişim ortamı” anlamına gelen sosyal medyanın farklı bakış açıları göz önünde bulundurularak bilim insanları tarafından farklı tanımları yapılmıştır.

Antony Mayfield’e göre sosyal medya, “Paylaşımın en yüksek seviyede olduğu, çevrimiçi medyanın yeni şekli olarak birçok fırsatı içinde bulunduran fikirlerinden biridir”⁷.

Andreas M. Kaplan ve Michael Haenlein sosyal medyayı, “Web 2.0’nin ideolojisi ve teknolojisinin temelleriyle kurulan aynı zamanda kullanıcı tarafından içeriğin oluşturulmasına ve değişimine olanak tanıyan bir çeşit internet tabanlı uygulama”⁸ olarak nitelendirmiştir.

Danah M. Boyd ve Nicole B. Ellison sosyal medyayı, “Bireylerin kısıtlı bir sistemde açık ya da yarı herkese açık bir profil elde edilmesini, bağlantıları paylaştıkları farklı kullanıcıların açıklanmasını, sistem içinde başkaları tarafından yapılan bağlantıları görüntüleyip gezinme imkânı sağlayan web tabanlı hizmet”⁹ olarak tanımlamıştır.

⁵ <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim tarihi: 10.08.2022.

⁶ <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim tarihi: 10.08.2022.

⁷ Mayfield, A. (2010). *What Is Social Media*. United Kingdom, 6.

⁸ Kaplan, A. M. & Haenlein, M. (2010). Users of The World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 61.

⁹ Boyd, D. M. & Ellison, N. B. (2008). Social Network Sites: Definition, History and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, (13), 211.

Sisira Neti'ye göre sosyal medya, “Belirli araçlar aracılığıyla bireylerin etkileşimi ile oluşturulan ve devam ettirilen iletişim veya yayın ortamlarıdır”¹⁰.

Erkan Akar tanımıyla sosyal medya, “Yoğun sosyal etkileşim kurulabilen web 2.0 teknolojisi ile kurulmuş, topluluk oluşumu ya da iş birliği projesini gerçekleştirmeye olanak sağlayan web siteleridir”¹¹.

Sinan Sami Akkurt sosyal medyayı, “Bilgi, düşünce ve kariyer çıkarları ve başkaca ifade şekillerinin oluşturulması ve paylaşılmasını sanal topluluk ve ağlarla sağlayan, etkileşimli ve ayrıca internet aracılı teknolojiler bütünü”¹² olarak tanımlamıştır.

Mine Kaya sosyal medyayı, “İnternet altyapısına ve aynı zamanda web 2.0 teknolojisine dayanan; kullanıcıların ilgileri, bilgileri, fotoğrafları, videoları, duygu ve düşüncelerini diğer kullanıcı, topluluk yahut kamuoyu ile paylaşabildikleri; karşılıklı etkileşim, iletişim, paylaşım nitelikleri bulunan, kullanıcıların aktif şekilde içerik oluşturmasını sağlayan dijital platformların tümü”¹³ şeklinde tanımlamıştır.

Ayrıca sosyal medyanın “erişime son derece uygun, tekrar yapılandırılabilir veya sürekli değişime uygun yayın tekniğine sahip ayrıca sosyal etkileşim aracılığıyla yayılan bir ortam olarak biçimlendirilmiş yapılar”¹⁴ olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.2. Tarihçe

İnsan sosyal bir varlık olduğundan yaratılışından bu yana çevresindekilerle her zaman iletişim halinde olmuş, yaşadığı dönemin ihtiyacına ve şartlarına göre iletişim yöntemlerini geliştirmeyi ve değiştirmeyi başarmıştır. İnsanlar arasındaki iletişim son yıllarda oldukça artış göstermektedir. Gelişen teknolojinin izin verdiği ölçüde iletişim

¹⁰ Neti, S. (2011). Social Media and Its Role in Marketing. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(2), 2.

¹¹ Akar, E. (2018). *Sosyal Medya Pazarlaması Sosyal Webde Pazarlama Stratejileri* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 51.

¹² Akkurt, S. S. (2020). *Sosyal Medyada Gerçekleşen İhlaller Karşısında Kişilik Hakkının Korunması* (2. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 98.

¹³ Kaya, M. (2015). *Elektronik Ortamda (Elektronik Haberleşme- İnternet- Sosyal Medya) Kişilik Hakkının Korunması* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 76.

¹⁴ Zafer, C. (2021). *Sosyal Medya ve Toplum* (1. Bs.). Literatür Yayıncılık, 17.

şekilleri değişmekte, eski iletişim şekilleri yenilenmekte veya farklı iletişim yöntemleri bulunarak haberleşme olanakları artmaktadır.

İnternet, 1957'de Sovyetler Birliği'nin uzaya gönderdiği Sputnik uydusunun haberleşme kanallarını büyük tahribata uğratarak kullanılamayacak hale getireceği endişesi ile Amerika Birleşik Devletleri tarafından ilk kez geliştirilmiştir. ABD tek merkeze bağlı olmadan çalışabilen bilgisayar ağı kurmak için çalışmalar yapmıştır. Advanced Research Project Agency (ARPA) isimli birim oluşturulmuş ve savaşta herhangi bir aksilik yaşanmaması için bilgisayarların birbirlerine bağlanarak destek sağlanması amaçlanmıştır¹⁵. 1969 yılında ARPANET askeri bilgisayar ağı kurularak hükümet ve akademi bilgisayar sistemleri arasında bağlantı sağlanmıştır. ARPANET çalışmaları kapsamında dört farklı şehirde bulunan bilgisayarların arasında bağlantı kurulmasıyla internetin ilk hali ortaya çıkmıştır ve 1980'lerde sivil kullanıma açılmıştır¹⁶.

Duke Üniversitesi'nde çalışmalarda bulunan Tom Truscott ve Jim Ellis, internet kullananların halka açık gönderiler iletilmesine olanak sağlayan dünya çapında bir tartışma sistemi olan Usenet'i 1979 yılında yaratmıştır¹⁷. Bunun yanı sıra, yapılan bir yazılım güncellemesi ile işlerliği azalan mevcut elektronik bülten sistemi -electronic bulletin board system (BBS.)- temeli üzerine kurulan duyuru sistemini değiştirmeye çalışmışlardır. Usenet döneminde mesajları depolama ve haber akışları olarak adlandırılan sunucuların derlemelerini sürekli olarak güncel tutmak üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda bireysel kullanıcılar kendi internet servis sağlayıcıları, üniversiteleri veya işverenleri tarafından işletilen yerel bir sunucudan gelen mesajları okuyabilmiş ve bu sunucuya mesaj gönderebilmişlerdir¹⁸.

¹⁵ Tanenbaum, A. S. & Wetherall D. J. (2011). *Computer Networks* (5. Pr.). Pearson Education, 56; Kaya, 63.

¹⁶ Taner, E. G. & Yükçü, S. (2019). Sosyal Medya Ekonomisinde Maliyet ve Fayda Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(4), 1383; Kaya, 63; Kahraman, M. (2014). *Sosyal Medya 101* (3. Bs.). MediaCat Yayıncılık, 17.

¹⁷ Kaplan & Haenlien, 60.

¹⁸ Sajithra, K. & Patil, R. (2013). Social Media – History and Components. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(1), 70.

1989'da CERN'de geliştirilen ve 1992'de ticarileştirilerek kullanılmaya başlanan “dünya çapında ağ” anlamındaki “www” (world wide web) ile insanlar kimsenin sınırlanmasına maruz kalmadan direkt şekilde internet kullanmışlar ve internet kullanımını kontrol etmişlerdir¹⁹. 1990lı yıllardaki internet kullanımı durağan ve kullanıcıların etkileşimsiz olduğu, yalnızca kullanıcıların internette verilen bilgiyi okudukları, izledikleri, dinledikleri bir Web 1.0 ortamı sunmuştur.

1993'te grafik tabanlı tarayıcıların ve 1995'te servis sağlayıcısı şeklinde birçok ticari oyunun ortaya çıkmasıyla internetin gelişimi dikkat çekmeye başlamıştır²⁰.

ARPANET'in yerine zamanla National Science Foundation Network (NSFNET) geçmiş ancak 1995'te NSFNET'in internet işletmeciliğinden çekilmesiyle internet işletmeciliği özel sektöre kalmıştır²¹. 1995 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde özel internet servis sağlayıcılarının faaliyete geçmesiyle halkın internete erişimi tamamen sağlanmış ve internete erişim ucuzlamıştır. İnternet forumları 1990'ların sonlarında popülerlik kazanmış ve güncel tartışmalar için ana platform olarak Usenet ve BBS'lerin yerini almaya başlamıştır²². 1990'da www'in temel dosya protokolü hyper- text transfer protocol (HTTP) kullanılabilir hale gelince ARPANET tamamen kaldırılmıştır²³.

Web 2.0'den önce internetteki iletişim şekilleri büyük farklılıklar içermemektedir. Televizyon, radyo gibi geleneksel iletişim araçlarında kullanıcı, yayıncının ürettiği içeriği takip ederek bilgiye ulaşırken; Web 1.0 web sayfalarında da benzer şekilde internet sitesi yazarlarının içerikleri kullanıcılar tarafından izlenmekteydi. Web 1.0'de sağlanan iletişimin geleneksel mecradaki iletişimden tek farkı iletişimin internet üzerinden yapılıyor olmasıydı²⁴.

¹⁹ Akar, 40; Kahraman, 17.

²⁰ Kahraman, 17.

²¹ Taşkın, C. (2009). *Ağ Teknolojileri ve Telekomünikasyon* (2. Bs.). Pusula Yayıncılık, 67; Kaya, 64; Tenenbaum & Wetherall, 60.

²² Sajithra & Patil, 72; Akkurt, 99.

²³ Kaya, 64.

²⁴ Genç, H. (2010). *İnternetteki Etkileşim Merkezi Sosyal Ağlar ve E-İş 2.0 Uygulamaları*. (M. Akgül, E. Derman, U. Çağlayan, A. Özgüt, T. Yılmaz Ed.), *Akademik Bilişim'10- XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Muğla, 611-612.

Sosyal medyanın ortaya çıkmasında etkili olan Web 2.0, O'Reilly ve Media Live International tarafından bir konferansta²⁵ World Wide Web'in kullanılmaya başlanan yeni bir yolu tanımlamak için ilk kez 2004 yılında açıklanan bir terimdir²⁶. Sosyal medyanın ortaya çıkmasına imkân sağlayan web 2.0; web'in gelişimini sağlayan teknoloji, metodoloji ve platformların bir araya gelerek meydana getirdiği yeniliklerdir²⁷. Web 2.0 ve web 2.0 ile var olan sosyal medya kavramları iç içe geçtiği için bazen birbirlerinin yerine kullanılabilirler ancak ikisi farklı kavramlardır.

Sosyal medyanın oluşumunda yer alan iki unsur önemlidir. Bunlar “Web 2.0” ve “kullanıcı tarafından oluşturulan içerik”tir²⁸. Web 2.0 sosyal medyanın ideolojik ve teknolojik temelini temsil ederken; “kullanıcı tarafından oluşturulan içerik”, genellikle kullanıcılar tarafından oluşturulan ve kamuya açık olan çeşitli medya içeriği biçimlerini tanımlamak için kullanılmaktadır²⁹.

Web 2.0'nin ortaya çıkmasına bağlı olarak oluşan Web 1.0 “salt okunur” arayüzüyle web'in ilk halidir. Basit şekilde iletişim sağlamaya, bilgi bulmaya ve okumaya imkân sağlamaktaydı. Web 1.0 web sayfalarında, az kişinin yazdığı içerikler çok sayıda kullanıcı tarafından takip ediliyordu. Web 2.0'de ise her kullanıcının içerik oluşturabilmesi ile beraber kullanıcılar tüketici konumundan çıkıp iletişimde aktif konuma geçmişlerdir. Web 1.0 bilgiye bağlantı kuran hipermetin web, web 2.0 sosyal web şeklinde belirtilmektedir³⁰. Örneğin; Encyclopedia Britannica Online gibi kişisel web sayfası ve içerik yayınlama fikri Web 1.0 dönemine aitken Web 2.0 döneminde bunların yerini bloglar, wikiler ve ortak projeler almaktadır³¹.

²⁵ Yılmaz, Ö. (2018). *Sosyal Medya Pazarlama(sı): Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri* (H. Yıldız, Ed.) (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 115; Akar, 41.

²⁶ Kaplan & Haenlein, 60; Kahraman, 19.

²⁷ Akar, 41.

²⁸ Sajithra & Patil, 70.

²⁹ Kaplan & Haenlein, 60.

³⁰ Akar, 44.

³¹ Kaplan & Haenlein, 60.

1994'te en eski sosyal ağ sitelerinden GeoCities ortaya çıktı³². 1995'te Randy Conrads'ın oluşturduğu sosyal ağ sitesi Classmates açılmıştır. Classmates'in amacı üyelere okullarından, işyerlerinden görüşemedikleri arkadaşlarını ve tanıdıklarını bulmalarında yardımcı olmaktır. Classmates'in 50 milyondan fazla aktif üyesi vardır³³. 1997'de kullanıcılarına profiller oluşturma, arkadaşlarını derecelendirerek listeleme ve arkadaş listesinde olmayan kişileri siteye davet etme imkanını sunarak bu özellikleri ilk birleştiren, insanların başkalarıyla bağlantı kurmasına ve mesaj göndermesine yardımcı olan sosyal ağ SixDegrees oldu. Sosyal medyanın ilk örneği olarak kabul edilen ve geniş kesimler tarafından kullanılan sosyal medya sitesi Six Degrees uzun süre hizmet verememiş, 2000 yılında kapanmıştır³⁴. 1999'da kurulan LiveJournal ise yalnızca belirlenmiş kişilerin okuyabileceği blog sayfalarının siteye yüklendiği bir sosyal ağdır³⁵.

Sosyal medya internetin hızının artmasıyla gelişimini sürdürmüştür. 2003'te Myspace, 2004'te Facebook ve Youtube, 2006'da Twitter, 2010'da Instagram, 2009'da Foursquare, 2011 yılında Google +, 2012 yılında Pinterest hizmet vermeye başlamıştır.

Sosyal medya kullanımının yaygınlaştırılmasında büyük önem taşıyan iletişim araçlarından biri olan bilgisayar ise ilk kez İkinci Dünya Savaşı'nda kullanılmıştır. Devasa büyüklükteki bilgisayarların transistörler ile küçük boyutlara getirilmesi sonucu taşınmasının kolaylaşması ve daha ucuz elde edilmesiyle kullanım alanı da genişlemiştir. Cep telefonları için yapılan çalışmaların ilkinin ise 1970li yıllarda, merkezi Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan, şu an Dünya'nın en büyük bilişim teknolojisi firması olan³⁶ International Business Machines yapmış ve ilk patentlerini de almıştır. 1983'te Motorola ilk cep telefonunu DynaTAC 8000x modeliyle piyasaya sürmüştür. Üretildiği ilk yıllarda cep telefonlarının fiyatının yüksek oluşu ve mobil altyapı donanımının yeterli olmaması gibi sebeplerden ötürü cep telefonlarını kullanan kişilerin sayısı şimdiye kıyasla oldukça azdı. Teknolojik mobil altyapının geliştirilmesi ve telefon boyutlarının

³² Akkurt, 99.

³³ Sajithra & Patil, 72

³⁴ Boyd & Ellison, 214, Kaya, 83; Kara, T. (2013). *Sosyal Medya Endüstrisi* (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 63.

³⁵ Kaya, 83.

³⁶ <https://tr.wikipedia.org/wiki/IBM>. Erişim tarihi: 10.08.2022.

küçültülmesi sektörün gelişmesine katkı sağlamış olup Avrupa ve ABD’de kullanılmaya başlandıktan 10 yıl sonra Türkiye’de de cep telefonu kullanılmaya başlanmıştır. İlk cep telefonlarının yalnızca basit bir konuşma ve mesajlaşma fonksiyonu varken kablosuz ağ sistemleri kullanılarak fonksiyonelleri artırılan akıllı telefonlar zaman içinde daha çok talep görmeye başlamıştır³⁷. Sesli görüşmenin yanında görüntülü konuşma yapabilmesi, fotoğraf ve video çekebilmesi, internet bağlantısının sağlanması, kullanıcıların veri yükleyebilmesi ve indirebilmesi, telefonda bulunan uygulamalar sayesinde yapmak istenen işlemin hızlı şekilde yapılabilmesi, akıllı telefonun sunduğu olanaklardan bazılarıdır³⁸. İnternet ve sosyal medyaya erişimi sağlayan cihazlar, sosyal medyanın yaygınlaşması ve kullanımının artmasına bağlı olarak devamlı gelişimini sağlaması sebebiyle önem taşımaktadır.

2.2. Sosyal Medya Araçları

Sosyal medya araçlarının işleyişleri, kullandığı diller, üye profilleri birbirinden farklıdır. Sosyal medya araçlarının zamanla değişen teknik altyapıları ile kullanıcıların ortalama yaşları, eğitim durumları, mesleki halleri gibi hitap ettiği kitle değişkenlik gösterebilmektedir. Bu bağlamda sosyal medya araçlarına değinmek uygun olacaktır.

2.2.1. Bloglar

Blog “web” ve “log” kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan “weblog” kelimesinden türetilmiştir. “Ağ” kelimesine karşılık gelen “Web” ve “günlük” kelimesinin karşılığı olan “log” kelimelerinin birleşmesiyle “ağ günlüğü” anlamına gelen “weblog” dan türetilen blog sosyal medyada bir diyalog aracıdır. Bloglar kişiler, gruplar veya işletmeler tarafından yorum ve fikirlerin sunulduğu geniş izleyici kitlesi için hazırlanan ve sosyal medyanın en eski halini temsil eden web siteleridir³⁹.

³⁷ Eryılmaz, İ. (2018). *Bilgi Toplumunun Yeni Korkuları: Nomofobi ve Netlessfobi: Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri* (H. Yıldız, Ed.) (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 2.

³⁸ Eryılmaz, 3.

³⁹ Özata, F. Z. (2013). *Sosyal Medya Platformları: Dijital İletişim ve Yeni Medya* (M. C. Öztürk, Ed.) (1. Bs.). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 83; Kaya, 88; Akar, 85.

Bloglar genelde yorum ve yazılan içeriklerin yeniden eskiye doğru sıralanarak yayımlandığı, yazıların görsel veya işitsel öğelerle zenginleştirilebildiği, yazıların sonunda tarihi ve yazarın adının bulunduğu, içeriklerin sıkça güncellendiği ayrıca blog yayıncısının isteğine göre katılımcıların içeriklere yorum yapabildiği sosyal medya aracıdır⁴⁰. Blog yazılarını oluşturana “blogger”, paylaşılan yazılara “gönderi” veya “post” denmektedir. Blog, blogger ve blog gönderilerinin tamamını kapsayan topluluğa ise “blogosfer” adı verilmiştir⁴¹.

Bloglar genellikle kişisel, tematik, topluluk ve kurumsal blog olarak çeşitlendirilmiştir. Kişisel bloglar, blog yazarının kişisel deneyim ve bilgisi doğrultusunda genel olarak gündem veya bir konu hakkında günlük olarak paylaşımlarda bulunan bloglardır. Blog türleri içinde en çok rastlanılan kişisel bloglardır ve genellikle yazarın gerçek veya takma adını alırlar. Tematik bloglar yemek, moda, tasarım gibi sadece belli alanlarda gönderilerin bulunduğu ve uzman kişilerin gönderileri oluşturduğu bloglardır. Topluluk blogları üyelerin gönderileriyle oluşan bloglardır. Kurumsal bloglar şirketlerin yaptıkları işlerle ilgili haberleri ve yenilikleri duyurmak amacıyla oluşturdukları gönderilerin paylaşıldığı bloglardır⁴².

En bilinen blog siteleri olan Open Diary, Livejournal, WordPress, Blogspot, Blogger, Tumblr ücretli ve ücretsiz seçenekleri ile blog yazarı olmak isteyen kişilere hizmet vermektedir. Open Diary 1998’de okuyucuların blog sayfalarına yorum eklemelerine izin veren ilk blog sitesi olmuştur. 1999’da Livejournal, pitas.com, Diaryland ve blogger.com kurulmuştur. Pitas.com blogu haber sitelerine alternatif olarak değerlendirilmiş, Diaryland ise kişisel blog topluluğuna odaklanmıştır⁴³. 2003’te Wordpress ve 2007’de Tumblr kullanılmasıyla beraber blog yazar ve okuyucularının sayısı hızla artış göstermiştir. Blogların ücretsiz veya uygun ücretlerle yazılabilmesi, özel bir yazılım kurulmasına gerek olmaması, blog yazarlığı için bilgisayar uzmanlığının gerekli

⁴⁰ Akkurt, 106; Akyasan Birsen, G. (2020). *Sosyal Medyada Paylaşılan İçerik Nedeniyle Kişilik Hakkı İhlalleri* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 60.

⁴¹ Akar, 85.

⁴² <https://tr.wikipedia.org/wiki/Blog>. Erişim tarihi: 10.08.2022.

⁴³ Sajithra & Patil, 72; Savaş, S. (2020). *@Sosyal Medya* (1. Bs.). Kutlu Yayınevi, 39.

olmaması, içeriği kolay şekilde güncelleme olanağının olması, kullanıcıların gönderileri anında görebilmesi, kullanıcılar tarafından yorum yapılabilmesi blogların yaygın kullanılma sebepleridir.

2.2.2. Mikrobloglar

Mikroblog; blog ve anlık mesajlaşmayı birleştiren özellikleriyle kişilerin o an neler yaptıklarını ya da çevrelerinde neler yaşandığını gönderi olarak paylaşabilmelerine imkân veren uygulamadır. Mikrobloglar aslında kısa metinler yayınlamak, bu metinleri güncellemek ve üzerinde değişiklikler yapmak üzerine kurulmuş küçük çaplı bloglardır. Mikroblog kullanıcıları anlık ve kısa metinlerin yanı sıra video, konum, bağlantı (link) paylaşabilmektedir⁴⁴.

Blogların en çok kullanıldığı zamanlarda bile bloggerlar ve okuyucular açısından blog gönderisi kadar uzun olmayan ama hem kişisel hem günlük gelişmelerin aktarıldığı bir platforma ihtiyaç vardı. Mikroblogların en bilineni ve Jack Dorsey tarafından geliştirilen Twitter 2006'da kullanıcılar için en fazla 140 karakterlik metinle o anda neler yaptıklarını anlatmalarını sağlayacak ortam sağladı. 2017'de karakter sınırı 280'e çıkan Twitter uygulamasında istenen kişiyi takip ederek gönderilerini görme fırsatı yakalarken açık veya yarı açık hesapla sizi takip eden kişilere istenirse gönderi olarak oluşturduğunuz tweetlerin gönderilmesi sağlanmaktadır. Bu özellikler başta şirketlerin ve siyasi kişilerin Twitter'ı etkin olarak kullanmasına sebep oldu⁴⁵.

Ünlü kişilerin yoğun şekilde kullanmasıyla geniş kitlelere yayılan Twitter siyasi hareketlerde olan etkisiyle patlama yaşadı. Siyasi seçim kampanyalarında etkin şekilde kullanılması ve Arap ülkelerindeki yönetimlerin değişmesi süresince iletişimin sağlanması bakımından dünya tarihinin oluşumuna katkı sağlamanın yanında arkadaş, iş ortaklıklarının planlanması ve çeşitli duyuruların yapılmasında etkin rol oynamıştır⁴⁶.

⁴⁴ Tutgun Önal, A. (2021). *Sosyal Medya Etkileri-Bağımlılığı-Ölçülmesi* (2. Bs.). Der Yayınları, 11-12; Mayfield, 27; Akkurt, 107.

⁴⁵ Akar, 100; Kahraman, 42; Kaya, 90.

⁴⁶ Korkmaz, A. (2015). *Yeni Toplumsal Hareketler ve Twitter: İletişim Çalışmalarında Dijital Yaklaşımlar* *Twitter* (S. Ersöz Karakulakoğlu, Ö. Uğurlu, Ed.) (1. Bs.). Heretik Yayınları, 102; Kahraman, 43; Akar, 9.

Twitter’da gönderi oluştururken belli konuda atılan tweet’e konusunu etiketleyebilir, bir konuda veya sözcükte yapılan paylaşımları görmek için hashtag kullanabilir, attığımız tweette vurgu yapmak istediğimiz kullanıcıdan bahsedebilir, kullanıcılar tarafından en çok takip edilen başlıkları görmek için trend topic listesini kontrol edebiliriz⁴⁷. Mikroblogların diğer bilinen örnekleri ise Plurk, Jaiku, Meetme, Yammer uygulamalarıdır⁴⁸.

2.2.3. Sosyal Ağlar

Sosyal ağlar, web 2.0 tabanlı sosyal medyanın en çok kullanıcısı bulunan türlerinden biridir. Sosyal ağ siteleri, kullanıcıların kişisel bilgi profilleri oluşturarak, arkadaşlarını profillere erişmeleri için davet ederek ve birbirleri arasında e-posta ve anlık mesaj göndererek bağlantı kurmalarını sağlayan uygulamalardır. Bu kişisel profiller, fotoğraflar, videolar, ses dosyaları ve bloglar dahil olmak üzere her türlü bilgiyi içerebilir⁴⁹.

Sosyal ağ siteleri; bireylerin sınırlı bir sistem içinde açık veya yarı açık şekilde profilleri ile bağlantı paylaştıkları, diğer kullanıcıların bir listesinin oluşturulmasına, bağlantıların listesini ve sistem içinde başkaları tarafından yapılanların görüntülenmesine imkân sağlayan web tabanlı servis olarak tanımlanabilir. Bu bağlantıların sistemi ve adlandırılması siteden siteye değişiklik göstermektedir⁵⁰.

Sosyal ağların yapı taşı olan profiller, kullanıcının kendisi hakkında yaş, konum, ilgi alanları, profil fotoğrafı gibi birçok bilgisinin bulunduğu ve kendini tanıtabildiği sayfalardır. Sosyal ağlar da kullanıcıların profillerini geliştiren uygulamalar eklemesine izin verir. Bir profilin görünürlüğü siteye ve kullanıcının takdirine göre değişir⁵¹.

⁴⁷ Kawasaki, G. & Fitzpatrick P. (2019). *Sosyal Medya Sanatı* (1. Bs.). MediaCat Yayınları, 119-123; Bilen, E. (2019). *Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Eskişehir, 43; Korkmaz, 99.

⁴⁸ Akkurt, 108; Akar, 97.

⁴⁹ Kaplan & Haenlein, 63.

⁵⁰ Ellison & Boyd, 211.

⁵¹ Koçak, N. G. (2012). *Bireylerin Sosyal Medya Kullanım Durumlarının ve Motivasyonlarının Kullanımlar ve Doyumlar Yaklaşımı Bağlamında İncelenmesi: Eskişehir’de Bir Uygulama*.

Sosyal ağ sitelerinin en önemli özelliği kullanıcıların sosyal ortamda kendilerini ifade etmelerini ve diğer kişilerce görünür kılmalarını sağlamalarıdır. Bir sosyal ağ sitesine katıldıktan sonra, kullanıcılardan bağlantı içinde oldukları diğer kişileri sistemde tanımlamaları istenir. Bu bağlantıların etiketi siteye göre değişir; en çok kullanılan etiketler “arkadaşlar”, “kişiler” ve “hayranlar” etiketleridir. Çoğu sosyal ağ, arkadaşlık için iki yönlü onay gerektirirken bazıları bu şartı aramaz. Bu tek yönlü bağlar bazen “hayranlar” veya “takipçiler” olarak etiketlenir⁵².

En çok kullanılan sosyal ağ siteleri Facebook, Myspace, LinkedIn, Google+ olarak gösterilebilir. 2014 yılında Dünyanın en çok kullanılan ikinci sitesi olan Facebook 4 Şubat 2004’te yalnızca Harvard öğrencilerinin kullanması için kurulmuştur. Kuruluşundan itibaren bir sene içinde sırasıyla Boston yakınındaki okullar, Ivy Ligi okulları ve ABD’deki tüm okulları bünyesinde toplayan Facebook’ta üyelik okulların e-posta adresiyle yapılabilirdi. Bazı büyük şirketlerin de Facebook’a katılmasıyla beraber yaş sınırlaması ile tüm e-posta adreslerinden kayıt yapılmaya başlandı⁵³. Facebook kullanıcılarına yeni arkadaşlar edinmek, fotoğraf, kişisel bilgi ve düşünce paylaşmak imkânı sunmaktadır⁵⁴.

Myspace kullanıcıların profil, kişisel bilgi, fotoğraf, grup, blog ekleyebildiği, arkadaşlıklar kurarak diğer kullanıcılarla iletişime geçebildikleri ve çoğunlukla yeni üretilen veya beğenilen şarkıların yüklenerek daha çok kişiye ulaştırılabildiği bir web sitesidir⁵⁵.

2002 yılında Reid Hoffman tarafından kurulan LinkedIn kullanıcılarının kariyerlerini ve mesleki tecrübelerini göstermelerini amaçlayan çalışanların, iş arayanların ve işverenlerin birbirlerinin profil ve bağlantılarından iletişim kurmasını ve bilgi alışverişi yapmasını sağlayan profesyonel sosyal paylaşım platformudur. Bir konuda uzmanından bilgi

Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Reklamcılık ve Halkla İlişkiler Anabilim Dalı, Eskişehir, 40.

⁵² Ellison & Boyd, 211.

⁵³ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Facebook>. Erişim tarihi: 15.08.2022.

⁵⁴ Solmaz, B. & Tekin, G. & Herzem, Z. & Demir, M. (2013). İnternet ve Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Bir Uygulama. *Selçuk İletişim Dergisi*, 7(4), 25; Tutgun Önal, 9-10.

⁵⁵ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Myspace>. Erişim tarihi: 22.08.2022.

alabilmek, iş ilanı yapmak, iş başvurusu yapmak, gruplara katılarak soru ve cevaplarla diğer kullanıcılardan güncel bilgilere ulaşmak LinkedIn’de yapılabilecekler arasındadır⁵⁶.

Google+ Gmail, Gtalk ve Blogspot gibi diğer sosyal ağların kullanımına olanak sağlayan fotoğraf, link, metin, video paylaşma özelliğine sahip bir sosyal ağ ve aynı zamanda kimlik doğrulama hizmetidir. Google+ sosyal ağını diğer sosyal ağlardan ayıran en önemli yönü Hangouts özelliği sayesinde kullanıcıların birbirleriyle video görüşmesine ve görüşme çok kişi arasında yapılacaksa video görüşmesinin konferans biçiminde yapılmasına olanak tanınmasıdır. “Çevreler” özelliği ile kullanıcılar farklı özellik ve sektörlerden kişileri gruplara ayırabilmekte ve paylaşacakları içerikleri sınırlandırarak istedikleri gruplarda paylaşabilmektedir⁵⁷.

2.2.4. Medya Paylaşım Siteleri

Medya paylaşım siteleri, kullanıcıların fotoğraf, podcast, video gibi multimedya içerikler oluşturabildiği, yükleyebildiği ve bu içerikleri diğer kullanıcılarla paylaşabildiği, içerikler hakkında yorum yapma olanağı sağlayan sosyal medya siteleridir⁵⁸. Medya paylaşım sitelerinde sosyal ağlardaki gibi profil oluşturmak ve kullanıcılarla arkadaş olmak özelliklerinin yanında asıl amaç kullanıcıların oluşturdukları veya beğendikleri içeriğin paylaşılmasıdır. Bu sosyal paylaşım siteleri özellikleriyle sosyal ağların özelleştirilmiş hali olarak değerlendirilebilir. En çok bilinen medya paylaşım siteleri Youtube, Instagram, Flickr’dır. Youtube 2005’te kurulmuş olup video paylaşım sitelerinin en büyüğüdür. Kullanıcılar bu video paylaşım sitesinde video yükleyebilir, izleyebilir, paylaşabilir ve yorum yapabilmektedirler. Videoların herkes tarafından veya sınırlanan kişilerce görünmesini sağlayacak bir web sitesine yüklenmesine imkân sağlayan diğer video paylaşım siteleri DailyMotion, Vimeo, Blip.tv siteleridir⁵⁹.

⁵⁶ Akkurt, 105; Kaya, 92; Güçdemir, Y. (2015). *Sanal Ortamda İletişim “Bir Halkla İlişkiler Perspektifi”* (3. Bs.). Derin Yayınları, 48.

⁵⁷ <https://www.brandingturkiye.com/google-plus-nedir-nasil-kullanilir-niye-onemlidir/>. Erişim tarihi: 25 Ağustos 2022; <https://tr.wikipedia.org/wiki/Google%2B>. Erişim tarihi: 25.08.2022.

⁵⁸ Bruntley, J. & Helenek, K. (2013). *Social Media Investigations of Law Enforcement*. Routledge, 5; Akar, 131.

⁵⁹ Kaya, 93; Akkurt, 106; Akar, 131.

Kullanıcıların fotoğraf arşivlemesini ve paylaşmasını sağlayan fotoğraf paylaşım sitelerinden en popüler olanları Instagram ve Flickr.com' dur.

Instagram 2010 yılında Kevin Systrom ve Mike Krieger tarafından kurulan fotoğraf, video paylaşım sitesidir. İlk olarak dijital filtrelerle fotoğraf düzenlenebilen bir fotoğraf paylaşım sitesi olan Instagram'a sonraki yıllarda video paylaşım özelliği ve bir süre sonra içeriğin silindiği slayt şeklindeki hikâye paylaşma özelliği eklenmiştir. Kullanıcıların içeriklerini filtre ve coğrafi etiketleme ile düzenleyebildiği, etiketler ve "keşfet" sekmesinden gündemdeki içerikleri takip edebildikleri Instagram'da beğenme ve yorum yapma özelliği de vardır⁶⁰. Flickr kullanıcılarına fotoğraflarını önemli gördükleri kişilere sunmak ve fotoğraf, video düzenlemenin farklı şekillerini etkin hale getirmek amacıyla 2004 yılında kurulan fotoğraf paylaşım sitesidir. Kullanıcılar sitede oluşturdukları profil ile fotoğraf paylaşmanın yanında ayrıca fotoğrafları arşivleme ve harita üzerinde ilişkilendirme, arkadaşlar ile bağlantı kurma, grup oluşturma, yorum yapma ve çizimlerle görüntü arama özelliklerini içermektedir. Üyelerine 1 TB büyüklüğünde fotoğraf yükleme alanı sunması sebebiyle Flickr bloggerlar tarafından fotoğraf deposu olarak kullanılmaktadır⁶¹.

2.2.5. Wikiler

Wiki sözcüğü Hawaii dilinde "hızlı" anlamına gelmekte olup ilk defa 1994'te Ward Cunningham tarafından WikiWikiWeb adıyla geliştirilen yazılımdır. Wikiler herkesin üye olmadan bile bilgilere ulaşabileceği, yeni bilgiler ekleyip düzenleme yapabileceği, bilgi etiketleyebileceği ve etiketleri kategorize edebileceği Web siteleridir. Wikilerin başlıca özellikleri; yüklenen bilgilerin tek bir yerde toplanması, sayfaların özel araçlar kullanılmadan herkes tarafından düzenlenebilmesi, başka kişilerin de katılımına izin vermesi ve kullanımının kolay olmasıdır. Wikilerde içeriği düzenlemek için düzenleme butonu, içeriklerle bağlantı kurmaya yarayan linkler, kullanıcıların wiki kullanmayı öğrenmesine yardımcı olan denemeler yapmaları için Sandbox veya PlayGround isimli

⁶⁰ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Instagram>. Erişim tarihi: 27.08.2022; Tutgun Önal, 13-14; Akar, 135; Güçdemir, 49.

⁶¹ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Flickr>. Erişim tarihi: 27.08.2022; Kaya, 93; Akar,133.

oyun alanları, içerikte yapılan son değişikliklerin görülebilmesi için en son değişiklikler özelliği ve mevcut içeriğin önceki şeklini görmek için geçmiş özellikleri bulunmaktadır⁶².

Wikipedia en çok tanınan wiki olup sosyal medyanın işbirlikçi özelliği sayesinde online bir ansiklopedi haline gelmiştir. Wikipedia'nın diğer ansiklopedilerden daha geniş içeriğe sahip olması, içeriğin kullanıcılar tarafından oluşturulması ve birçok dilde sunulması kullanımını kolaylaştırmakla tercih edilir kılmaktadır⁶³.

2.2.6. Sosyal İşaretleme Siteleri

Sosyal işaretleme siteleri kullanıcıların öğeleri etiketleme sistemiyle işaretleme yapabildiği, saklayabildiği, paylaşabildiği, yorum yapabildiği ve bunlara sonradan ulaşabildiği sitelerdir. Kullanıcıların işaretleedikleri öğelerin herkesçe okunması kullanıcılar arasındaki bilgi alışverişinin artmasını ve etiketlemelerin yapılması öğelerin sınıflandırılmasını sağlar. Kullanıcılar tarafından eklenen etiketler, işaretlenen öğeyi anlatmak için kullanılan anahtar kelimelerdir. Kullanıcılar işaretleedikleri öğelerin başka kimler tarafından etiketlendiğini, etiketleyen kişileri ve ne zaman etiketlediklerini öğrenebilmektedir. En bilinen sosyal işaretleme sitesi olan Delicious kullanıcıların beğendikleri linkleri etiketleyerek hesaplarına ekledikleri, paylaştıkları ve bağlantıları kaydedebildikleri bir sitedir⁶⁴.

2.3. Sosyal Medyayı Geleneksel Medyadan Ayıran Özellikler

Teknolojide yaşanan gelişmeler sonucu oluşan sosyal medyadan önceki dönemde iletişim geleneksel medya aracılığıyla sağlanmaktaydı. Geleneksel medya, olayların çeşitli iletişim araçları vasıtasıyla kitlelere haber olarak sunulduğu ve böylece iletişimin kurulduğu ortamdır. Etkili geleneksel medya araçlarının gazete, dergi, radyo, televizyon olmakla etki alanı daha az olan geleneksel medya araçları ise broşür, ilan ve afiştir. Web 2.0'nin ortaya çıkışı ve internet kullanıcılarının birer içerik üreticisi haline gelmesinden ötürü geleneksel medyanın etkisi eski dönemlere göre azalmıştır.

⁶² Koçak, 61; Kaya, 94; Akar, 111-112.

⁶³ Kaya, 94-95.

⁶⁴ Koçak, 69; Kaya, 95; Akkurt, 108.

Yukarıda kabul gören birçok tanımı yapılmış olan sosyal medya “bireyin ürettiği içerikleri yeni iletişim teknolojileri vasıtasıyla başka bireylerle paylaştığı platformlar” şeklinde ifade edilebilir. Sosyal medyayı geleneksel medyadan ayıran en önemli özellik bireyler arası etkileşime olanak sağlamasıdır. Sosyal medya, bireyler aynı fiziki ortamda bulunmasalar bile sanal bir ortamda online olarak birbirleriyle etkileşimde bulunabildikleri iletişim ortamıdır. Bireylerin sosyal medyada etkileşimde bulunurken kullanabilecekleri içerikler metin, ses kaydı, fotoğraf ve videodur⁶⁵.

Geleneksel medyada kullanılan araçlarla yapılan iletişimde tek yönlü bir iletişim vardır ve yayınlanan içeriklerin hangi kitlelere ulaştığının tespiti tam olarak yapılamaz. Geleneksel medyada yayınlanan örneğin bir derginin basımı ve dağıtım yapıldıktan sonra hakkında yorum yapmak veya içeriği değiştirmek mümkün değildir. Oysa sosyal medyada içerik anında değiştirebilmektedir⁶⁶.

Sosyal medya kullanıcılar içerik üretmek isterlerse onlara pasif konumdan çıkıp aktif konumda olabilme imkânı sağlamaktadır. Yani sosyal medya kullanan kişi bir içerik üreticisi olarak diğer sosyal medya kullanıcılarına fikirlerini, bilgilerini aktarabilmektedir⁶⁷.

Sosyal medyada ise zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın bilgi, eğlence ve ilgi alanlarına erişim sağlanabilmektedir. Ayrıca kullanıcılar mesajlaşma, yorum ve paylaşım yaparak kendi içeriklerini oluşturabilmektedir. Oysa geleneksel medyada iletilen ses, resim, videolar zaman ve mekân sınırlamasına bağlıdır⁶⁸.

⁶⁵ Pulurluoğlu, T. (2022). Sosyal Medyaya Eleştirel Bir Bakış: Sosyal İkilem (Social Dilemma) Netflix Belgesel Filminin Analizi. *Aksaray İletişim Dergisi*, 4(1), 23; Çetinöz, N. (2013). *Sosyal Medya: Yeni İletişim Teknolojileri* (V. Yüzer, M.E. Mutlu, Ed.) (1. Bs.). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 153.

⁶⁶ Şahinsoy, K. (2017). Kriz Yönetimi Açısından Geleneksel ve Sosyal Medya. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 9(4), 6.

⁶⁷ Pulurluoğlu, 24; Kırık, A. M. (2017). *Gelişen Web Teknolojileri ve Sosyal Medya Bağımlılığı: Sosyal Medya Araştırmaları 1* (A. Büyükaslan, A. M. Kırık, Ed.) (2. Bs.). Çizgi Kitabevi Yayınları, 74; Kara, 32.

⁶⁸ Şahinsoy, 7; Kahraman, 21.

Geleneksel medyada iletişim, azdan çoğa doğru yapılırken sosyal medyada çoktan çoğa doğru bir iletişim modeli çalışmaktadır⁶⁹. Sosyal medyanın geleneksel medyaya kıyasla maliyeti daha düşüktür ve erişimi daha kolaydır, basit bir kullanım imkânı vardır. Sosyal medyada paylaşılan içeriklerin değiştirilmesi konusunda geleneksel medyaya göre daha esnek ve kolay işlem yapılabildiği için durağan değildir⁷⁰.

Geleneksel medyada bilgilerin yayınlanması için kaynakların belli olması ve lisans gibi kriterlere gerek duyulurken sosyal medyada sosyal medyaya erişim sağlayan herkes tarafından bilgi paylaşımı yapılabilmektedir⁷¹. Sosyal medyada paylaşılan içeriğin denetimi tamamen paylaşımı yapan kullanıcının inisiyatifindedir. Kullanıcıların görmek istemedikleri profilleri, sayfaları engelleme olanağı vardır⁷².

Sosyal medya geleneksel medyaya kıyasen daha hızlı şekilde haber almamızı sağlar. Sosyal medya sayesinde güncel olaylardan haberdar olma süremiz oldukça kısalmıştır. Dünyanın bir ucundaki olaylardan bile olayın gerçekleşme anından neredeyse hemen sonra sosyal medyanın aktif kullanıcıları tarafından oluşturulan içerikler sosyal medya platformlarında paylaşmakta ve sosyal medya kullanıcıları en güncel durum ve olayı öğrenmektedir. Dünyanın farklı yerlerindeki sosyal medya içerik üreticileri diğer sosyal medya kullanıcılarının fikirlerini etkileyebilecek duruma gelmiştir⁷³.

Geleneksel medyada içerik üretmek büyük şirketlerin veya hükümetin sahipliğinde olduğu için geleneksel medya tek sesli yayıncılık yapmakla eleştirilebilirken; sosyal medya kişilere seslerini, fikirlerini duyurmak için oldukça geniş bir imkân sağladığı için geleneksel medyaya göre çok daha demokratik bir ortam olarak değerlendirilmektedir⁷⁴.

⁶⁹ Uluç, G. & Yarcı, A. (2017). Sosyal Medya Kültürü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (52), 90.

⁷⁰ Yetim, S. (2014). Sayısal Gündem 2020, Sosyal Medya ve Hukuki Sorunlar. *Terazi Hukuk Dergisi*, 9(100), 867.

⁷¹ Şahinsoy, 9.

⁷² Kırık, 75.

⁷³ Pulurluoğlu, 24.

⁷⁴ Pulurluoğlu, 24; Vural, Z. B. A. & Bat, M. (2010). Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 20(5), 3352.

2.4. Türkiye’de Sosyal Medya Kullanımı

Radyo, televizyon ve bilgisayar ile başlayan modern haberleşme çağı, bu zamana kadar geliştirilen teknolojik gelişmelerin çoğunun kullanıldığı internet ve akıllı telefonlar ile devam etmiştir. Günümüzde sosyal medya; akıllı cep telefonları, tablet, masaüstü ve dizüstü bilgisayarlar aracılığıyla kullanılabilir hale gelmiştir⁷⁵. Haberleşme cihazlarının taşınabilir hale getirilmesi, internet altyapısının geliştirilmesi cihazların daha fazla alanda ve gün içinde daha uzun süreli kullanılabilir hale gelmesini sağlamıştır⁷⁶.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun yaptığı Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması 2022 yılı verilerinde internete erişim olanağı olan hane oranı %94.1 oranındadır. Aynı araştırma sonucuna göre 16-74 yaş grubu bireylerinde internet kullanma oranı %85’tir. 2018 yılında TÜİK verilerine göre internete erişebilen hane oranı %83.8, internet kullanan 16-74 yaş arası bireylerin oranı ise % 72.9’dur⁷⁷. Bu rakamlar da göstermektedir ki Türkiye’de son yıllarda internete erişim ve internet kullanımı artmaya devam etmektedir.

We Are Social Digital 2022 Türkiye raporuna göre; 16-64 yaş arası bireylerin %97.5 oranıyla akıllı cep telefonuna, %68.9 oranıyla dizüstü veya masaüstü bilgisayarına ve %45.4 oranıyla tablete sahip oldukları tespit edilmiştir. İnternete erişimde kullanılan ve konumuz açısından önem taşıyan cihazlar, %94.7 ile akıllı cep telefonları, %74.1 ile masaüstü veya dizüstü bilgisayarları ve %25.4 ile iş için kullanılan masaüstü veya dizüstü bilgisayarlar olarak sıralanmaktadır.

Bunlara ek olarak gün içinde internette geçirilen ortalama süre 8 saat, sosyal medyada geçirilen ortalama süre ise 2 saat 59 dk. olarak belirlenmiştir. En çok kullanılan sosyal medya platformlarının ise WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter, Facebook Messenger olduğu belirtilmiştir. Türkiye’deki kişilerin sosyal medyayı en çok sırasıyla

⁷⁵ Akar, 38.

⁷⁶ Eryılmaz, 2.

⁷⁷ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2022-45585>. Erişim tarihi: 16.09.2022.

arkadaşları ve aileleriyle irtibatta kalmak, yeni bilgiye erişmek, boş zamanlarını geçirmek, ürün satın almak, içerik keşfetmek için kullandığı görülmektedir⁷⁸.

2.5. Sosyal Medyanın Önemi

Sosyal medya hepimizin hayatında büyük bir öneme sahiptir. Gelişen teknoloji sayesinde sosyal medya iletişimi bizlere büyük kolaylıklar ve olanaklar sağlamaktadır. Böylece kullanıcılar düşük maliyetler ile yayınlama ve paylaşma özgürlüğüne sahiptir.

2010 yılında Tunus'ta ortaya çıkan ve ilerleyen zamanlarda Mısır, Libya, Suriye, Ürdün'de geniş alanda; Suudi Arabistan, Irak, Lübnan'da ise küçük alanda olayların yaşandığı Arap Baharı, sosyal medyanın kitleleri harekete geçirme konusunda ne kadar etkin olduğunu kanıtlamaktadır çünkü olayların yaşandığı dönemde bu ülkelerde en çok Facebook ve Twitter olmak üzere sosyal medya sitelerini kullanmaya başlayan kişi sayısı oldukça artış göstermiştir⁷⁹.

Kullanıcılar birbirleriyle zorunlu iletişim haricinde ilgi alanlarıyla alakalı faydalı, eğitici içerikler paylaşabilir, farklı alanlarda yarışmalar düzenleyebilir, geniş veya dar katılımlı etkinlikler planlayabilirler. Destekledikleri projeleri, anket çalışmalarını, etkinlik ve konferanslarını büyük kitlelere duyurabilir, sektörle veya ilgilendiği alanla ilgili güncel haberleri paylaşarak başka kişilere de olumlu katkı sağlayabilir.

Sosyal medya sağlık sektöründe de öncü uygulamalar geliştirmiştir. Artık çoğu sağlık kuruluşu ve doktorun sosyal medyayı etkin şekilde kullandığını görmekteyiz. Twitter hesabı olan doktorların %48'i blog bağlantılarını Twitter'dan paylaşarak sağlık ile ilgili çeşitli bilgilendirmeleri ve uyarıları toplumda daha çok kişiye ulaştırmaktadır⁸⁰. Ayrıca hastalar hastaneye gitmeden önce internet üzerinden muayene olacakları doktorlar hakkında bilgi alabilmektedir. Sosyal medya sağlık açısından da oldukça büyük öneme sahiptir.

⁷⁸ <https://recrodigital.com/we-are-social-2022-turkiye-sosyal-medya-kullanimi-verileri/>. Erişim tarihi: 09.09.2022.

⁷⁹ Savaş, 12.

⁸⁰ Darı, B. (2017). Sosyal Medya ve Sağlık. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırma Dergisi*, 6(18), 749; Güçdemir, 15.

Markalar, müşterilerinin ürünler hakkında yaptıkları olumsuz eleştirilere daha hızlı ulaşabilmek, krizlere daha kısa sürede çözüm bulabilmek, ürünlerini daha çok kişiye tanıtabilmek, sektördeki son gelişmeleri takip edebilmek, kampanya ve etkinlik düzenlendiğinde katılımın çok olması için aktif şekilde sosyal medyayı kullanmakta ve böylece tüketicilerin sorunlarına çözüm bulunmaktadır.

Sosyal medyanın hayatımıza olumlu yansımalarının yanı sıra olumsuz etkileri de olabilmektedir. Sosyal medya kullanıcıları gün içinde yürütmeleri gereken işler için ayırdığı zamanda da sosyal medyada vakit geçirebilmektedir. Sosyal medya platformlarının cep telefonları, bilgisayarlar ve laptoplar sayesinde asıl işimizi yapmamız gereken anda bile elimizin altında, ulaşabileceğimiz yerde olması zamanın işlerin yapılması yerine sosyal medyada harcanmasına sebep olabilmektedir. Bu durum sosyal medya kullanıcılarının verimini düşürmekte, işine, kendisine, ailesine veya arkadaşına ayırması gereken zamanı sosyal medyada geçirmesine yol açabilmektedir. Zamanı verimli kullanabilmek, iş hayatında alınan sorumlulukları düzgün bir şekilde yerine getirmek, sosyal hayatta aktif olmak için; sosyal medyayı kullanma şeklimiz, süremiz önem taşımakla kontrol edilmesi gereken bir durumdur.

Ayrıca farklı dine mensup kişiler, farklı ideolojik düşüncelere, farklı siyasi görüş ve farklı ırktan olan kişiler arasında tartışma ortamı daha çabuk olabilmektedir.

Bireyler, şirketler, kuruluşlar ve siyasi parti liderleri kendi düşüncelerini benimsetmek, mal veya hizmet satmak gibi sebeplerle algı yönetimi için sosyal medyayı araç olarak görmekte ve çalışmalarını bu platformdan sürdürerek bireyleri gerçekliği zayıf ihtimallere inandırabilmektedir.

Sosyal ağlar çoğu yönden hayat kolaylığı sağlarken bireylerin özel hayatlarını başkalarının önünde filtresiz şekilde sergilemesinden ötürü eleştiri konusu olabilecektir. Sosyal medya oldukça geniş bir alan olduğu için haber ve bilgi akışını kontrol altında tutmak çok zor olmaktadır. Sosyal medya bilgiye erişimin kolay olduğu ancak bunun yanı sıra bilginin yanlış veya eksik yorumlanması gibi tehlikeleri de bulunan bir ortamdır⁸¹.

⁸¹ Şahinsoy, 8.

3. İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI VE PAYLAŞIMI SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

3.1. İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshine Etki Eden Faktörler

3.1.1. İşçinin İfade Özgürlüğü

3.1.1.1. Genel olarak

Düşünce özgürlüğü, düşünceyi açıklama özgürlüğünün temelini oluşturmaktadır. Bireylerin düşüncelerini özgür şekilde oluşturmaları ve düşüncelerini endişe taşımadan savunabilmeleri düşünceyi açıklama özgürlüğünün ön koşuludur⁸².

Düşünce ve ifade özgürlüğü hem uluslararası sözleşmeler hem de Anayasa ile korunan temel haklardandır. Düşünceleri ifade etme özgürlüğü ancak demokratik bir ortamda gerçekleşebilir. Bireylerin düşündüklerinin doğru olup olmadığı ancak ifade özgürlüğü sayesinde kavranabilmektedir. Demokratik zeminde ifade özgürlüğü; bireylerin yalnızca yönetici, kamu makamı veya üstlerinin söylenmesinden hoşlanacakları sözleri değil tüm düşüncelerini serbestçe açıklayabilmelerini sağlar⁸³.

İfade özgürlüğü temel anlamda uluslararası hukuk açısından İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 19. maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 10. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde herkesin ifade özgürlüğüne sahip olduğu, ülke sınırlarına bakılmaksızın bilgi ve görüş alıp verme ve bunları yaymanın da ifade özgürlüğüne dahil olduğu belirtilmiştir. AIHS m.10/II hükmünde ise ifade özgürlüğünün bazı sınırlamalara tabi tutulabileceği durumlar açıklanmıştır. Sınırlamaların ulusal ve kamu güvenliğinin sağlanması, suç işlenmesinin önüne geçilmesi, yargının tarafsızlığının güvencede olması, sağlık, ahlak ve başkasının itibarının korumada olması, gizli belgelerin yayılmaması için getirilebileceği belirtilmiştir.

⁸² Can, O. (2001). Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü: Anayasal Sınırlar Açısından Neler Değişti?. *Liberal Düşünce*, (24), 90.

⁸³ Birtek, F. (2007). İfade Özgürlüğü ve Türk Ceza Kanunu'nun 301. Maddesinin Bu Kavram Işığında Değerlendirilmesi. *İstanbul Barosu Dergisi*, 81(2), 612.

1982 Anayasası'nda ise ifade özgürlüğüyle ilgili düzenlemeler m.25 ve m. 26 kapsamında yapılmıştır. 25. maddede herkesin düşünce özgürlüğüne sahip olduğu ve hangi sebeple olursa olsun hiç kimsenin düşüncesini ve inancını açıklamaya zorlanamayacağı, düşüncesinden ve inancından dolayı kınanamayacağı ve suçlanamayacağı belirtilmiştir. Anayasa m. 26/I hükmü, herkesin düşüncesini açıklamasının ve yaymasının bir hak olduğunu düzenlemiştir. Anayasa 25. ve 26. maddelerindeki düzenlemelerinin herkese tanınmış olduğunu görmekteyiz. Söz konusu maddelerde “herkes”ten kastedilenin toplumun hiyerarşik düzen gibi farklılıklar gözetilmeksizin işçi ve işvereni de içine alacak şekilde tüm bireylerin olduğu anlaşılmaktadır. “Herkes” kavramı ülkemizde yaşayan, iş ilişkisi içerisinde bulunan işçi ve işverenleri de içerisine almaktadır. 1982 Anayasası'na göre yabancılar da vatandaşlar gibi temel hak ve hürriyetlerden faydalanabilmektedir⁸⁴.

Anayasa m. 26/II' de ise AİHS m.10/II hükmüne benzer şekilde ifade özgürlüğüne demokratik düzende getirilebilecek sınırlamaların olabileceği belirtilmiştir. Milli güvenliği sağlamak, Devlet bütünlüğünü korumak, suç işlenmesini engellemek, suçluları cezalandırmak, devlet sırlarının açıklanmasının önüne geçmek, özel hayatı ve kanunda belirtilen meslek sırlarını korumak gibi sebeplerle ifade özgürlüğüne sınırlama getirilebilecektir. AİHS m. 10/II ve Anayasa m. 26/II hükümlerinde belirtilen ifade özgürlüğü sınırlamalarının; gerekli olması, kanunla getirilmiş olması ve meşru amaçların varlığı hallerinde yapılabilmesi mümkündür⁸⁵.

Anayasanın 11. maddesine göre Anayasada düzenlenmiş düşünce ve ifade özgürlüğünü de kapsayan temel hak ve hürriyetlerin korunmasının yalnızca devlete karşı sorumluluğumuz kapsamında değil aynı zamanda özel hukuk ilişkilerinde de geçerli

⁸⁴ 1982 Anayasası “Kanun Önünde Eşitlik” başlığıyla 10. maddesi düzenlemesinde ayırım yapılmasının yasaklandığı durumlar arasında yabancılık unsuru sayılmamıştır. Fakat maddede geçen “ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin” sözünden ayırım yasaklarının kanun maddesinde sayılanların dışında başkaca var olduğu anlaşılmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesi ve Avrupa Sosyal Şartı 5. Maddesine göre yabancılık unsurunun da mutlak ayırım yasaklarından kabul edilmiş olması nedeniyle Türk hukukunda da “yabancılık” mutlak bir ayırım yasağı olarak değerlendirilmelidir. Bkz. Tuncay, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. Beta Yayıncılık, 126.

⁸⁵ Telli, K. (2006). *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü ve Türkiye*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, 69 vd.; Yıldırım, Y. (2016). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Hürriyetinin Sınırlandırılması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (28), 452. vd.

olacağı kabul edilmiştir⁸⁶. Bir hukuk kuralının Anayasada düzenlenmiş olması, hakkın yasama, yürütme, yargı işlemi gibi başkaca bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaksızın direkt olarak özel hukuk ilişkilerine de uygulanabileceğini göstermektedir⁸⁷. İnsan haklarını korumak ve geliştirmek; devletin yanı sıra devleti oluşturan unsurlar olan kamu ve özel kurumların, bireylerin de sorumluluğundadır. İnsan haklarını korumak ve geliştirmek aynı zamanda bu hakların ihlalini önlemeyi amaçlamaktadır. Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğü de dahil temel hak ve hürriyetler işyerinde hem işçiler hem de işverenler için geçerli olacaktır⁸⁸. İşyerindeki herkesin faydalanmasının mümkün olduğu ifade özgürlüğü, düşüncenin içeriğinden ziyade düşüncüyü açıklama biçimiyle alakalı bir hak olarak görülmekte ve bireyin kendini anlatabileceği her türlü ifade kamu otoritelerini ve ülke sınırlarını aşacak şekilde korunmaktadır⁸⁹.

İşçilerin iş ilişkisinde işverene bağımlı olarak işlerini sürdürüyor olmaları işçileri uluslararası sözleşmeler ve Anayasada güvence altına alınan hak ve hürriyetleri kullanmaktan mahrum bırakmak anlamına gelemez. İşçi işyerinde çalışan diğer kişilerle veya iletişim araçlarını kullanarak işyerinde bulunmayan diğer kişilere özel hayatı veya çalışma şartları, işyeri ile ilgili bilgiler verebilir, düşüncesini açıklayabilir. Ancak işçinin bu görüşmelerinin konusu işverenin veya diğer işçilerin istekleri doğrultusunda belirlenemez. İşçilerin birbirlerinden, işverenlerinden ve işveren vekillerinden din, sanat, bilim, siyaset ve benzeri konularda farklı görüşlerinin, düşüncelerinin olması gayet

⁸⁶ Kanun maddesinde “Anayasa hükümleri” ibaresi için herhangi bir özellik belirtilmeden bahsedildiği için ve Anayasa hükümlerinin bazılarının bireyler arası ilişkilerde uygulanabilir olmadığı gözetilerek bireyler arası ilişkilerin özellikleriyle bağdaştığı ölçüde tüm Anayasa kuralları uygulanabilecektir. Bu konu hakkında bilgi için bkz. Tunçomağ, K. (1984). *İş Hukuku, C. I, Genel Kavramlar- İş Sözleşmesi*. 8-9; Dural, M. & Öğüz, T. (2002). *Türk Özel Hukuku, C. II, Kişiler Hukuku*. 93-94.

⁸⁷ Dural & Öğüz, 94; Okur, Z. (2006). İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü. *Kamu-İş*, 8(4), 45-46; Serozan, R. (2017). *Medeni Hukuk Genel Bölüm/ Kişiler Hukuku* (7. Bs.). Vedat Yayıncılık, s. 141.

⁸⁸ Erdoğan, G. (2017). *İşyerinde İfade Özgürlüğü* (1. Bs.). Adalet Yayınevi, 107; Okur, *Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü*, 45.

⁸⁹ Şahbaz, İ. (2007). *Karşılaştırmalı Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü* (1. Bs.). Yetkin Yayınları, 51; Erdoğan, *İfade Özgürlüğü*, 107-108.

mümkün olup bu düşüncelerin açıkça bireysel veya toplu olarak hiyerarşi düzende çekinmeden ifade edilmesi kişinin hak ve özgürlükleri kapsamındadır⁹⁰.

İş Kanunu m. 5 hükmü, işçilerin işverenden veya diğer işçilerden farklı düşünceleri ve söylemleri karşısında işverenin kendisine diğer işçilere uygulanandan farklı, uygun olmayan bir hareketine maruz kalması, ayrımcılık vb. durumlarla karşılaşmaması için ifade özgürlüğünü destekleyen bir düzenlemedir. Ayrıca 6356 sayılı STİSK. m. 25/I, m. 26/III, m. 31/I ve m. 58/II hükümleri ve 2429 sayılı UBGTK. m. 2 hükmü işçinin ifade özgürlüğünün dolaylı olarak korunduğu hükümler olarak değerlendirilmektedir.

Düşünce ve ifade özgürlüğü özellikle gerçek olay ve durumları açıklamak için kullanılır. İşçinin düşünce ve ifade özgürlüğü konusunda işçinin düşüncesinin anayasal bağlamda korunma altında olup olmadığı hususu da önem taşımaktadır. Öncelikle bir düşünce açıklanmasının anayasal olarak korunduğunun tespiti gerekmektedir⁹¹.

Erişilirliliğinin oldukça yüksek olduğu bu dönemde sosyal medya, işçinin kendini ifade etmesi için başlı başına ayrı bir mecra olup işçinin ifade özgürlüğünü genişletmiştir. Ancak işçinin düşüncelerini aktardığı sosyal medya kullanımı arttıkça işverenin işçilerin sosyal medya paylaşımlarını tespit etmesi ve izlemesi de yaygınlaşmıştır. Bunun sonucunda işveren kimi zaman işçinin sosyal medya paylaşımı sebebiyle işçinin ifade özgürlüğüne zarar verecek şekilde işyeri düzenlemeleri yapmakta kimi zaman da farklı sebeplerle iş sözleşmesini feshedebilmektedir⁹².

İşçilerin işyeri, çalışma şartları veya yaptıkları iş dolayısıyla karşılaştıkları problemleri mesai dışı zamanlarda bile olsa araştırıp ifade edebilme hakları mevcuttur. İşverenler ise ticari itibarlarını düşünerek işletmelerine karşı bir tehdit oluşturmaması, herhangi bir zarar gelmemesi için işçilerin sosyal medya kullanımlarında kısıtlama veya yasaklama şeklinde uygulamalara başvurmaktadır. İşverenlerin işletmelerine zarar verebilecek

⁹⁰ Öktem Songu, S. (2013). Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları. *DEÜHFD*, (15, Özel Sayı), 626; Çetin, E. (2015). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11 Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 378.

⁹¹ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 47; Dönmez, U. & Okutan, B. (2019). *Yargıtay Kararları İşığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi* (1. Bs.). Legal Yayıncılık, 40.

⁹² Dönmez & Okutan, 40.

sosyal medya paylaşımlarına karşı işletmenin menfaatini düşünmesi ve işletmesini koruması elbette ki gerekli ve önemli olmakla beraber bu koruma işçinin özel hayatı ve mesai dışı zamanlarda işleri hakkında konuşma hak ve özgürlüğünü kısıtlayabilecek şekilde gerçekleştirilmemelidir⁹³.

İşçinin düşünce ve ifade özgürlüğünün sınırının çizilmesi işçinin sosyal medyada yaptığı paylaşımların iş sözleşmesine etkisini belirleyeceğinden oldukça önemlidir. Türkiye’de işçinin sosyal medyada yaptığı paylaşımların iş sözleşmesine etkisi, işçinin ifade özgürlüğü gibi konular iç mevzuatta henüz açıkça düzenlenmemiştir. İşçinin sosyal medya aracılığıyla yaptığı paylaşımların etkisi, paylaşım sonucunda iş sözleşmesinin feshinin söz konusu olup olmayacağı ve fesih söz konusuysa feshin türü mevcut iş hukuku düzenlemelerine göre yapılacaktır. Her türlü hak ve özgürlüklerin kullanımının sınırsız olmadığı gibi ifade özgürlüğünün kullanılması da sınırsız olmayıp belli sınırlamalar bulunmaktadır. Fakat bu sınırlamalar ve uygulanma şekli hukuki açıdan sorunlu noktalardır. İşçinin ifade özgürlüğünün sınırlarını öncelikle genel kanunlar sonrasında ise İş Kanunu’nun ifade özgürlüğü için getirdiği sınırlamalar, iş sözleşmesi ve iş ilişkisi süresince işçinin yükümlülükleri belirleyecektir⁹⁴.

3.1.1.2. İşçinin ifade özgürlüğünün sınırları

a. Genel olarak

Yukarıda bireylerin düşünce ve ifade özgürlüğü ve sınırlarının düzenlendiği AİHS m. 10/II ve Anayasa m. 26/II düzenlemeleri incelenmişti. Düşünceyi açıklama özgürlüğü yani ifade özgürlüğüne yönelik sınırlamalar uluslararası hukuk kuralları ve Anayasa’nın yanı sıra kanunlar, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerle yapılabilmektedir.

İfade özgürlüğünün sınırı Anayasada belirtilen sebeplere uygun olacak şekilde öncelikle genel kanunlarda belirlenebilmektedir. Genel kanunlarda ve iş hayatına yönelik

⁹³ Thornthwaite, L. (2013). Chilling Times: Labour Law And The Regulation Of Social Media Policies. Labour Law Research Network Inaugural Conference, Pompeu Fabra University, Barcelona, 13-15 Haziran 2013, 19; Dönmez & Okutan, 40-41.

⁹⁴ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 54.

düzenlenen kanunlarda ifade özgürlüğü sınırlamaları iş hayatında geçerli olacaktır. Bahsedilen genel kanunlar TCK, İş K., Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu olup işçinin bu kanunlardaki genel sınırlamalara dikkat etmesi gerekmektedir. İş hukuku bakımından toplu iş sözleşmesi düzenleyici hükümleriyle de kanunla getirilenden daha ağır ve geniş kapsamlı olmayacak şekilde sınırlamalar yapılabilmektedir. İş sözleşmesinde yapılan ifade özgürlüğü sınırlamalarının geçerli olabilmesi için ise TMK. m. 23 uyarınca sınırlamanın hukuka ve ahlaka uygun olması gerekmektedir. Ayrıca sınırlamalar, iş ilişkisi içindeki tarafların amaçları için gerekli veya menfaatleri açısından dürüstlük kurallarınca uygulanabilir olması şartlarını sağlamalıdır. İşçi sahip olduğu ifade özgürlüğünden vazgeçemez ve fakat vazgeçse dahi bu vazgeçmenin hukuken geçerliliği olmaz. İş ilişkilerinde çoğunlukla ifade özgürlüğüne dair herhangi bir düzenleme bulunmamakta olup bu durumlarda ifade özgürlüğünün sınırının ne olacağına mevcut iş ilişkisinin amacı ve hukuk düzeninin koruduğu hakların karşılaştırılmasıyla karar verilebilecektir. İşçinin ifade özgürlüğü konusunda iş ilişkisinden kaynaklanan genel yükümlülükler kapsamında sınırlamaların yapıldığı durumlarda ayrıca iş sözleşmesiyle sınırlama getirilmesine gerek bulunmamaktadır. İş hukuku kapsamında ifade özgürlüğünün sınırı sorununun çözülebilmesi için sınırların belirlenmesi taraflar arasında oluşabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi açısından oldukça faydalı olacaktır. İş sözleşmesinde ifade özgürlüğüne getirilen geçerli sınırlamalara uyulmaması halinde, ihlali gerçekleştiren taraf ifade özgürlüğüne dayanamayacaktır⁹⁵.

İşçinin ifade özgürlüğü sınırsız olmayıp işçinin iş görme borcunu ve sadakat borcunu engellemeyecek boyutta olması gerekmektedir. İşçinin düşüncesini açıklaması özgürlüğü iş ilişkisinden kaynaklı yükümlülüklerini ihlal etmesine sebep olmamalıdır. Bu bakımdan işçinin ifade özgürlüğünün sınırlarının belirlenmesi noktasında iş görme ve sadakat yükümlülükleri ayrı ayrı incelenecektir.

⁹⁵ Okur, *Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü*, 48 vd.; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 633.

b. İş görme borcu

İş görme borcu iş sözleşmesinin asli unsurlarından olup işçinin iş sözleşmesinden kaynaklı en temel borcudur. İşçinin iş görme borcu hakkında İş Kanunu'ndaki hükümler az olduğundan genel hukuk kurallarının olduğu Türk Borçlar Kanunu'na bakmak gerekecektir. İş görme borcu TBK. m. 395 ve 396'da düzenlenmiştir. Bu hükümler işçinin işini bizzat ve özenle yerine getirmesi gerektiğini düzenlemiştir. İşçinin bizzat kendisinin işgörmesi, iş sözleşmesinin taraflarının arasındaki kişisel ilişkinin öneminden ve iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin ön planda bulunmasından kaynaklanır⁹⁶.

İşçinin iş görme borcunu kendisinin yerine getirmesinin yanında işini özenle yapması zorunluluğu da bulunmaktadır. Bu husus TBK m. 396'da düzenlenmiştir. İş özenle yerine getirmek için; işçinin dikkatini işine vermesi, mesleki bilgi ve kabiliyetini kullanması ve işin yapılması için gerekli olan makine, teknik ekipmanlar, araçlar ve taşıtların kuralına uygun şekilde kullanması ve teslim aldığı malzemeyi özenle kullanması gerekmektedir⁹⁷.

İş görme yükümlülüğünün ihlali, hiç ifa edilmeme veya kötü ifa hallerinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin işyerinde çalışma süreleri içinde zamanını iş yaparak geçirmesi gerekirken iş dışı sosyal medya kullanımı işçinin işi aksattığını göstermekte ve iş görme borcunu ihlal ettiği durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyleyse işverenin verdiği talimatlara işçinin uymadığı ve işçinin iş görme borcunu ihlal ettiği durumlarda işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır.

⁹⁶ Süzek, S. (2020). *İş Hukuku* (19. Bs.). Beta Yayıncılık, 339; Tunçomağ, K., & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları* (10. Bs.). Beta Yayıncılık, 102; Çelik N. & Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri* (35. Bs.). Beta Yayıncılık, 289; Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku* (26. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 63; Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku Ders Kitabı, C. I: Bireysel İş Hukuku* (6. Bs.). Lykeion Yayıncılık, 147; Özkan, Z.A. (2019). *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 55.

⁹⁷ Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U., 151; Şakar, M. (2022). *İş Hukuku Uygulaması* (13. Bs.). Beta Yayıncılık, 89; Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan, D. & Baskan, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (10. Bs.). Beta Yayıncılık, 118.

Bunun yanı sıra işçinin işini kötü şekilde yerine getirdiği durumlarda Türk Borçlar Kanunu'nun 400. maddesinde düzenlenen işçinin zararı tazmin sorumluluğu kapsamında işçi kusuruyla verdiği bütün zararlardan sorumlu olmaktadır⁹⁸.

İşçi kural olarak iş görme borcunu ifade özgürlüğüne dayanarak reddedemez. Örneğin işçi kendi siyasi görüşünün işverenin siyasi görüşünden farklı olması sebebiyle işi yerine getirmeyi reddetme hakkına sahip değildir. Böyle bir durumda işçi hem işyerindeki disiplin ve uyumu bozmuş olacak hem de işverenin otoritesini sarsmış olacaktır. Ayrıca işçinin iş görme borcunun içeriği bir düşüncenin savunulması ve bunun açıklanması olabilir. Bu durumda işçi kendi fikirlerini söylemek yerine işverenin kendisinden söylemesini istediklerini söylemek zorundadır. Böylece işçinin ifade özgürlüğü sözleşme bağımlılığıyla sınırlanmış olmaktadır. İşçinin sözleşmede kendisine belirtilenden farklı düşünce açıklamalarında bulunması durumunda temel yükümlülük ihlalden iş sözleşmesinin feshi ve zararın tazminine karar verilebilir⁹⁹.

İşçi iş görme borcunu kanun, sözleşme hükümleri ve işveren talimatlarına uygun şekilde yerine getirmelidir¹⁰⁰. İşçi ekonomik, sosyal veya çalışma şartları açısından kendisini olumsuz etkileyen uygulamalara karşı koymak için toplu eylem hakkına sahiptir. Toplu eylem hakkı da ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilen bir temel insan hakkıdır¹⁰¹ fakat işçi toplantı ve gösteri hakkını kullanmak için işini yapmaktan kaçınamaz, işçi bu sebeple işyerinden ayrılırsa iş görme borcunun ihlali sonucu yaptırım uygulanır. Ancak söz konusu hak, barışçıl şekilde ve meşru amaçlarla, telafisi olmayan zararlar vermeyerek ölçülülük ilkesine uyarak sosyal medya araçları da kullanılmak suretiyle gerçekleştiğinde ifade özgürlüğü dahilinde değerlendirilmelidir¹⁰².

⁹⁸ Süzek, *İş Hukuku*, 341 vd.; Senyen- Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (10. Bs.). Gazi Kitabevi, 162-163; Şakar, 90.

⁹⁹ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 55.

¹⁰⁰ Sümer, *İş Hukuku*, 63.

¹⁰¹ Kaya, P. A. & Güler, C. (2015). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (68), 106.

¹⁰² Çelik, K. D. (2019). *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 39.

İşçi yapması gereken işi yerine getirirken özenli davranması gerektiğinden işin kötü şekilde ifası ifade özgürlüğüne dayandırılmaz. Basım işlerinde çalışan bir işçinin görüşlerine uymayan bir yazının kötü çıkmasını sağlaması veya yazı kendi fikirlerini yansıtmadığı için baskısını çıkarmamak amacıyla işi yapmayı reddetmesi iş görme borcunun ihlalini oluşturmaktadır¹⁰³. Bu kapsamda değerlendirildiğinde ifade özgürlüğü, işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi sebebi olamayacağından işçinin ifade özgürlüğünü ileri sürerek yükümlülüğüne aykırı olacak şekilde işe gelmemesi veya iş geldiği halde işini yapmaması İş K. m. 25/II/g ve 25/II/h hükümlerince iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi sonucunu doğuracaktır.

c. Sadakat yükümlülüğü

İş ilişkisi işçinin kişiliğinin tanınmasıyla maddi değeri olan davranışların yanı sıra işçi ve işveren arasındaki kişisel ilişkiyi de kapsamaktadır. Söz konusu kişisel ilişkinin iş ilişkisi açısından en önemli sonucu ise sadakat yükümlülüğüdür¹⁰⁴. İşverenin haklı menfaatinin korunması için sadakat ile davranması gerektiği TBK. m. 396 hükmüyle düzenlenmiştir. Kendisine verilen işi özenli şekilde ve işverenin menfaatine uygun yapmak işçinin yükümlülüğüdür. İşçinin başka işte ücret karşılığında çalışamayacağı, işvereni ile rekabet edemeyeceği de belirtilmiştir. Aynı hükümde işçinin iş sırlarını kendi lehine kullanamayacağı ve başkasına açıklayamayacağı da düzenlenmiştir.

Tarafların bu düzenlemenin aksini kararlaştırmaları kişilik hakları ve çalışma özgürlüğünün ihlaline sebep olacağından işçinin haftalık toplam 45 saatlik çalışma süresini aşmaması şartıyla asıl işindeki çalışma saatleri haricinde kural olarak yan (başka) bir işte çalışması engellenemez. Ancak işçinin yaptığı yan (başka) işte çalışması işverene zarar veriyorsa ve sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşturuyorsa işçi başka işte hizmet edemez¹⁰⁵.

¹⁰³ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 56.

¹⁰⁴ Tunçomağ, K., & Centel, T., 109; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 303; Süzek, *İş Hukuku*, 346; Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 57.

¹⁰⁵ Süzek, *İş Hukuku*, 347-348.

İşçinin iş ve ticari sırlar hakkında açıklama yapmama (susma) yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁰⁶. İşçinin susma yükümlülüğü bulunduğu konularda işçinin ifade özgürlüğü arka planda kalmalıdır. İşçi yükümlülüğüne aykırı hareket ederse İş K. m. 25/II/e uyarınca haklı sebeple fesih söz konusu olabilecek, işçinin yükümlülük ihlali İş K. m. 25/II/e düzeyine varmıyorsa ancak güven sarsıcı nitelikteyse geçerli nedenle fesih konusu yapılabilecektir¹⁰⁷. İşçinin işi gördüğü zamanlarda öğrendiği, kendisi yararına kullanmaması ve başkalarına da açıklamaması gereken iş sırları üretim teknik ve süreçleri, satış metotları, fiyat hesaplamaları, müşteri listeleri, personel yapısı çeşitli ticari belgeler yahut işverenin kişisel veya mali durumuna ilişkin bilgiler olabilmektedir. TBK. 396/IV işçinin sır saklama yükümlülüğünün ne zamana kadar süreceği de belirtilmiştir. Bu hükme göre işçinin gerekli olması durumunda hizmet ilişkisi bitse bile sır saklaması gerekir. İşverenin haklı menfaatinin varlığı halinde iş sözleşmesinden sonra da sır saklama yükümlülüğünün bulunması için ayrıca rekabet yasağı sözleşmesi yahut sır saklama sözleşmesinin düzenlenmiş olması gerekmektedir. Fakat işverenin haklı menfaatinin belirlenmesindeki ölçütlerin hangi konuları içerdiğine dair belirsizlikler bulunmaktadır. Bu durumda ölçülülük ilkesiyle yapılacak kıyaslamamın sonunda işverenin haklı menfaatinin ağır basıp basmadığını somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenmesi gerekmektedir¹⁰⁸.

Sadakat yükümlülüğü MK. m. II'deki dürüstlük kurallarına göre yerine getirilmeli, somut olayın niteliklerine göre işçi kendisinden beklenebilir ölçüde işverenin haklı menfaatinin korunmalıdır. İşçinin sadakat yükümlülüğü bazen bir işi yapma (olumlu) bazen de bir işi yapmama (olumsuz) şeklinde iki türlü karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁹.

Sadakat yükümlülüğünde işçinin bir işi yapması işverenin faydasına olacak şekilde bir hizmetin yapılmasını sağlamak amacını taşımaktadır. İşçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında bir işi yapmaması ise işverene yahut işletmeye zarar verecek tüm

¹⁰⁶ Uşan, F. (2003). *İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (1.Bs.). Seçkin Yayıncılık, 23 vd.

¹⁰⁷ Çelik, 44.

¹⁰⁸ Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 159-160; Tunçomağ & Centel, 111-112; Senyen- Kaplan, 166.

¹⁰⁹ Tunçomağ & Centel, 109-110; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 158; Sümer, *İş Hukuku*, 74-75.

davranışlardan kaçınmaya yöneliktir. Üstelik sadakat yükümlülüğü yalnızca işyerinde değil işyeri dışında da işçinin uyması gereken yükümlülüklerindedir¹¹⁰.

Sadakat yükümlülüğü geniş çerçevede incelenmesi gereken bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğün kapsamına giren davranışların hepsinin tespiti ve maddeler şeklinde sayılması mümkün değildir. İşçinin işverene yahut işletmeye zararı olabilecek tehlikeleri fark ettiği zaman gerekli müdahalelerde bulunması, işyerinde tehlike oluşturan durumları işverene veya işveren vekiline bildirmesi, karşılaşılan malzeme eksikliği, makine arızaları, diğer işçilerin işverenin menfaatine aykırılık teşkil eden hırsızlık veya sahtekarlık gibi davranışlarını işverene haber vermesi yapma (olumlu) sadakat yükümlülüğü örnekleriyken işçi tarafından işverenin güveninin kötüye kullanılmaması, işyerinde iş barışını bozacak hareketlerde bulunulmaması, mesai saatlerinde işle ilgisi olmayan davranışlar sergilenmemesi, işverenin itibarını zedeleyecek hareketler yapılmaması, meslek sırlarının açıklanmaması, rüşvet alınmaması işçinin yapmama (olumsuz) sadakat yükümlülüklerine örnektir¹¹¹. Ayrıca işçinin özel amaçlı şirket bilgilerini internet ve sosyal medyada yayması, işyerindeki diğer işçiler veya işverenle ilgili doğru olmayan, şeref ve haysiyet kırıcı paylaşımlarda bulunması, müstehcen içerikli yayımları işçinin ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilemez¹¹². İşçinin işverene ait girişimlerin veya mülkiyetlerin korunmasına aykırı söylemleri ifade özgürlüğü kapsamında olmayacaktır. İşçinin işvereni zarara uğratmayı hedefleyen söylemleri ifade özgürlüğü kapsamında olmamaktadır. İşçinin genel söylemleri (bankada çalışan işçinin denetimlerin daha sık yapılması gerektiği açıklaması veya madende çalışan işçisinin sektörün devletleştirilmesi talebi) ise işçinin zarar verme kastı yoksa işveren için bazı olumsuz durumlar oluştursa bile ifade özgürlüğü korumasında olacaktır¹¹³.

¹¹⁰ Arslan Ertürk, A. (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 148- 149; Demir, F. & Demir, G. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması. *Kamu- İş*, 11(1), 2-3.

¹¹¹ Senyen- Kaplan, 165-166; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 158; Sümer, *İş Hukuku*, 74-75.

¹¹² Erdoğan, *İfade Özgürlüğü*, 237.

¹¹³ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 63.

İşçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranışları İş K. m. 25'te b, d, e alt bentlerinde düzenlenmiş olup işçinin bu hükümlere aykırı davranışları iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesi sonucunu doğurabilir.

İşyerinin özelliklerine göre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle sadakat yükümlülüğü somutlaştırılabilir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle bu yükümlülüğü somutlaştıracak hükümler konulmadıysa sadakat yükümlülüğünün kapsamı dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlenmelidir. Sadakat yükümlülüğünün kapsamını sözleşmelerle daraltmak mümkün olmakta iken yükümlülüğü ortadan kaldırmaya yönelik yapılan anlaşmalar hukuken geçerli olmamaktadır¹¹⁴.

İşçinin eleştiri hakkı kapsamında ifade özgürlüğü de incelenmesi gereken hususlardan biridir. Eleştirinin tanımı TDK'de "*bir insanı, bir eseri, bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi, tenkit*" olarak yapılmıştır¹¹⁵. Eleştiri yapmak, çalışma hayatının doğal sonucu olup tarafların doğru veya eksik yaptıkları alanların görülmesi ve işin daha iyi yapılması amacıyla iş ilişkisinde her iki tarafın da hakkıdır¹¹⁶. İşçinin işyeri veya işverene karşı yaptığı eleştiriler ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmektedir fakat işçinin işyeri veya işveren hakkındaki eleştirilerini açıklamasının diğer eleştirilerini açıklamasından farkı iş ilişkisiyle alakalı olması ve işçinin sadakat borcuna aykırı davranma ihtimalinin yüksek olmasıdır¹¹⁷. İşçinin iş ilişkisi süresince düşüncelerini açıklaması, eleştiri yapması çok olağandır ancak işçinin iş ilişkisinde olduğu işvereni ile ilgili yaptığı eleştiriler haklı ve gerçek olmalıdır, eleştiri işverenin şerefine yönelik olumsuz ibareler içermemeli ve işverenin konumunu zedeleyen şekilde yapılmamalıdır. İşçinin düşünce açıklamaları eleştiri sınırları içerisinde kalmalı, işverenin ekonomik varlığını tehdit etmemelidir¹¹⁸.

¹¹⁴ Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 158.

¹¹⁵ <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim tarihi: 15.09.2022.

¹¹⁶ <https://www.alomaliye.com/2011/07/15/iscinin-isvereni-elestirme-hakki-ve-sinirlari-alper-yilmaz-avukat/>. Erişim tarihi: 15.09.2022.

¹¹⁷ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 47.

¹¹⁸ Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 36; Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 63; Çelik, 45.

İşçi işverenin meslek sırlarını açıkladığında ise eleştiri hakkını kullanmış olmayacak, işverenin gizli alanına saldırıda bulunmuş olacaktır. Şeref ihlaline sebep olmasa da işverenin toplum tarafından bilinen görünümünü, itibarını zedeleyebilecek işçi eleştirilerinin de hukuka aykırı olduğunu belirtmek gerekmektedir¹¹⁹.

Eleştirinin gerçek ve doğru olmasının yanı sıra kullanılan üslup da ölçülü olmalıdır. Eleştiride kullanılan ifadelerle eleştiri konusu olay veya durum ilişkilendirilebilmelidir. Olay veya durumla alakası bulunmayan, bağlantı kurulamayan açıklamaların eleştiri olarak değerlendirilmemesi olasıdır. İşçinin kanuna uygun olarak yaptığı düşünce açıklamaları sebebiyle işveren tarafından işinin sonlandırılması iyiniyet kurallarına uygun değildir. Yargıtay 22. HD. “*eleştiri sınırları çerçevesinde yapılan konuşma ve davranışların işverence haklı nedenle fesih sebebi*” olamayacağını belirtmiştir¹²⁰. İşçinin bir gazetenin çalışanlarına ücretlerinin az ödenmesini yazıya dökmesi ve bu durumu eleştirmesinin işveren tarafından fesih konusu yapılması hakkın kötüye kullanılması şeklinde değerlendirilecektir¹²¹.

Türk hukukunda işçinin eleştiri hakkını İş K. 25/II/b bendi sınırlamaktadır. İşverenin veya ailesinin şerefine ve namusa dokunan sözlerin kullanılması ve davranışların sergilenmesi hukukumuzda korunmamakta ve işveren işçiyi bu sebeple haklı nedenle işten çıkarabilmektedir. İşçinin belirtilen hükme aykırı davranışı karşısında işçinin ifade özgürlüğünden bahsedilemeyecektir. Hangi söylemlerin ve hareketlerin şeref ve haysiyet kırıcı olduğu hâkimin takdirinde olacaktır, işçi ve işverenin sosyal durumları, ahlaki

¹¹⁹ Okur, *Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü*, 64; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 636.

¹²⁰ Y22HD., (2016, 5 Mayıs). E. 2015/8023, K. 2016/13598 “...Davacı işçi, davalı işverene gönderdiği elektronik postada “fabrikadaki işçiler hasta olurken siz nelerle uğraşıyorsunuz, denetmen gönderiyorsunuz, fabrikanın haberi olarak gönderiyorsunuz, siz gelmeden süsleniyor ve gelen denetçiler neden işçilerle görüşmeden sadece müdüriyetle görüşüp gidiyor, yoksa sadece göz boyamak için mi denetliyorsunuz, işçi elinden gelse birbirini kıracak, siz uyuyor musunuz orada, bir dahakineBakanlığı’na yazacağım” ifadelerine yer vermiştir. İşçi, işvereni göz boyamak ve olup biteni görmemekle (uyumakla) itham etse de rahatsızlığını dile getirmeyi, işverenin mevcut olumsuz duruma son vermesini amaçlamaktadır. Memnuniyetsizliğin ve haksızlığın hoşgörü sınırları içinde kalacak, rahatsız edici üslupta olsa da muhatabın dikkatini çekecek şekilde dile getirilmesi söz konusudur. Eleştiri sınırları ve ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen beyanların haklı fesih sebebi oluşturmayacağı açıktır...” Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 18.09.2022.

¹²¹ Süzek, S. (1976). *İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması: İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Kazancı Yayınları, 146-147.

görüşleri değerlendirilerek her bir olayda bu hususlar gözetilerek sonuca varılacaktır¹²². Söz konusu madde hükmünde yalnızca işveren ibaresi geçse de düzenleme işveren vekillerini de kapsamaktadır¹²³. İş güvencesi hükümleri kapsamında olan işçiler açısından ise haklı neden ağırlığında olmayan fakat işçinin işveren hakkında devamlı eleştiriler yapması, olumsuz açıklamalarda bulunması işyerinde huzuru bozuyor ve işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemiyorsa iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli nedenle feshedilebilecektir¹²⁴. İşçinin düşünce açıklamasını bireylere direkt söylemesi ya da internet, sosyal medya üzerinden aktarması hallerinde her ikisinde de ifade özgürlüğü sınırları aşılmış olacak, düşünce açıklamasının değişik şekillerde yapılması fesih açısından bir farklılık olmayacaktır. Şeref ve onur kırıcı sözler aynı zamanda TCK. m. 125 hükmü kapsamında hakaret suçunu oluşturabilecektir. Şeref ve haysiyet kırıcı söz olarak değerlendirilemeyecek ve ifade özgürlüğüne dayanan söylemler hukuka aykırı olmadığından haklı nedenle fesih konusu yapılamayacaktır¹²⁵.

İşçinin ifade özgürlüğü ve işçinin sadakat yükümlülüğü bazı durumlarda çatışmaktadır ancak işçinin ifade özgürlüğü işçinin sadakat borcuna göre daha öncelikli olup korunması gerektiği söylenebilir¹²⁶.

İşçinin düşüncelerini açıklamasına engel olunması veya işçinin ifade özgürlüğünü kullanması sonucunda iş sözleşmesinin feshedilmesi kabul edilemez. Anayasada herkes için düzenlenen temel hak ve hürriyetleri işçi kullandığında iş sözleşmesinin feshedilmesi gerçekleşirse bu durum hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilmektedir¹²⁷.

¹²² Çelik, 47.

¹²³ Süzek, *İş Hukuku*, 695; Bakar, N. (2020). *İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uygun Davranma Yükümlülüğü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 35.

¹²⁴ Okur, *Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü*, 65.

¹²⁵ Çelik, 43.

¹²⁶ Dönmez & Okutan, 40.

¹²⁷ Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 635.

3.1.1.3. İşçinin şikâyet hakkı çerçevesinde ifade özgürlüğü

a. Genel olarak

Hak arama hürriyeti Anayasa m. 36'da yer alan düzenleme ile korunmaktadır. Anayasa'nın 40. maddesi uyarınca Anayasanın tanıdığı hak ve hürriyetlerin ihlaline maruz kalan kişilere gecikmeksizin yetkili makamlara başvurabilme imkânı sağlanmalıdır. Devletin gerçekleştirdiği işlemlerde başvurulabilecek kanun yollarının açıklanması gereklidir.

Dilekçe hakkı ise Anayasa m. 74 hükmüne yer verilerek düzenlenmiş olup 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun¹²⁸ ile dilekçe hakkının kullanılma şekli detaylı olarak ele alınmıştır. Dilekçe hakkının korunmasının etkin şekilde kullanılmasını sağlayan TCK. m. 121'de dilekçe hakkının engellenmesi suç olarak düzenlenmiştir.

YHGK kararında¹²⁹ da belirtildiği gibi şikâyet, hak arama özgürlüğünün bir şekli olup, yanlışların tartışıldığı ve yanlışların düzeltilmesi için çözüm fikirlerinin bulunabildiği bir yol olduğu için serbestçe açıklanabilmelidir. Söz konusu haklar herkesin kullanabileceği temel haklar olduğundan iş ilişkisinde de geçerli olacaktır.

İşverenin işçi tarafından şikâyet edilmesi sebebiyle işçinin işine son verilmesi iyiniyet kurallarına uygun bir davranış olmayacaktır. İşçinin de şikâyet hakkını kullanırken dikkatli olması gerekmekte olup söz konusu hakkı kötüye kullanması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli sebeple feshedilebilecektir¹³⁰. İşçinin İş K. m. 25/II/b kapsamında iş akdinin feshedilebileceğini belirtmiştik. Bu kapsamda haklı nedenle feshin yapılabilmesi için ihbar ve isnatların aslının olmaması ve asılsız ihbar ve isnadın da işverenin şeref ve onurunu kırıcı özellikte olması şartları aranmaktadır. Her

¹²⁸ RG. 10.11.1984, 18571.

¹²⁹ YHGK. (5 Şubat 2019), E. 2017/1393, K. 2019/76, Erişim adresi: www.lexpera.com, Erişim tarihi: 18.09.2022.

¹³⁰ Süzek, *Fesih Hakkı*, 139; Y9HD. (2011, 26 Mayıs). E. 2009/14467, K. 2011/15642 "*Hak arama özgürlüğü olarak tanımlanan ihbar ve şikâyet hakkının kaynağı Anayasadır. Elbette bu hak da, her temel hak ve özgürlük gibi kötüye kullanılmaz. Kötüye kullanım değer yargısı alt başlıklarından olan hukuka aykırılık ölçütünün olaya uygulanması ile belirlenir. Eldeki kanıt ya da en azından emareye dayanan ihbar ve şikâyet hukuka aykırı olamaz. Bu konuda hiçbir tartışma yoktur...Şikâyetçinin işaret ettiği konu dışındaki ithamları ise hukuka aykırı olur. Şikâyetçinin, o bölüm için hakkını kötüye kullandığı kabul edilir.*" Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 20.09.2022.

somut olayda asılsız ihbar ve isnadın ağır ve örseleyici olup olmadığı tartışılmalıdır. Fakat işçinin gerçekliğe uygun olan durum veya davranışları yetkili makamlara bildirmesi, şikâyet veya ihbarı işverene fesih hakkı vermez¹³¹.

b. Whistleblowing

Whistleblowing kelimesi İngilizce bir kelime olup Türkçe’ de tam karşılığı bulunmamakla beraber “ıslık çalma” anlamında kullanılmaktadır. Aslında whistleblowing, suç işlenmesi veya suç işlenmesi ihtimalinin varlığı halinde İngiliz polisinin suç işleyen veya suç işleyebilecek kişiye dikkat çekerek uyarma amacıyla ıslık çalmasından ortaya çıkan bir terimdir. Whistleblowing fiilini yerine getiren kişiler ise whistleblower olarak bilinmektedir¹³². Whistleblowing işçilerin çalıştıkları ortamlardaki hatalı işlemleri başka deyişle hukuka veya etik kurallara aykırılığı işyerindeki yetkili birimlere, kamu makamlarına, basın veya üçüncü kişilere açıklamaları, şikâyet etmeleri veya ihbarla bildirmeleridir¹³³. Ülkemizde ilk kez iş ilişkileri açısından araştırmalarda bulunan Ufuk Aydın olmuştur. Kendisi söz konusu kavramı “bilgi uçuurma” olarak kullanmış olup kelimenin farklı kelimelerle ifade edilebileceğini de belirtmiştir. Whistleblowing işçi tarafından çalıştığı yerde yapılan ihmal ve kanuna aykırı durumların ifşa edilmesi veya açıklığa kavuşturulması olarak tanımlanabileceğinden¹³⁴ Türkçe’ de whistleblowing karşılığı olarak “ihbar” ve “ifşa” kelimelerini kullanmak da mümkündür¹³⁵.

İş hukuku bakımından işçinin işyerinde edindiği bazı bilgilerin ya da sırların hukuka aykırılıkları barındırması durumunda bunları paylaşması, ihbar etmesinin sadakat

¹³¹ Süzek, *İş Hukuku*, 695; 256; Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 686; Göktaş, S. (2021). Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu. *Anayasa Yargısı*, 38(2), 33.

¹³² Alp, M. (2013). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/ Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin Ifşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü. *DEÜHFD*, 15(Özel Sayı), 386; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğü’nün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 642.

¹³³ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 305- 306; Alp, *İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü*, 387- 388.

¹³⁴ Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçuurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 81.

¹³⁵ Alp, *İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü*, 391.

yükümlülüğü ile çatışıp çatışmayacağı noktası önemlidir. Çalıştığı hastahane bulguların gizlenerek belgede sahtecilik yapıldığını fark eden doktor, ihalelerde olması gerekenden çok daha yüksek fiyatlara mal satışının yapıldığını öğrenen çalışan, özürülü çocukların tedavilerinin gerektiği şekilde yapılmadığını öğrenen hemşire işyerinde amirlerine, işyeri dışında da kurumlara, medyaya bildirdiğinde ihbar edenin kural olarak korunması esas kabul edilmelidir¹³⁶. Öğretide özellikle suç özelliği taşıyan, kamu yararının bulunduğu olayların ihbarı ve ifşası halinde kamunun menfaatinin daha yüksek olduğu gözetilerek yapılan ihbarın sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilmemesi gerektiği ve işçinin ifade özgürlüğünün korunması gerektiği belirtilmektedir¹³⁷.

TCK. m. 278 hükmüyle suçu bildirmemenin yaptırımının hapis cezası olduğu düzenlenmiştir. Bu hükme göre işyerinde suç konusu olmuş fiil veya işlemin var olması halinde işçinin bunları ihbar ve ifşa etmesi yasal yükümlülüğü kapsamındadır fakat her ifşa ve ihbar korunması mümkün olmamaktadır. İfşası yapılan bilginin doğru ve önemli bir bilgi olmasının yanında işçinin öncelikle işyerindeki üst makamlara hukuka aykırılıkları bildirmesi, iç denetim yapılması için başvuru yapmış olması, iç denetim yollarından sonuç alamaması veyahut işyerinde üst makama bildirmede yarar bulunmaması durumunda ilgili kurumlara, kamuoyuna bildirmesi gerekmektedir¹³⁸.

İşçi işyerinde kişisel veya gündelik sorunlarla ilgili olumsuzluklar yaşamasının yanı sıra işyerinde hukuka ve etik kurallara aykırı olan uygulamalarla karşılaşabilir ve işyeri hakkında olumsuz açıklamalar yapabilir. İşçinin açıklamalarında vergi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik kanunlarına veya başka kanun düzenlemelerine aykırılıkların, işverenin itibarını zedeleyebilecek ve hatta suç niteliği de olabilecek ifadelerin bulunması söz konusu olabilecektir¹³⁹. İhbar ve ifşa işyeri/işletme içinde veya işyeri/işletme dışında

¹³⁶ Demir & Demir, 24; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 643; Aydın, *İşçinin Bilgi Uçurması*, 85.

¹³⁷ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 306; Demir & Demir, 24; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 643; Aydın, *İşçinin Bilgi Uçurması*, 85.

¹³⁸ Erdoğan, *İfade Özgürlüğü*, 216; Aydın, *İşçinin Bilgi Uçurması*, 86-88.

¹³⁹ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 306; Civan, O. E. (2021). *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 220.

yapılabilmektedir. İşyeri içi ifşa işçinin işyerindeki hukuka aykırılıkları üst makam, yönetim kurulu veya işyerindeki olumsuz durumların tespiti için görevlendirilmiş şikâyet kurumuna bildirmesi iken sivil organizasyon, basın, kamu makamına yapılan bildirimler işyeri dışı ifşayı oluşturur. İşyeri dışı ifşa yapılması halinde işveren cezai, idari ve hukuki yaptırımlarla karşılaşabilir. Bu durum işveren açısından olumsuz olarak nitelendirilebilirse de aslında ifşa işvereni ileride geri dönüşü olmayan zarardan kurtarmış olacak ayrıca piyasalar, müşteriler ve kamu yararına menfaatler korunacaktır¹⁴⁰. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında¹⁴¹ çatışan iki değerin varlığı halinde daha üstün yararı olanın diğeri karşısında korunması gerektiği, daha az üstün yararı olanın korumasız kalabileceği ve dikkat edilmesi gereken temel ölçütün ise kamu yararı olduğu belirtilmiştir. Bu durumda işçinin mutlak bir sadakat yükümlülüğünden bahsedilemeyecek, hem işveren hem de işçinin korunmasını amaçlayan eleştirel ve denetimsel sadakat yükümlülüğüne dönüşecektir¹⁴².

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 158 sayılı Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme'nin 5/c maddesi konu ile ilgili oldukça önemli bir kaynaktır¹⁴³. Madde uyarınca, işverenin şikâyet edilmesi ya da işverenin mevzuata aykırı davrandığı ileri sürülerek başlatılan sürece dahil olunması, işveren hakkında olumsuz sonuçlar oluşacak bile olsa idari makamlara müracaat edilmesi işçinin sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli sebep oluşturmaz. Avrupa Birliği Komisyonu'nun 1999/396/EC sayılı kararıyla da sahtecilik, yasadışı hareketler, suistimal gibi uygulamalardan Avrupa

¹⁴⁰ Erdoğan, *İfade Özgürlüğü*, 211-212.

¹⁴¹ YHGK. (2008, 20 Şubat). E. 2008/158, K. 2008/154 “...hukuk düzeninin çatışan iki değeri aynı zamanda koruma altına alması düşünülemez. Bu iki değerden birinin diğerine üstün tutulması gerektiği, bunun sonucunda da, daha az üstün olan yararın daha çok üstün tutulması gereken yarar karşısında o olayda ve o an için korumasız kalmasının uygunluğu kabul edilecektir. Bunun için temel ölçüt kamu yararıdır. Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com, Erişim tarihi: 22.09.2022.

¹⁴² Aydın, *İşçinin Bilgi Uçurması*, 88-89; Arslan Ertürk, 299-304; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 636.

¹⁴³ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm, Erişim tarihi: 25.09.2022.

Birliği'ni arındırmak için işçilerin başvurabileceği Şikâyet yolları koruma altına alınmıŐtır¹⁴⁴.

Türk iş hukukumuzda ise özellikle işçinin ifşa ve ihbar hakkının güvence altına alındığı bir düzenleme bulunmamaktadır bundan ötürü genel hükümlerle konu hakkında bir değerlendirme yapmak gerekecektir. Konu hakkında genel bir kriter belirleyebilmek açısından işçinin iş sözleşmesinden kaynaklı yükümlölüklerini ayrı ayrı saymak yerine dürüstlük kuralından hareketle ihbar hakkının sınırın çizmek daha uygun olacaktır. Dürüstlük kuralının düzgün şekilde kullanıldığının belirlenebilmesi için bazı ölçütleri esas almak gerekecektir. İlk ölçüt ihbarda asılsız bir bilgi olup olmadığı, yani ihbarın doğruluğudur. AİHM'nin bu ölçütü incelediği kararı¹⁴⁵ bulunmaktadır. Berlin'de huzurevinde çalışan bir hemşire yaŐlılara bakım yapılırken uygunsuz ve yetersiz durumları, çalışan eksikliğini, çalışma Şartlarının zorluğunu ortaya çıkarttığı için iş sözleşmesi feshedilmiştir. AİHM hemşirenin başvurusu sonucu hemşire açısından hak ihlalinin olduğu kanaatindedir. Kararda ifade özgürlüğünün yükümlölükleri de içermesi sebebiyle ifşa eden kişinin doğru bilgi vermesi hususunda dikkatli olması ve bilgi vereceği konuyu özenle araştırması gerektiği de ayrıca belirtilmiştir. AİHM'nin vurguladığı nokta, işçinin kendisine söylenen bilgi hakkında araştırma yapmadan ihbar etmemesi gerektiđidir¹⁴⁶. Türk hukukunda işçinin işveren için kasten asılsız bilgi yayması, İş K. m. 25/II/b ve m. 25/II/e gereğince iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine neden olabilecektir¹⁴⁷ ancak haklı sebeple fesih için yayılan bilginin asılsız olması yeterli görülmemektedir. *Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin CM/Rec (2014)7 sayılı tavsiye kararı* ve *“Birlik Hukukuna Yönelik İhlalleri İhbar Eden Kişilerin Korunması”* hakkındaki 23 Ekim 2019 tarihli, 2019/1937 sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nde işçinin ifşa ettiği eylemin gerçek olması ve hukuka aykırı durumun varlığı noktasında Őüphenin makul bir sebebi varsa ve işçinin ifşa ettiği olay gerçek olmasa bile işçinin makul

¹⁴⁴ Alp, M. (2013). *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi- Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İŐa Hakkı ve İhbar Borcu- (Whistleblowing)* (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 23 vd.; Aydın, *İŞinin Bilgi Uçurması*, 90.

¹⁴⁵ ECHR (Dec.), Heinisch vs. Germany, 21.07.2011, Appl. No: 28274/08, Erişim adresi: www.hudoc.echr.coe.int, Erişim tarihi: 28.09.2022.

¹⁴⁶ Alp, *İŐa Hakkı*, 179; Civan, 227.

¹⁴⁷ Civan, 226 vd.

sebeplerin varlığıyla olayın gerçek olduğuna inanması durumunda işçi korunacaktır. Ülkemizde Avrupa Birliği hukukundaki gibi açık düzenlemeler görülmemekle beraber ölçülülük ilkesi ve işçinin yaptığı açıklamalar göz önüne alınarak kişinin ihbarı yaparken ihbarın doğru olduğuna inanabileceği makul sebeplerin varlığının tespiti halinde kişinin kastının bulunmaması düşünülerek iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmemesi gerekmektedir. Fakat bu durumda işçinin kusurunun derecesine göre somut olayın özelliklerine de bakılarak iş sözleşmesi geçerli nedenle fesih konusu olabilir veya hukuki dayanağı olması kaydıyla uyarma, kınama gibi disiplin cezaları verilebilir¹⁴⁸.

İhbarın dürüstlük kuralına uygun kullanılıp kullanılmadığını belirlemek için diğer ölçüt ise ihbar edenin saikidir. İşçi ihbarda bulunurken öç alma, kişisel çıkar elde etme, işvereni zarara uğratma veya işle ilgili karşılaşmak istemediği bir duruma karşı tepki gösterme amacı taşıyorsa işçinin korunması mümkün olmayacaktır¹⁴⁹. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında¹⁵⁰ da şikâyet hakkının amacına uygun şekilde kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanında saikin net bir şekilde tespitinin güçlüğünden kaynaklı ispat sorunu olması sebebiyle sağlam bir dayanak oluşturamamaktadır ancak işçinin yan yükümlülüklerinin ihlalden kaynaklı iş sözleşmesinin feshi dahil işçiye yaptırım uygulanıp uygulanmayacağını belirleyen yardımcı bir unsur olabilir. Nitekim AİHM kararlarında da işçinin saiki, işçinin zarar verme amacının bulunması veya işçinin işverene husumeti gibi unsurları taşıyıp taşımadığı noktasında değerlendirme ölçütü olarak incelenmektedir¹⁵¹. İşçinin saiki, iyiniyeti, işyeri iç denetim yolunun denenip denenmemesi, ihbarındaki bilginin doğruluğu ve kamuya yararı hususlarının araştırılıp

¹⁴⁸ Civan, 228.

¹⁴⁹ Alp, *İfşa Hakkı*, 175; Civan, 229-230.

¹⁵⁰ YHGK. (2019, 5 Şubat). E. 2017/1393, K. 2019/76 “... Şikâyet hakkının kötüye kullanılmış olup olmadığının tespitinde bakılacak unsur şikâyet hakkının amaca uygun olarak kullanılmış olmasıdır. Amaca uygunluk öz çıkarın korunması ile mümkündür. İlgili makamlara yapılan şikâyet ve ihbar, açılan ceza davaları, bu hakkın koruduğu çıkarı elde etmek için yapılmışsa amaca uygun bir davranış olarak hukuka da uygundur. Ancak bu hak öz çıkarın korunması yerine başkasını zarara uğratmak için kullanılmışsa artık hukuka uygunluktan söz edilemeyecektir. Başkasını zarara uğratmak için bir hakkın kullanımı iyiniyet kurallarına aykırıdır... Şikâyet hakkının kötüye kullanıldığından söz edebilmek için ihbar veya şikâyetin karşı tarafın suçsuzluğunu bilerek zararlandırmak veya küçük düşürmek amacıyla yapılması yahut şikâyet konusu hakkında delil ve emare olmadığı hâlde şikâyetin yapılmış olması gerekir.” Erişim adresi: www.lexpera.com, Erişim tarihi: 01.10.2022.

¹⁵¹ Civan, 229-230.

bir sonuç elde edilmesi uygun olacaktır¹⁵². İşçinin ihbarından sonra işten çıkarılmaması ancak kendisine düşmanca davranılması, ayrımcılık yapılması durumlarında işçiye eşit davranılmaması söz konusu olacak, kötü davranışların sistematik olarak uygulanması halinde işverenin işçisine mobbing uygulandığından bahsedilebilecektir¹⁵³.

3.1.2. İşçinin Kişisel Amaçlı Sosyal Medya ve İnternet Kullanımı

Günümüzde birçok işyerinde, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesinde kullanılması için işyeri bilgisayar, işyeri telefonu gibi iletişim araçları işveren tarafından sağlanmaktadır. İşçinin işyerinde kullanımına sunulan iletişim araçlarının kullanımı internet kullanımının artmasını ve artan internet kullanımı da internetin kişisel kullanımını beraberinde getirmiştir. İşçinin iş görme edim ifası amaçlanmayan internet ve bilgisayar kullanımına “özel amaçlı kullanım” veya “kişisel amaçlı kullanım” denmektedir¹⁵⁴. Çalışma saatleri içerisinde işçinin kendisine iş görmesi için sunulan araçları kişisel amaçlarla kullanmasına literatürde “sanal kaytarma” da denilmektedir¹⁵⁵.

Hukukumuzda işçinin kişisel amaçlı internet, bilgisayar, telefon, sosyal medya kullanımının hukuken sınırını çizen yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bundan ötürü söz konusu konuyla ilgili değerlendirmeleri genel hükümlere dayanarak yapmak yerinde olacaktır. İşçinin işyerinde telefon, bilgisayar, internet, sosyal medya kullanımı hukukumuz açısından işverenin yönetim hakkı, işçinin haberleşme hürriyeti, özel hayatın gizliliği ve kişilik hakları gibi hususların değerlendirilmesini gerektirecektir¹⁵⁶. İş

¹⁵² Aydın, *İşçinin Bilgi Uçurması*, 96; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 643.

¹⁵³ Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 644.

¹⁵⁴ Bilen, 138; Uyaroğlu, O. (2021). İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi. *TAAD*, (46), 307; Karademir, A. (2015). İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi. *Terazi Hukuk Dergisi*, 10(112), 57; Okur, Z. (2013). *İş Hukukunda Elektronik Gözetleme* (1. Bs.). Legal Yayıncılık, 147.

¹⁵⁵ Bayram, F. (2014). İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma -Cyberloafing). *MÜHFAD*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 20(1), 167-168; Örüçü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99; Akbıyık, T. & Gönülaçan, A. (2020). Yargıtay Kararları Işığında Sanal Kaytarma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (16), 59-78.

¹⁵⁶ Savaş, F. B. (2009). İş Hukukunda Siber Gözetim. *Çalışma ve Toplum*, (3), 115; Erdoğan, *İfade Özgürlüğü*, 234; Karademir, 57.

sözleşmesinde karşılıklı sadakat borcu ilkesi gereği işçinin sadakat yükümlülüğü karşısında işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu bulunur¹⁵⁷. İşçinin işyerinde internet, e-posta, sosyal medya kullanımı ve bilgisayarın kişisel amaçla kullanılıp kullanılmaması, işverenin bilgisayar kullanımını gözetleyip gözetleyemeyeceği, gözetim sınırları ve bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, genel hükümler ve ilkeler gözetilerek değerlendirilecektir¹⁵⁸.

Birleşmiş Milletler İnternet Yönetimi Forumu'nda oluşturulmuş, İnternet Hak ve İlkeleri Dinamik Koalisyonu tarafından da onaylanan rehber özelliğindeki "İnternette İnsan Hakları ve İlkeleri Şartı" m. 14'de: internet bağlantısının olduğu alanların tümünde işçilerin internet içeriklerine bağlanabilme haklarının olduğu, işyerinde bir kısıtlamaya gidilecekse bu durumun işçiye açıkça belirtilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Buna ek olarak, işçilerin verilerinin korunması hususu da dikkate alınarak internet kullanımlarının gözetlenmesinin hangi koşullarda yapılabileceği, işyeri ilkelerinde belirtilmelidir. Düzenleme bağlayıcı nitelikte olmamakla beraber ileride yapılacak diğer düzenlemeler için örnek teşkil edecektir¹⁵⁹.

İşyerinde kişisel amaçlı internet ve sosyal medya kullanımı hakkında işverence sınırlama yapılıp yapılamayacağı diğer ülkelerin hukuklarında da farklı yorumlanmakla beraber bizim hukukumuzda da tartışmalı bir konudur. İşçinin çalışma saatlerinde ara dinlenmeleri haricinde belli bir verimle iş yapma yükümlülüğünün bulunması ve bundan ötürü işçinin çalışma saatlerinde kişisel bir işini yapmasının uygun kabul edilmemesi gerekmektedir. Bu sebeplerle de işyeri, işletme için zorunlu bir ihtiyaç olduğunun kanıtlanması ve acil durumlarda işçinin kullanılabileceği telefon, faks gibi başkaca iletişim araçlarının işyerinde bulundurulması şartıyla, işveren talimat yetkisiyle işçinin işyerinde bulunan internet, e-posta ve sosyal medyayı kişisel amaçlı kullanmasını yasaklayabilecektir. Ancak internet, sosyal medyanın kişisel amaçlı kullanımının tamamıyla yasaklanabilmesi için işletmesel zorunluluğun bulunması gerekmektedir.

¹⁵⁷ Kaplan, E. T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu-İş*, 7(2), 2.

¹⁵⁸ Karademir, 57.

¹⁵⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018). İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri. *PressAcademia Procedia*, (7), 373; Çelik, 91-92.

Çünkü işveren işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı gereği işçinin kişisel hayatına yönelik sebepsiz bir yasaklama veya sınırlama yapamaz. Ayrıca işverenin işçinin işyeri dışı internet ve sosyal medya kullanımı ile ilgili bir sınırlama veya yasaklama gibi düzenleme yapma hakkı bulunmamaktadır¹⁶⁰. İşveren işyerinde internet kullanılmasını yasaklamak yerine belirli internet siteleri veya sosyal medya adreslerine girişi engelleyebilir¹⁶¹.

İşverenin işçiye işini yerine getirmek, müşterilerle veya işle ilgili kişilerle görüşmek için tahsis ettiği işyeri bilgisayar ve telefonunun kullanımına dair bazı kurallar koyması mümkündür. İşveren işçinin kişisel kullanımına bazı sınırlamalar getirebilmekte hatta kişisel amaçlı kullanımı yasaklayabilmektedir. Bu sınırlama veya yasaklama ancak işçinin bilgilendirilmesi ve konu hakkında rızasının alınması halinde¹⁶² ölçülü şekilde ve meşru sebeplere dayanarak yapılabilmektedir¹⁶³. İşverenlerin işçilere sağladığı elektronik iletişim araçlarının esasen mesleki amaçla kullanımı kabul edilir¹⁶⁴. İşçinin kişisel amaçlı kullanımının tamamen yasaklandığı durumlarda bile, acil durum söz konusu olduğunda işçinin söz konusu iletişim araçlarını kullanabileceği belirtilmektedir¹⁶⁵. İşverenin bilgisayar, telefon gibi elektronik cihazlar ve internet, sosyal medya kullanımına yönelik koyduğu kuralların sonrasında kolay ispat edilebilmesi açısından işçilere söz konusu bildirim yapıldığına dair işçinin imzasının alınması önerilmektedir¹⁶⁶.

İşverenin iletişim araçlarını sağladığı ve kişisel amaçlı kullanımın yasaklandığı bir işyerinde işçinin Yahoo Messenger hesabındaki bazı mesajlaşmaları AİHM'nin bir

¹⁶⁰ Okur, *Elektronik Gözetleme*, 152-153; Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 1075; Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1. Bs.). Adalet Yayınevi, 380; Çelik, 114.

¹⁶¹ Özdemir, 19-20.

¹⁶² Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 1075; Güzel, A. (2016). İş Hukukunda 'Yetki' ve 'Özgürlük'. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, 15(1), 116.

¹⁶³ Ugan Çatalkaya, D. (2019). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 349.

¹⁶⁴ Özdemir, E. (2008). İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine. *Sicil Dergisi*, (10), 18.

¹⁶⁵ Okur, Z. (2006). Yeni Teknoloji ve İş Hukuku. *Çimento İşveren Dergisi*, 20(3), 6; Okur, Z. (2005). İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi. *Kamu-İş*, 8(2), 53.

¹⁶⁶ Okur, *Elektronik Gözetleme*, 153.

kararına konu olmuştur. AİHM Büyük Daire'nin incelediği dosyada şirket bilgisayar veya kaynaklarının kişisel amaçla kullanımının işçinin işe başlamasından önce şirket tarafından düzenlemelerle yasaklanmış olduğuna dikkat çekilmiştir. İşçi işverenin isteği üzerine müşterilerle irtibatta kalmak amacıyla Yahoo Messenger hesabını açmış, sonrasında açtığı hesapta nişanlısı ve kardeşiyle yaptığı bazı yazışmaların da bulunması sebebiyle işçinin şirketin yürürlükteki düzenlemelerine uymadığı gerekçesiyle işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilmiştir. Sözleşmesi feshedilen işçinin başvurusu üzerine ise AİHM, Yahoo Messenger uygulamasını özel hayatın sosyal olarak sürdürülmesini sağlayan iletişim uygulamalarından biri olarak açıklamıştır. Mesaj almak ve göndermek işverenin sunduğu bilgisayardan gönderilse bile haberleşmenin bir parçasıdır. Şirketteki işçilerin şirket kaynaklarından kişisel amaçlı faydalanamayacağı belirtilmişse de bu konuda işverenin denetiminin özelliği ve kapsamı hakkında kendilerine bilgi verilmemiştir. AİHM, işverenin talimatıyla işçilerin özel sosyal hayatının tamamıyla bitirilemeyeceğini özellikle belirtmiştir. Özel hayat ve haberleşme özgürlüğü, özgürlüklerin sınırlanması halinde bile var olmaya devam edecektir. AİHM yaptığı tüm bu açıklamalarda başvurucu mesajlarının özel hayat ve haberleşme özgürlüğü kapsamında koruma altında olduğu ve başvurucunun hak ihlalinin olduğu sonucuna varmıştır. İşçilerin iletişiminin tamamıyla yasaklanmasının mümkün olmadığı ve işverenin işçinin her alanını gözetlenemeyeceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla AİHM' in bu kararı işçinin iletişiminin sınırlandırılması konusunda yol gösterici özelliktedir¹⁶⁷.

İşveren kişisel amaçlı kullanıma izin verdiği hallerde bu izinlerin yer, zaman, şekil açısından sınırlarını çizebilecektir. İşyerindeki internetin işçi tarafından kişisel kullanımı belli zaman aralığında yapılabilmesi, internette yalnızca belirlenmiş sitelere erişimin yapılabilmesi veya sadece işyerinin belirlenmiş bir alanında erişimin mümkün olabilmesi gibi sınırlamalara tabi tutulabilecektir¹⁶⁸. Sınırlamaların işin özelliğinden ötürü ve bireysellikten uzak şekilde yapılıyor olması gerekmektedir¹⁶⁹.

¹⁶⁷ ECHR (Dec.), *Barbulescu vs. Romania*, 05.09.2017, Appl. No. 61496/08, Erişim adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/>, Erişim tarihi: 03.10.2022.

¹⁶⁸ Savaş, *Siber Gözetim*, 111; Okur, *Teknoloji ve İş*, 6; Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, 58 vd.; Özdemir, 19.

¹⁶⁹ Özdemir, 20.

İşverenin işyerinde işçiye sağlanan elektronik iletişim araçları ve internetin kişisel amaçlı kullanımına izin vermesi açık veya zımni şekilde yapılabilmektedir. İşverenin iş sözleşmesinde yahut toplu iş sözleşmesinde işçinin kişisel amaçlı kullanımına izin vermesi ya da işyerinde kişisel amaçlı kullanıma izin verdiğini ilan etmesi durumlarında işverenin açık izni söz konusu olacaktır. İşverenin işçilerin işyerindeki kişisel amaçlı kullanımlarından uzun zamandır haberdar olmasına rağmen kişisel amaçlı kullanım hakkında herhangi olumsuz bir tepki vermemesi de işverenin zımni izni sayılacaktır¹⁷⁰.

İşyeri bilgisayarları ve internet bağlantısının kişisel amaçlarla kullanılması ve sosyal medya paylaşımı işveren bakımından, virüs bulaşma ihtimali, işveren kimliğinin sarsılması, iş gücü kaybı, telif hakkının söz konusu araçlarla işlenmesi, suç oluşturan eylemlerin işyeri araçlarıyla işlenmesi, pornografik erişim, işletme sırrının sızdırılması gibi riskler oluşturabilecektir¹⁷¹. Bu yüzden kişisel amaçlı kullanıma izin verilen durumlarda dahi işçinin telefon, bilgisayar, internet kullanımının dürüstlük kuralı ve genel yükümlülükler dikkate alınarak yapılması gerekmektedir. İşçinin kendisine verilen kullanıcı adı, şifreyi başkalarıyla paylaşması, işyerinde diğer işçiler/ işveren hakkında doğruluğu olmayan ve şeref yahut onur kırıcı beyanlarda bulunması, şirketin bilgilerini internet ya da işyerinde paylaşması, virüs içerikli belgeleri bilerek ve isteyerek göndermesi, müstehcen içerikli paylaşım yapması durumlarında işçinin dürüstlük kuralı ve yükümlülüklerine aykırı hareket ettiği kabul edilmekte ve işçinin kişisel amaçlı internet kullanımına aykırılık teşkil eden hareketlerinin iş sözleşmesinin feshi açısından da sonuç doğurabileceği söylenebilecektir¹⁷².

İşyerinde işçinin internet ve sosyal medyayı kişisel amaçlı kullanımı hakkında bir düzenleme yapılmadığı hallerde öğretide bir görüşe göre; acil durumlar dışında işveren tarafından internet ve sosyal medya işçinin iş görme edimini yerine getirmesi amacı haricinde kullanamayacağı şekilde kısıtlanabilecektir¹⁷³. Öğretideki bir diğer görüşe göre

¹⁷⁰ Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, 56.

¹⁷¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Sosyal Medya Kullanımı*, 3; Okur, *Elektronik Gözetleme*, 160 vd..

¹⁷² Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, 63-64; Erdoğan, *İfade Özgürlüğü*, 237.

¹⁷³ Okur, *Teknoloji ve İş*, 6; Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, 53; Beytar, E. (2017). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 199.

ise Fransız hukukunda öne sürüldüğü gibi, işçi işyerindeki bilgisayar, telefon gibi teknolojik iletişim araçları, internet dolayısıyla e- posta ve sosyal medya kullanımından tamamıyla mahrum bırakılamayacak yani işveren işçinin kişisel amaçlı kullanımını tamamıyla yasaklayamayacaktır.¹⁷⁴ İçinde bulunduğumuz çağın gereği iletişim ve bilginin elektronik iletişim araçlarıyla sağlanması sebebiyle işçinin işyerinde interneti kişisel amaçlı kullanımının yasaklanması işçinin işyeri dışındaki hayatından koparılması anlamına gelecektir ki böyle bir sınırlamanın ölçsüz olacağı kabul edilmelidir. İşçiye uygulanacak böylesi bir yasaklama, işçilerin iş görme borçlarını yerine getirirken dikkatlerinin dağılması, performanslarının düşmesi gibi türlü olumsuzluklara da sebep olabilecektir¹⁷⁵.

Kişisel nedenle internet kullanımının yasaklanmasının ölçülü olup olmadığı hususunda yapılan işin özelliği de önem taşımaktadır. İşçinin işini yaparken harcaması gereken dikkat veya işin gizlilik taşıyıp taşıması gibi unsurlar da önemli olacaktır. Bazı işlerin özelliğine bakıldığında işyerinde yapılan işin yapılabilmesi için kişisel amaçlı kullanımın yasaklanması ölçsüz bir sınırlama olarak görülebilirken bazı işlerde gerekli de görülebilecektir. Henüz satışa sunulmamış, hazırlık aşamasında olan bir ürünle ilgili bilgilerin gizli kalmasını sağlamak adına işverenin ilgili birimlerde çalışanlar için elektronik iletişim araçlarının getirilmesinin, sözel veya görsel bilgi aktarımının yasaklanmasının işverenin amacıyla orantılı olduğu ve bu sebeple ölçülü sayılacağı söylenebilecektir¹⁷⁶.

İşçinin işyerinde yaptığı işle alakalı bilgisayar ve internet kullanımı olduğunda işçinin iş amaçlı kullanımı söz konusu olacaktır. İş amaçlı kullanımında işçinin iletişim araçlarını kullanma niyeti önemli olacaktır. Örneğin işçinin internette işiyle ilgili konuyu incelemesi esnasında başka bir siteye yönlendirilmesi, interneti kullanımını öğrenmek için işle ilgisi olmayan sitelere bakması, müşteri ve meslektaşlarıyla bağlarının

¹⁷⁴ Savaş, Siber Gözetim, 111; Özdemir, 19.

¹⁷⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sosyal Medya Kullanımı, 372- 375; Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, 71; Örucü & Yıldız, 100-101.

¹⁷⁶ Ugan Çatalkaya, 350.

kuvvetlenmesi için özel içeriğe sahip e-mailler göndermesi iş kaynaklı kişisel kullanımlar sayılacaktır¹⁷⁷.

İşçinin işyerindeki bilgisayar ve internetin kişisel amaçlı kullanımı konusunda işverenin bir sınırlama yapmamış olması halinde de işçiye bilgisayar, internet erişiminin sağlanmasının asıl sebebinin işçinin iş görmesi olduğu gözetilirse sınırlama yapılmamış olmasının işçinin sadakat yükümlülüğünü sona erdireceğinden bahsedilemez. İşyerinde işin amacının üstünde ve işverenin hoşgörü sınırını aşan internet kullanımının devamlılık göstermesi iş sözleşmesinin feshinde haklı veya geçerli neden oluşturabilmektedir. Yargıtay, kişisel amaçlı kullanımın olup olmadığının tespiti için işçinin çalışma saatlerindeki telefon, internet ve sosyal medya hesaplarından yapılan mesajlaşmaların dosyada incelenmesi, inceleme sonunda işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırılığın bulunup bulunmamasına göre bir sonuca varılmasının gerektiğini belirtmektedir.¹⁷⁸

3.1.3. İşçinin Sosyal Medya Kullanımlarının Denetlenmesi

İnternet kullanımının artmasıyla beraber işçilerin işyerinde işverenin sağladığı iletişim araçları yahut işçinin kendi iletişim araçlarıyla internet kullanımı da artış göstermiştir. İşçinin işyerinde internet kullanımının artması dolayısıyla sosyal medya kullanımının artmasının işçi açısından olumlu sonuçları olurken olumsuz sonuçları da olabilmektedir. İşçinin işyerinde özel amaçlı sosyal medya kullanımının işçinin sosyal hayattan kopmaması, küçük molalar verdikten sonra daha motive şekilde işini yapması, stresten uzaklaşması gibi işçi açısından olumlu etkileri bulunurken işçinin sosyal medyada gereğinden fazla vakit geçirmesi söz konusu olursa işçinin veriminin düşmesi ve zaman kaybetmesi gibi olumsuz etkileri de bulunabilmektedir.

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde işyerinde uygulanan kurallar ve işveren tarafından verilen talimatlara uyulup uyulmadığını denetlemesi mümkündür¹⁷⁹. Zira işverenin

¹⁷⁷ Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, 51; Karademir, 57.

¹⁷⁸ Y22HD. 2012 (29 Mayıs). E. 2011/6479, K. 2012/11727, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 05.10.2022.

¹⁷⁹ Tekergül, M. (2010). *İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 85; Y9HD.

yönetim hakkı kapsamında işçinin işini ne şekilde yaptığını denetleme hakkı vardır¹⁸⁰. İşverenin işçiye talimatlar vererek işin yürütümü ve işçi davranışlarını düzenleyebilmesine yönetim hakkı denmektedir. İşçilerin belirtilen konulardaki işveren talimatlarına dürüstlük kuralları gereğince uymak zorunda oldukları TBK m. 399'da belirtilmiştir. İşçinin talimatlara uygun davranmasının gerekliliği, talimatlara uygun davranıp davranmadığının tespiti için işverenin denetimine katlanması gerekliliğini de beraberinde getirmektedir¹⁸¹. İşverenler, işin yürütülmesi ve işyerinde işçinin davranışları konularındaki talimatlarıyla boşluk bulunan alanları doldurmaktadır¹⁸². Fakat işçinin sözleşme, işyeri gereksinimleri ve dürüstlük kuralına uygun olmayan talimatlara uyması beklenemez.

İşveren işyeri düzeni ve güvenliğini sağlamak, işin daha verimli yapılması, hizmet kalitesini artırmak gibi sebeplerle işçinin internet ve sosyal medya kullanımını denetleyebilmektedir.

İşçinin ise birey olması sebebiyle Anayasa m. 20 hükmünde düzenlenen özel hayatın gizliliği hakkı ve Anayasa m. 22 hükmünde düzenlenen haberleşme özgürlüğü bulunmaktadır. İşçinin çalışma hayatı, özel hayatının gizliliği hakkını ortadan kaldırmamakla beraber kullandığı internet, bilgisayar, telefon, sosyal medyanın denetlenmesi sonucunda işçinin kişisel verileri ulaşılabilir hale gelmektedir¹⁸³. Böylece işverenler işçi ile ilgili daha ayrıntılı ve hızlı şekilde bilgi edinmiş olmaktadır¹⁸⁴. Özel hayatın gizliliği düzenlemesinin iş ilişkilerinde de büyük önem taşımasının yanı sıra işverenin gözetleme yapabilmesi için haklı bir nedenin varlığının ve işçinin rızasının

(2017, 3 Ekim). E. 2015/28321, K. 2017/14781, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 06.10.2022.

¹⁸⁰ Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 585; Süzek, S. (1998). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan. TÜHİS Yayınları, 225- 232.

¹⁸¹ Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (4. Bs.). Beta Yayıncılık, 253 vd.

¹⁸² Adınır, K. M. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 49.

¹⁸³ Dönmez & Okutan, 23; Okur, Teknoloji ve İş, 7-8.

¹⁸⁴ Uncular, S. (2018). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (2. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 260.

bulunması gerekmektedir¹⁸⁵. Aksi takdirde bu inceleme işçinin özel hayatı ve haberleşme özgürlüğüne müdahale teşkil etmektedir¹⁸⁶.

İşçilerin performanslarını değerlendirmek ve yükümlülüklerinin ihlalini kanıtlamak için izlenen sosyal medya, işçinin işine ve işyeri hakkında düşünceleri, özel hayatıyla ilgili bazı detay bilgiler sunmaktadır. İşveren edindiği izlenime göre işçiyi terfi ettirebilir, hakkında yaptırım uygulayabilir veya işten çıkarabilir. İş geliştirmek, yönetim ve performans çalışmalarına yeni olanaklar tanıyan sosyal medya, işçinin gizli veya devamlı izlenmesi sonucu özel ve çalışma hayatı arasındaki çizgiyi ortadan kaldıracaktır¹⁸⁷.

İşverenin yönetim hakkı karşısında işçinin özel hayatı, kişisel verilerinin korunması, haberleşme hürriyeti gibi menfaatlerinin bulunması sebebiyle işçi ve işverenin hak ve çıkarları çatışmaktadır. Bu durumda hakkaniyete uygun şekilde ve hak ve çıkarlarda dengeleme gözetilerek sonuca varılmalıdır¹⁸⁸. İşçinin iş görme borcunu işverene bağımlı şekilde yürütüyor olması haberleşme hürriyeti ve özel hayatın gizliliği hakkı gibi temel hak ve hürriyetlerinden vazgeçmesi anlamına gelmemektedir. Bu bakımdan işçinin kişilik hakları, temel hak ve özgürlükleri işverenin yönetim hakkını sınırlandırmaktadır¹⁸⁹. Ancak işverenin yaptığı denetlemede işverenin haklı menfaatlerinin işçinin kişilik haklarına göre daha öncelikli korunması gerektiği durumlar söz konusu olduğunda işçinin kişilik hakları ihlal edilmiş sayılmayacaktır. Denetlemede işçinin söz konusu iletişim araçlarını kişisel amaçlı kullanma izninin olup olmaması ve işçinin hangi dosya ve bilgilerinin araştırıldığı, denetlemenin hukuka uygunluğunu belirlemede önem taşımaktadır¹⁹⁰.

¹⁸⁵ Küzeci, E. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması* (1. Bs.). Turhan Kitabevi, 304.

¹⁸⁶ Dönmez & Okutan, 23.

¹⁸⁷ Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri. *Çalışma ve Toplum*, 3(66), 1687.

¹⁸⁸ Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (1. Bs.). Legal Yayıncılık, 106; Okur, Teknoloji ve İş, 4; Erdoğan, C. (2017). *Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi* (1. Bs.). Yetkin Yayıncılık, 80.

¹⁸⁹ Ugan Çatalkaya, 124.

¹⁹⁰ Okur, Teknoloji ve İş, 7; Dursun Ateş, 591.

TBK. m. 417 hükmünde işçinin kişiliğini direkt olarak korumayı hedefleyen ve TBK. m. 419 hükmünde işçinin kişisel verilerinin işveren tarafından kullanılmasını kısıtlayan düzenlemeler mevcuttur. Bu hükümlere göre sözleşmenin kurulması ve yerine getirilmesi zorunlu kılmadıkça işveren, işçinin sosyal medya kullanımını izleyemez. İzlemenin, zorunluluk halinin varlığında işçinin kişisel verilerinin korunması için en az müdahale olacak şekilde ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliğini de içine alan çok yönlü yapısı göz önünde tutularak son çare olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir¹⁹¹.

İşçilerin bilgisayar, internet, sosyal medya kullanımlarının işverenlerce izlenmesi ve denetlenmesi işçilerin sosyal ilişkileri, ruhsal durumları ve kişilik yapılarını kötü şekilde etkileyebilecektir. İşçilerin her davranışının takip edilmesi, izlenmesi işçinin özel hayatına büyük bir müdahale olduğunu gösterir¹⁹². Bu sebeple işveren işyerinin devamlılığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla işçinin işini yerine getirirken veya davranışları sebebiyle doğacak zararları engellerken işçinin haklarını da korumalıdır. İşveren yönetim hakkını işçilerin kişilik hakları ve değerlerine saygı göstererek kullanmak zorundadır¹⁹³.

İşçilerin özel yaşamına müdahalesi olan denetleme, gözetleme ve izleme uygulamalarının hukuka uygunluk sebebine dayandırılması gerekmektedir¹⁹⁴. İşveren haklı bir menfaatinin varlığı halinde çalışmayı engelleyecek şekilde kişisel amaçlı internet ve sosyal medyayı kullanan işçileri belirleyecek durumdaysa, eşitlik ilkesi ve dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacak şekilde izleme ve gözetleme denetimi yapabilecektir¹⁹⁵. Bu kapsamda ölçülülük, gereklilik, meşruluk, şeffaflık ve amaçsallık

¹⁹¹ Uncular, Teknoloji ve İş İlişkisi, 1690.

¹⁹² Kuşku, Ç. (2008). *İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 26; Aydın, U. (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 206.

¹⁹³ Dursun Ateş, 590.

¹⁹⁴ Yamakoğlu, E. (2020). *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 192; Küzeci, 304; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 355.

¹⁹⁵ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 355; Yamakoğlu, 192.

ilkelerini bulundurmeyen denetimin işverenin keyfiliklerinden kaynaklandığı açıktır¹⁹⁶. İşverenin kişisel internet ve sosyal medya kullanımını denetleyebilmesi için detaylı bir işyeri denetim politikası oluşturmuş olması ve bunları işçilere aktarması doğru bir yöntem olacaktır¹⁹⁷. Politika net ve anlaşılır olmalı, işçiye bildirimde bulunulmalı, denetlemenin amacı ve sebepleri belirtilmeli, hatırlatmalar yapılmalıdır. Ayrıca denetimle ulaşılabilecek amacı, işçinin kişilik haklarına daha az müdahaleyle gerçekleştirebilecek yöntem varsa öncelikle o tercih edilmelidir¹⁹⁸. İşyeri denetim politikasının ihlalinin tespiti halinde ise işçilere savunma hakkı tanınmalıdır¹⁹⁹.

İşverenin kontrol amacıyla yaptığı denetimi hukuka uygun şekilde gerçekleştirebilmesi için işçinin bu konuda bilgilendirilmiş olması²⁰⁰ ve rızasının hukuka uygun şekilde alınmış olması gerekmektedir. İşverence, TMK. 24. maddede bahsi geçen daha üstün nitelik taşıyan yarar yahut yasal yetkinin kullanılması söz konusu ise işçiye yapılan müdahale hukuka uygun kabul edilebilecektir. İşçinin işyerinde kullanımına sunulan elektronik iletişim araçlarının denetlenmesi durumunda orantılılık ilkesi oldukça önemlidir. İşyerinde işçinin kullandığı iletişim araçlarının denetlenmesi sırasında işçinin kişilik haklarına orantısız müdahale edilmemelidir²⁰¹. İşçinin özellikle iş ilişkisinde bağımlı olarak çalışması sebebiyle geçerli olmayan rızasına dayanılarak yapılacak internet ve sosyal medya izlemeleri hukuka ve dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Bunun yanında işveren işçiye kendisiyle bağlantılı olan özel hayatıyla ilgili daha fazla bilgi edinebileceği veya kişisel verilerine ulaşabileceği kurumsal bir sosyal

¹⁹⁶ Altınok Villemin, D. (2016). İşçinin E-Maillerinin Kontrol Edilmesi ve Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı. *İKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan)*, 15(1), 92.

¹⁹⁷ Güzel, 116; Arslan Durmuş, S. (2020). İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi. *DÜHFD*, 25(42), 159.

¹⁹⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu: İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar Sempozyumu, 2017, (K. D. Yenisey, S. Ergüneş Emrağ, Ed.), 89; Yangın, D. D. (2018). *Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler: İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III* (T. Centel, Ed.) (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, 251.

¹⁹⁹ Gürsel, 388; Sevimli, 207; Savaş, Siber Gözetim, 108; Dönmez & Okutan, 24; Uncular, Teknoloji ve İş İlişkisi, 1689.

²⁰⁰ Sevimli, 206 vd.; Okur, Teknoloji ve İş, 7; Ugan Çatalakaya, 299.

²⁰¹ Okur, Teknoloji ve İş, 7; Dursun Ateş, 590-591.

medya uygulamasını kullanmaya zorlayamaz. Kurumsal bir sosyal medya hesabı açılması halinde ise işçinin her zaman kişisel sosyal medya hesabı kullanma olanağı olmalıdır. Bu durumda işçinin kişisel sosyal medya hesabının incelenmesi fikrinden uzak durulmalı ve izleme yoluyla herhangi bir kişisel verisi işlenmemelidir²⁰².

İşyerinde bulunan iletişim araçları, internet, e-posta adreslerini ve bunlarla yapılan işleri işverenin denetleme hakkı bulunmaktadır. İşçinin iş e-posta adresindeki mailler işveren tarafından gelen ve giden e-mail sayıları, gönderilerin adresleri²⁰³ bakımından denetlenebilecektir ayrıca iş maili olduğu belli ise içerik denetimi de yapılabilecektir²⁰⁴. Fakat işçinin özel hayatıyla ilgili olduğu fark edilen mailin içerik denetiminin yapılması özel hayatın ve haberleşme gizliliğinin ihlalini doğuracaktır²⁰⁵. Ancak ceza hukukunun konusu olan bir fiil söz konusu ise cinsel taciz veya iş sırrı ihlali gibi istisnai hallerde denetim yapılabilecektir²⁰⁶.

Sosyal medyanın kullanıldığı süre, kullanılma sıklıkları, erişim sağlanan adresler denetlenebilecektir. Denetlemenin yapılmasında kural olarak yalnızca trafik verileriyle sınırlandırılmasının gerektiği kabul edilmelidir²⁰⁷. İşçinin işyeri veya işverenle ilgisi olmayan içeriklerin denetlenmemesi ayrıca veri elde edilmişse işlenmemesi gerekir. İçerik denetimi yapılması durumunda işçinin iletişim kurduğu tarafın da özel hayatına müdahale söz konusu olacağından zorunlu bir neden olmadıkça bu yönetime başvurulmamalıdır²⁰⁸. Kişisel amaçlı kullanıma izin verilen hallerde ise kural olarak işveren tarafından denetleme yapılamayacaktır²⁰⁹.

²⁰² Uncular, Teknoloji ve İş İlişkisi, 1690.

²⁰³ Manav, A. E. (2015). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 125.

²⁰⁴ Y22HD. (2016, 3 Mayıs). E. 2016/6321, K. 2016/13143 “...İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Kaldı ki, davacı işçinin özel işleri için işverenin izni olmadan bilgisayarı kullanması kabul edilemez. Bu sebeplerle, davalı işverenin bilgisayar verilerine delil olarak dayanmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır...” Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 10.10.2022.

²⁰⁵ Dönmez & Okutan, 25; Okur, Teknoloji ve İş, 9-10.

²⁰⁶ Çelik, 111.

²⁰⁷ Okur, Teknoloji ve İş, 9; Erdoğan, *İzlenme ve Gözetlenme*, 90.

²⁰⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kişisel Verilerin Korunması, 88; Okur, Teknoloji ve İş, 8.

²⁰⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Kişisel Verilerin Korunması, 88; Okur, Teknoloji ve İş, 8.

Bu bilgiler ışığında iş ve işyeri ile ilgili gizli belge ve bilgilerin veya şirket sırlarının rakip şirketlere aktarımının engellenmesi, çalışma yapılmasının önüne geçen kişisel amaçlı internet ve sosyal medya kullanımının önlenmesi, işyeri iletişim araçlarına indirilen veya kaydedilen dosyalarla virüs vb. zararlı programlardan korunması gibi sebeplerle işverenin denetleme yapma hakkına sahip olduğu söylenebilecektir²¹⁰ ancak işverenin aynı zamanda işçinin verilerinin korunması ve diğer kişilik haklarını da dikkate alması gerekmektedir.

İşveren meşru menfaatinin varlığıyla izlemenin gerekliliğini, daha kısıtlı bir müdahale yönteminin olmadığını kanıtlamadığı, izlemenin belli bir süre ve yalnızca ilgili işçi ile sınırlanmadığı, ilgili işçiye izleme kapsamını açık, ayrıntılı ve anlaşılır şekilde bilgilendirmediği sürece işçinin internet veya sosyal medya hesap veya kullanımını izlemesi hukuka uygun olmayacaktır²¹¹.

İşveren yönetim hakkı kapsamında denetleyebilmekte veya elektronik iletişim araçlarının izin verilen şekilde kullanılıp kullanılmadığını veya hangi süre ve sitelerde kullanıldığını kontrol edebilmektedir²¹². Sosyal medya hesaplarının kontrolünde hesabın açık ya da kapalı olması önem teşkil edecektir. WhatsApp gibi sadece bir grup içinde yapılan paylaşımlar özel yaşam kapsamında değerlendirilecektir.

Anayasa Mahkemesi 21/09/2022 tarihli kararında²¹³ belli bir süre önce şirketten ayrılan ve bu sebeple şirketin kendisine tahsis ettiği telefonu şirkete iade eden Ö.Ç. isimli işçinin işle ilgili iletişiminin tespiti yapılırken işyerinde çalışan başka bir işçi F.G ile mesajlarına erişilmiştir. Söz konusu mesajlarda işveren ve diğer işçiler hakkında özel görüşler ve küçük düşürücü söylemlerin bulunduğu görülmüştür. Bu sebeple işveren, işçisi F.G' nin iş sözleşmesini feshetmiştir. Anayasa Mahkemesi kararında, işverenin sadece işçilerin

²¹⁰ Okur, Teknoloji ve İş, 7; Arslan Durmuş, 158-159; Okur, *Elektronik Gözetleme*, 154; Şahin, O. (2019). *İşçinin Kişiliğinin Korunması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 86; Aydemir, M. (2012). *İşyerinde Mahremiyet Olgusu* (1. Bs.). Beta Yayıncılık, 40.

²¹¹ Uncular, Teknoloji ve İş İlişkisi, 1689-1690.

²¹² Okur, *Elektronik Gözetleme*, 154; Şahin, 86; Aydemir, 40.

²¹³ AYM. (2022,15 Kasım). E. 2019/25604, K. 21.09.2022, Erişim adresi: www.resmigazete.gov.tr, Erişim tarihi: 15.11.2022.

eylemlerinden doğan cezai ve hukuki sorumluluklardan kendisini korumak, işlerin düzgün ilerlemesini sağlamak, verimliliğin ölçülmesi, güvenliğin sağlanması gibi önemli ve gerekli durumlarda işçiye sağladığı araçların denetlemesini yapabileceği ve kullanımını kısıtlanmasının öngörülebileceğini belirtmiştir. İşverenin yönetim yetkisinin işyerinde işin görülmesi, düzeni, güvenliği sağlamakla sınırlandırılmıştır. İşyerinde de işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması gerektiği ve bu sebeple işçilerin işyerinde uymasının zorunlu kılındığı kuralların, işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin özüne zarar verecek özellikte olmaması gerektiğine değinilmiştir. Karara göre: işverenin işyerinde kullanılması için işçilere sağladığı iletişim araçlarını gözetmesi ve denetlemesinin sınırsız olduğunun kabul edilmesi, işçinin temel hak ve özgürlükleriyle bağdaşmayacaktır.

AYM kararda, yukarıdaki şekilde değerlendirme yaparak başvuru F.G.'nin özel hayata saygı hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği kararını vermiştir. Bunlara ek olarak kararda, işverenin cep telefonunu incelemekte amacının müşterilerin iletişim bilgilerini elde etmek olduğunu belirtmesi sonucu bu amacın içerik denetiminin yapılması açısından meşru gerekçe sayılıp sayılamayacağını, işverenin “İletişim Araçları Politikası” belgesinde genel olarak işverene ait olan iletişim araçlarının sadece iş amacıyla kullanılması gerektiği belirtilmiş olup bu araçların incelemesi ve denetimi, kullanım sınırlarının aşılması halinde karşılaşılabilecek yaptırımların belirtilip belirtilmediği ve bu belgeyle işçilere aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde bildirim yapıp yapılmadığı hususlarının tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Hukukumuzda da işverenin işçiyi elektronik izlemesinin ölçülülük, gereklilik, meşruluk, şeffaflık ve amaçsallık ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilebileceği konusunda yasal düzenlemelerin yer alması isabetli olacaktır²¹⁴.

²¹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Sosyal Medya Kullanımı, 374.

3.2. İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshi

3.2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi sona ermesi ölüm, sözleşmenin süresinin olması, işçi ve işverenin anlaşması veya fesih yoluyla olabilir. Fesih, iş sözleşmesinin sona ermesinde en sık karşılaşılan yoldur²¹⁵. Fesih iş sözleşmesinin taraflarından birinin sözleşmeyi sonlandırma isteğini karşı tarafın kabulüne gerek olmadan bildirmesiyle gerçekleşir. Bozucu yenilik doğuran haklardan olan fesih bildirimli(sürelî) ve bildirimsiz(süresiz) şekilde yapılabilmektedir²¹⁶.

İşveren, işçinin iş sürecinde yükümlülüklerine uygun olmayan sosyal medya kullanımı dolayısıyla işçiyi uyarabilmekte veya işçiye mobbing uygulayabilmektedir. İşçinin işyerinde veya işyeri dışında yapılan sosyal medya paylaşımları işçinin iş görme ve sadakat yükümlülüklerine aykırı davranışları işveren tarafından kabul görmediğinde fesih söz konusu olabilmektedir²¹⁷.

İş sözleşmesinin bildirimli feshi, taraflardan birinin sebebe bağlı kalmaksızın ve İş K. m. 17’de belirtilen bildirim sürelerine uymak koşuluyla kural olarak belirsiz süreli sözleşmeyi sona erdirdiğini karşı tarafa bildirmesidir²¹⁸. Bildirimli feshi gerçekleştiren tarafın işveren olması ise iş güvencesi hükümlerini içerdiğinden farklı özellikler taşımaktadır²¹⁹. Bildirimli feshin istisnaen belirli süreli iş sözleşmesinde de yapılabileceğini düzenleyen TBK. m. 430/III: “*Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak*

²¹⁵ Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 229; Kalkan, A. (2018) İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. *ERÜHFD*, 13(1), 286.

²¹⁶ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 455; Süzek, *İş Hukuku*, 522-523; Sümer, *İş Hukuku*, 98-99; Uşan, F. & Erdoğan, C. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 147-148; Şakar, 153 vd.

²¹⁷ Çelik, 123; Yiğit, Y. (2010). İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 185.

²¹⁸ Korkmaz, F. & Alp, N. S. (2019). *İş Hukuku* (4. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 186; Aydoğdu, Ç. (2019). *Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Haklı Neden Ayrımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 145.

²¹⁹ Tunçomağ & Centel, 217; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 463.

feshedebilir.” İş güvencesi kapsamındaki işçi ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sözleşmeleri bildirimli fesih ile sona erebilecektir. İş güvencesi hükümleri her işçiye ve işyerinde uygulanmadığından konuyu incelemek gerekmektedir.

3.2.2. İş Güvencesi Olan İşçiler Bakımından

İş güvencesi işverenin keyfi şekilde iş sözleşmesini sona erdirmesine karşı işçiyi korumaktır. Geçerli bir neden bulunmadığı halde işverenin sözleşmeyi feshine karşın işçiyi koruyan önlemlerin alınması iş güvencesinin önemini göstermektedir. Fesih hakkını bazı sınırlamalara tabi tutarak işverenin işçiyi istediği zamanda ve istediği şekilde işten çıkarabilmesini önlemek asıl amaçtır²²⁰. İş ilişkisi devam ederken işçinin kendini güvende hissederek işini yapması, iş sözleşmesinin feshi ihtimaline karşın korunduğunu bilmesi önemlidir. İşverenin çalışma hakkına uygun olacak şekilde davranması, işçinin iş sözleşmesinin devam edeceğine dair güvenini sağlayarak ruhen koruyacak olup işçinin işgücü verimliliğini de artıracaktır²²¹. İş güvencesi sayesinde geçerli bir neden olmadan işçinin işten çıkarılmasını engelleyerek işçinin kendisi ve ailesinin geçimini sağladığı ücretten yoksun bırakılmasının önüne geçilmiş olacaktır²²².

Uluslararası Çalışma Örgütü’nce kabul edilmiş olan “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme”, Türkiye’de 1994’te onaylanmış, bu sebeple ülkemizde iş güvencesi ile ilgili kanuni değişiklikler yapılması gerekmiştir. 2001’de hazırlanan taslağın benimsenmesi ile iş güvencesi hükümleri 2002’de 4773 sayılı yasada ortaya çıkmıştır. Söz konusu hükümlerden bazıları 1475 sayılı eski İş Kanunu’na eklenerek kanuni sınırlamalar kapsamında iş güvencesine sahip işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli sebebin varlığı zorunluluk haline getirilmiştir. 2003’te ise İş K. m. 18-21 hükümlerinde düzenlenen iş güvencesi ile ilgili bazı değişiklikler yapılmış ve kanun güvencesi altına alınmıştır. Ancak yapılan değişiklikler sonrası iş güvencesi hükümleri işçileri iş sözleşmesi fesihlerine karşı

²²⁰ Centel, T. (2020). *İş Güvencesi* (2. Bs.). Legal Yayıncılık, 12; Senyen-Kaplan, 281; Ertekin, Ö. (2017). *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları* (2. Bs.). Adalet Yayınevi, 1.

²²¹ Tulukçu, N. B. (2017). *İş Güvencesi ve İşe İade* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 22.

²²² Manav, E. (2009). *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları* (1. Bs.). Turhan Yayınevi, 11 vd., Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 191.

yeterince koruma altına alabilmiştir. İş K. 18-21. maddelerinde iş güvencesi hükümleri düzenlenmiş ve iş güvencesi kapsamındaki işçiler için sözleşmelerinin sona erdirilmesi bakımından fesih serbestisi kalkmış olup bildirimli fesih ancak geçerli sebeplerin varlığına dayanabilecektir²²³. İş K. m. 18. gerekçesinde haklı sebep ağırlığında olmayan ancak işi ve işyerini olumsuz etkileyen durumların geçerli sebep olduğu belirtilmiştir. İşveren iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği durumda da geçerli sebebin varlığından söz edilebilir.

3.2.2.1. İş güvencesinden yararlanma şartları

a. Otuz veya daha çok işçinin çalışması

İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen iş sözleşmesi feshi için geçerli sebep gösterilmesi zorunluluğu, işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılması söz konusu ise aranacaktır²²⁴. Nitekim ekonomik yönden güçlü olmayan küçük çaplı işyerlerinin maliyeti yüksek fesih usulünü üstlenemeyeceği düşünülmektedir. Ancak ülkemizde sigortalı çalışanların yalnızca yarısına yakını otuz ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edildiği göz önünde bulundurulduğunda hükmün Anayasada koruma altına alınmış olan ölçülülük ilkesine aykırı olduğu söylenebilecektir²²⁵. Bu sebeple AYM'ne işçi sayısının düzenlendiği hükmün iptali isteminde bulunulmuş fakat AYM iptal istemini reddetmiştir²²⁶.

İş Kanunu m. 18/IV'e göre "*işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.*" Kanun koyucu işçi sayısının saptanmasında yalnızca işyerindeki işçileri değil

²²³ Süzek, *İş Hukuku*, 552; Ekmekçi & Yiğit, 555-557; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 487-488.

²²⁴ Korkmaz & Alp, 200; Keser, H. (2016). *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep* (3. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 70; Centel, 46.

²²⁵ Süzek, *İş Hukuku*, 559; Senyen-Kaplan, 282; Ekmekçi & Yiğit, 559; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 492.

²²⁶ AYM. (2015, 19 Ekim). E. 2003/66, K. 2005/72, RG 24 Kasım 2007.

işletmenin tamamını göz önünde tutmuştur. Bazı yazarlara göre “aynı işkolunda” ibaresinin hükümden kaldırılması daha yerinde olacaktır²²⁷.

Şirketler topluluğuna bağlı şirketler farklı işveren sıfatını taşıdıklarından otuz işçi sayısı belirlenirken şirketler topluluğunda bulunan bütün şirket çalışanları toplanmayacaktır²²⁸.

İşçi sayısı belirlenirken Yargıtay, işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte işyerinde bordrolu çalıştırılan işçileri esas almak gerektiğini belirtmektedir²²⁹.

Belirli, belirsiz ya da tam, kısmi süreli iş sözleşmesinde çalışan işçilerin otuz işçi kapsamına alınması bakımından bir farkı olmayıp tüm işçiler hesaba katılacaktır. İşyerinde işçi olarak çalışan fakat rapor veya izin alan çalışanlar da otuz işçi sayısına dahil edilmektedir. Stajyerler, meslek eğitimi alan öğrenciler, çıraklar, alt işveren işçi ve geçici işçi olarak çalışanlar ise sayıya dahil edilmeyecektir²³⁰. İş güvencesi hükümlerinin uygulanmaması için işçiler muvazaalı şekilde alt işverenin işçileri olarak gösterilirse işçi sayısına dahil edilmelidir. Normal izin, hastalık, gebelik, iş kazası gibi sebeplerden ayrılan işçilerin bir süreliğine ikame edilen işçiler otuz işçi kapsamında sayılmayacaktır²³¹.

Kanunda otuz işçi şartını öngören hüküm nispi emredici nitelikte olup toplu iş sözleşmeleriyle düşürülebilmekte veya tamamen kaldırılabilir²³².

²²⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 564; Manav, *Fesih*, 37-38; Keser, 75.

²²⁸ Sümer, *İş Hukuku*, 103; Süzek, *İş Hukuku*, 562; Y9HD. (2016, 11 Mayıs), E. 2016/8355, K. 2016/11909, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 11.10.2022.

²²⁹ Y9HD. (2016, 10 Mart), E. 2015/36514, K. 2016/5590; Y22HD. (2013, 28 Ocak), E. 2012/11611, K. 2013/1028, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 11.10.2022.

²³⁰ Sümer, *İş Hukuku*, 103; Tulukçu, 140; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 494; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 297-298; Korkmaz & Alp, 200-201.

²³¹ Süzek, *İş Hukuku*, 560; Şakar, 192; Demir, C.A. (2018). *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 52.

²³² Süzek, *İş Hukuku*, 562; Tulukçu, 145.

b. En az altı aylık kıdem bulunması

İş Kanunu m. 18/I hükmünde işverenin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebe dayanması zorunluluğu en az altı aylık kıdemi olan işçiler bakımından geçerlidir²³³. 6552 sayılı Kanun ile maddeye ek olarak duruma istisna getirilerek yer altı işlerinde çalışmakta olan işçiler için kıdem şartı aranmayacağı belirtilmiştir.

Yargıtay'a göre, işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için sözleşmenin feshine dair bildirim tebliğ edildiği tarihte altı aylık çalışmasının tamamlanmış olması gerekir. Altı aylık süre ancak bildirim önellerinin sonunda dolacak ise işçi iş güvencesinden faydalanamayacaktır²³⁴.

İş Kanunu'nun 18. maddesi ifadesinden feshin işçinin altı aylık kıdemi dolmadan yapıldığında geçerli sebebin gösterilmesinin gerekli olmadığı anlaşılmaktadır. İşçinin sırf iş güvencesinden faydalanmaması amacıyla altı aylık kıdeminden dolmasından kısa zaman önce iş sözleşmesinin feshedilmesi, dürüstlük kuralına aykırılık sebebiyle geçersizlik ileri sürülebilmektedir²³⁵.

Kanunda altı aylık kıdem hesaplanmasında, çalışılan sürelerin kesintisiz olması zorunluluğundan bahsedilmemiştir. İşçinin aynı işverenin işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilmesi işçinin lehine olacaktır. Bu nedenle işçinin aralıklı çalışmalarının birleştirilmesinin yerinde olacağı sonucuna varılacaktır²³⁶.

²³³ Centel, 56; Korkmaz & Alp, 201; Y9HD. (2008, 23 Haziran). E. 2007/40991, K. 2008/17075 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirim yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasıllı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdem en az altı ay olması gerekir. İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir." Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 12.10.2022.

²³⁴ Y9HD. (2016, 12 Aralık). E. 2016/759, K. 2016/21824, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 12.10.2022.

²³⁵ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 498 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 566-567.

²³⁶ Centel, 60; Y9HD. (2010, 6 Mayıs). E. 2008/22787, K. 2010/12440 "Davacı işçinin işyerinde 01.07.2006 tarihinde işten çıktığı, bilahare 17.05.2007 tarihinde tekrar çalışmaya başladığı, son olarak işveren tarafından iş sözleşmesi feshinin 07.09.2007 tarihinde davacıya işçiye bildirildiği anlaşılmaktadır. Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Belirtilen çalışma sürelerine göre davacı işçinin davalı işveren nezdinde hizmetinin altı aydan fazla olduğu anlaşılmaktadır...Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir

c. İşçinin işveren vekili sıfatını taşıması

İş Kanunu m. 18/IV hükmüne göre “İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21’inci maddeler ile 25’inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.”

Hükümden işyerinde çalışan işveren vekilinin yalnızca *işyerini sevk ve idare yetkisi* bulunuyorsa veya yalnızca *işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi* bulunuyorsa işveren vekilinin iş güvencesi kapsamında değerlendirileceği anlamı çıkmaktadır. İşletme temsil eden işveren vekili ve yardımcısı için işçi alma ve çıkarma yetkisinin olması gerekmemektedir. İşçi alma ve çıkarma yetkisi yalnızca işyeri temsilcisi işveren vekili için aranmaktadır²³⁷.

İşletmenin temsilcisi işveren vekili açısından işletmenin bütününe sevk ve idare ediyor olması gerekse bile yardımcısının görevi belli bir iş veya bölümle sınırlandırılmış olabilir. İşveren vekil yardımcısı için esas alınması gereken işveren vekiline doğrudan bağlı şekilde çalışması ve vekile yardımcı konumda görev yapıyor olmasıdır. İşyerini yöneten işveren vekili yardımcısı ise iş güvencesi kapsamındadır. İşveren vekili yardımcılarının iş güvencesi kapsamı dışında bulunması yalnızca işletmeler açısından söz konusu olacaktır²³⁸.

İşveren vekili ve yardımcısının belirlenebilmesinde işyeri organizasyon şeması, temsil yetkisinin var olduğuna dair belge, işyeri yönetmelikleri, imza, işyeri düzeyindeyse işçi

düzenleme yer almadığından daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir.”
Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 12.10.2022.

²³⁷ Y9HD. (2008, 26 Mayıs). E. 2007/35929, K. 2008/12484, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 14.10.2022. Aynı yönde karar Y9HD. (2019, 25 Kasım). E. 2019/3457, K. 2019/2086 “...Somut uyumsuzlukta; davalı şirketin dosyadaki kayıtlara ve organizasyon şemasına göre, davacının işletme düzeyindeki işyerinin bütününe sevk ve idare eden genel müdüre bağlı birinci derecede imza yetkisi de bulunan genel müdür yardımcısı pozisyonunda olup işletme düzeyinde işveren vekili olduğundan işe alma ve işten çıkarma yetkisinin bulunmasına gerek yoktur. İşletmeyi sevk ve idare eden işveren vekilinin yardımcısı durumunda “genel müdür yardımcısı” olan davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı açıktır.” Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 14.10.2022; Melekoğlu Keser, B. (2018). *İşe İade Davası* (1. Bs.). Seçkin Yayınları, 218.

²³⁸ Centel, 63; Çil, Ş. (2021). *İş Hukuku Yargıtay Kararları (2019-2021 Yılları)* (8. Bs.). Yetkin Yayınları, 521-522.

alma ve çıkarma yetkisinin olup olmadığını gösterir kayıtların varlığı önem teşkil edecektir, bu hususlar da değerlendirmeye alınarak temsil yetkisi araştırılmalıdır²³⁹.

d. Belirsiz süreli sözleşme ile çalışıyor olma

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için İş K. m. 18’de belirtildiği üzere, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesinde kural olarak sözleşmenin bildirimli fesihle sona erdirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu sebeple işverenler iş güvencesi hükümlerinden kaçınmak için belirli süreli iş sözleşmesi yapma yolunu seçebilmektedirler. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler bakımından iş güvencesinden yararlanıp yararlanamama durumu iş sözleşmesinin İş K. m. 11’de belirtildiği gibi objektif koşullara uygun şekilde yapılıp yapılmamasına bağlıdır. Kanun hükmündeki koşulların olmadığı ancak tarafların belli bir süre belirlemesi halinde işçi iş güvencesinden faydalanabilecektir²⁴⁰. İş K. m.11/II hükmüne göre belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla kez yenilenmesi ise esaslı nedenin bulunması koşuluyla gerçekleşebilecektir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na tabi çalışanlar ve işverenler arasındaki sözleşmelerin özelliği hususunda Yargıtay’ın iş daireleri farklı kararlar vermiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu’nun kararıyla sözleşmenin türünün belirli süreli olduğu kabul edilmiştir²⁴¹. Kanun gereğince ilk kez yapıldığında objektif koşul ve yenileme durumu söz konusu olursa esaslı neden sayılacağından 5580 sayılı

²³⁹ Kar, B. (2017). *İş Güvencesi ve Uygulaması* (3. Bs.). Yetkin Yayıncılık, 119.

²⁴⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 570; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 504-505; Keser, 79; Y7HD. (2016, 9 Kasım). E. 2016/13562, K. 2016/19171 “*Taraflar arasında yapılmış 01.10.2014 tarihli sözleşme ile davacının formen olarak çalıştığı, davalı tanığı olarak dinlenen personel tahakkuk şefi ...’ın beyanında işyerinde normal formen olarak çalışan 150 personel bulunduğu ifade edildiği, 24/09/2014 tarihli işe başlama yazısında davacının 2 yıl süreli sözleşme ile alındığının belirtildiği, proje ve yatırım müdürlüğünde çok sayıda formen çalıştığı, anlaşılmış olup yapılan işin niteliği gözetildiğinde belirli süreli bir iş olmadığı veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılmadığı, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davalı işverence davacıya yapılan nedenleri açık ve kesin bir şekilde belirtilmiş yazılı fesih bildirim bulunmadığından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesi uyarınca fesih geçerli nedene dayanmamaktadır.*” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com, Erişim tarihi: 15.10.2022.

²⁴¹ YİBBGK. (2018, 23 Şubat). E. 2017/1, K. 2018/2, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 18.10.2022.

Kanun'a tabi olarak çalışanlarla yapılan sözleşmelerin her zaman belirli süreli olacağı kabul edilecek ve bu sebeple iş güvencesi hükümleri uygulanamayacaktır²⁴².

3.2.2.2. Sosyal medya kullanımının fesih için geçerli sebep olması

a. Genel olarak

İşverenin iş sözleşmesini geçerli sebebe dayanarak gerçekleştirebilmesi için İş K. m. 18 hükmünde belirtildiği üzere otuz işçi, en az altı aylık kıdem, işveren vekili olmama ve belirsiz süreli iş sözleşmesi şartlarının bulunması gerekir. Sosyal medya kullanımında geçerli sebeplerin neler olabileceğini incelerken İş K. m. 18 gerekçesinde sayılan geçerli sebepler yol gösterici olacaktır. İşçinin geçerli sebeplerle feshi; işçinin yetersizliği, işçinin davranışları ve işletme, işyeri veya da işin gereklerinden kaynaklanabilmektedir.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklı sebepler İş Kanunu m. 18. gerekçesinde belirtilmiştir. Bu sebeplere örnek olarak, işçinin özelliklerine göre düşük performansının olması, başkalarına kıyasla işini az verimli yapması, öğrenmek konusunda yetersiz olması, işi yaparken dikkatinin azalması sayılabilecektir.

İşçinin davranışından kaynaklı sebepler, işçiden kaynaklanan geçerli fesih sebeplerinden olup İş K. 18. madde gerekçesinde bu durumlara örnek verilmiştir. İşverene zarar verecek davranışlar sergilemek, uyarılmasına karşın işini iyi yapmaması, işin durmasını sağlayacak kadar çok görüşmelerde bulunmak, başka kişilerle iş ortamına uygun olmayacak şekilde ilişki kurmak, sık sık tartışmak, arkadaşları ve işvereniyle geçimsizliğinin olması bu örneklerden bazılarıdır.

²⁴² Y22HD. (2018, 1 Mart). E. 2017/40040, K. 2018/5295 "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olmak üzere belirli süreli yapılır. Böylece, iş sözleşmesinin özel okul öğretmenler, müdür ve diğer yöneticileri ile yapılacak iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve bir yıldan az süreli olmaması zorunludur...Somut olayda; davacı 18.02.2016-28.10.2016 tarihleri arasında davalı işyerinde İngilizce öğretmeni olarak çalışmış, iş sözleşmesi işverence düzenlenen 26.09.2016 tarihli fesih bildiri ile düşük performans ve az verimli olduğu gerekçe gösterilerek 28.10.2016 tarihinde feshedilmiştir. Davacının 5580 sayılı kanun kapsamında olan belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği ve dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinden yararlanamadığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 18.10.2022.

İşverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshi yalnızca işçinin davranış ve yetersizliği ile ilgili sebeplerden değil işletme, işyeri ya da iş kaynaklı sebeplerden de olabilmektedir. İşyerinden kaynaklı geçerli sebepler, işyeri içi ve işyeri dışı olmak üzere değerlendirilmektedir. İşçinin sosyal medya kullanımından dolayı gerçekleştirilen geçerli sebeple fesihlerde işçinin yetersizliği veya davranışlarından kaynaklı sebepler sıkça görülmekte olup işyeri, işletme veya işin gereklerinden kaynaklı geçerli sebepler ise konumuz gereği pek önem taşımamaktadır.

İşçinin kişisel amaçlı sosyal medya kullanımı veya sosyal medya paylaşımları işyerinde iş görmesini olumsuz etkileyecek kadar fazla olabilmekte ve benzer işi yapanlardan ortalama olarak daha düşük verimle çalışması, performansının az olması, işi öğrenmesi ve kendini geliştirmesinin yetersiz olması, işe yoğunlaşmaması, uyum sağlayamaması sonuçlarını doğurabilecektir. Bu sonuçların doğması ise işçinin yetersizliğinden kaynaklı geçerli sebeple feshe yol açabilecektir.

İşçinin kişisel amaçlı sosyal medya kullanımı ve sosyal medya paylaşımları işçinin işverene zarar vermesi veya zarar verme tedirginliğini hissettirmesi, iş sözleşmesine uymayan davranışlarının bulunması, arkadaşlarını işverenine karşı kışkırtması, iş ortamı ve akışına olumsuz etki edecek şekilde başka kişilerle ilişkiler yaşamaması, işin akışını engelleyecek kadar uzun telefon görüşmeleri yapması, uyarılara uymayarak işini, eksik, yetersiz ya da kötü yapması, amiri ve diğer işçilerle ciddi boyutta geçinememesi şeklinde olursa iş görme veya sadakat ve bağlılığa aykırı özellikler taşıyabilecek ve işçinin davranışlarından doğan sebeplerden ötürü işçinin geçerli sebeple feshi gerçekleştirilebilecektir.

İşçinin davranış ve yetersizliğinden kaynaklı sebeplerle yapılan fesihlerde sebepler, İş K. m. 25'te belirtilen sebeplerin niteliğini taşımamakla beraber işyerinde iş yapılmasını son derece zorlaştıran sebeplerdir. İşçinin davranış veya yetersizliği kaynaklı sebepler, işveren bakımından iş ilişkisinin devamının makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda geçerli sebebe dayanarak yapılan feshe konu olabilecektir²⁴³.

²⁴³ Centel, 72; Y9HD. (2018, 10 Aralık). E. 2018/8660, K. 2018/22749, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 20.10.2022.

İş K. m.18/III hükmünde fesih için nelerin geçerli sebep oluşturmayacağı da belirtilmiştir. Sendikal faaliyet ve üyelik, kanunda belirtilen haklarını kullanacak şekilde işvereni hakkında kamu makamına başvurunun da geçerli sebep olmayacağı ilgili hükümde belirtilmiştir. Ayrıca işçinin davranışı ve yetersizliğinden kaynaklı olarak işçinin geçerli sebeple feshi ancak davranış ve yetersizliklerin işyerinde olumsuz durumlar oluşturması durumunda gündeme gelebilir. İşyerinde üretimi veya iş ilişkisini olumsuz etkilemediği sürece işçinin sosyal ve etik bakımdan olumsuz değerlendirilebilecek yahut onaylanmayacak davranışı geçerli sebep sayılmayacaktır. İş güvencesine tabi olan işçiler açısından sosyal medya paylaşım veya hareketleri fesih sebebi yapılacaksa tüm fesihlerde olduğu gibi fesih usulüne uygun olarak yapılmalıdır. İşçinin sosyal medya kullanımının geçerli sebeplerle feshe yol açtığı durumlar yargı kararlarıyla incelenecektir.

b. Başka sosyal medya paylaşımını beğenmek

Sosyal medya platformlarında yapılan paylaşımlarda farklı şekillerde beğeni butonu bulunmaktadır. Sosyal medya algoritma sisteminden ötürü beğenilen paylaşımlar daha çok kişinin sosyal medya sayfasında görünebilmekte ve böylece daha çok kişiye ulaşabilmektedir. Paylaşımı beğenmek paylaşımın başkalarına ulaşmasında etken olsa da aslında sosyal medya kullanıcısının o paylaşımı tekrar paylaşması gibi değer yargısı taşımamakta sadece kullanıcının gönderi hakkında duygularını yansıtmaktadır. Sosyal medya paylaşımlarında yapılan beğenilerden yalnızca paylaşımın içeriğinin benimsendiği anlamı çıkarılamaz. Zira sosyal medya kullanıcıları paylaşımın alışlagelmişin dışında ve önemli bir konu olması veya paylaşımı yapan kişiye olumlu duygular beslemesi sebebiyle bile paylaşımı beğenebilmektedir²⁴⁴. İşçi tarafından açıkça hukuka aykırı ve ağır nitelikteki paylaşımların beğenilmesi, farklı beğenilerle art arda bu durumun devam etmesi, işçinin çalıştığı pozisyon ve beğenilerin ulaşacağı kişi sayısı gibi unsurlar dikkate alınarak işçinin sadakat yükümlülüğünün ihlali sayılabilir ve feshe yol açabilir. Ancak sosyal medyada kullanıcıların paylaşımları takip ederken yanlışlıkla paylaşımı

²⁴⁴ Aydın, F. (2022). *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi* (1. Bs.). Adalet Yayınevi, 224.

beğenebilecekleri de göz önünde bulundurularak sadece bir beğeni dolayısıyla iş sözleşmesinin feshi büyük ihtimalle orantılı olmayacaktır.

İşçinin başkasının paylaştığı sosyal medya paylaşımını beğendiği bir olayda Yargıtay iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinin gerçekleştiği yönünde karar vermiştir²⁴⁵.

c. İşveren hakkında olumsuz paylaşımlar

İşçinin sosyal medya hesaplarından işveren veya işyeri aleyhine yapılan, haklı sebeple iş sözleşmesini sona erdirecek kadar ağır nitelikte olmayan fakat çalışma düzenini bozacak nitelikteki ifadeler geçerli nedenle fesih konusu olabilmektedir. İşçinin sosyal medya hesaplarından yaptığı paylaşımların ağırlığı, ifade özgürlüğü veya eleştiri kapsamında olup olmadığı, geçerli neden oluşturup oluşturmayacağı her somut olay özelinde değerlendirilip karar verilecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına konu olan bir olayda işçi, yüzlerce çalışanın da bulunduğu işverenin facebook sayfasında paylaştığı *“kan ter içinde çalışıyoruz. Bayram paralarımızı, primlerimizi dahi vermediler. Paraya doymadınız. LCW. Senin bayramın kutlu olmasın”* ve *“kendi terimizle duş alıyoruz ona rağmen bayramda parasız bıraktılar, ayrıca sistemin şakşakçılarının değil emeğin yanında ol”* ifadelerini içeren yorumlar yazmıştır. Yargıtay kararında işçinin söz konusu ifadelerinin hakaret olmadığı fakat icapsız söz ve davranışlarının bulunduğunu, iş sözleşmesi feshinin haklı neden ağırlığında olmasa bile işyerinde olumsuzluğa sebep olduğundan işverenin iş sözleşmesini sürdürmesinin beklenemeyeceğini, feshin geçerli nedene dayandığını belirtmiştir²⁴⁶.

²⁴⁵ Y9HD. (2015, 17 Eylül). E. 2015/18604, K. 2015/26062 *“...Davacı işçinin hukuka aykırılığı tedbir kararıyla da saptanan ... tüketilmemesi yönündeki boykot çağrısını, şahsına ait sosyal paylaşım sayfasına koyduğu, ardından bir kısım işçilerin ise bu paylaşımı beğendikleri anlaşılmaktadır. Her ne kadar bir kısım boykot ilanlarında sendikal nedenle çıkarılan işçilerin geri alınması yönünde çağrının yapıldığı da saptanmış ise de aynı ilanlarda ayrıca ... tüketilmemesi ve boykot edilmemesi yönünde de çağrıda bulunulmuştur. Salt çıkarılan işçilerin geri alınması konusunda yapılmış bir çağrının paylaşılmasının fesih nedeni olamayacağı açıksa da halen çalışmakta olan davacının ... tüketilmemesi yönünde çağrıyı da içeren ilanı beğenmesi sadakat borcunun ihlali niteliğindedir. Davacının bu davranışı haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve işveren açısından iş ilişkisinin devamı beklenmez bir hal almıştır. Bu feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir...”* Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.04.2022.

²⁴⁶ Y9HD. (2019, 4 Şubat). E. 2018/5823, K. 2019/2609, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.04.2022.

Konu ile ilgili başka bir kararda bir üniversitenin Tıp Fakültesi Hastanesi'nde kusma, ateş, ishal gibi şikayetleri olan ve besin zehirlenmesi tanısı konulan birçok işçi durumu hastanede hasta bakıcı olarak çalışan ve aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği baş temsilcisi görevini üstlenen ... İnşaat Temizlik Turizm ve Ticaret A.Ş. işçisine bildirildiği görülmektedir. Hasta bakıcı işçi tanı konulan işçilerin besin zehirlenmesinin yapılan tetkik sonucunda hastane yemeklerinden kaynaklandığını, dışkılarında salmonella bakterisi ürediğini işçilere söylemiş ve bu olayı herkese açık sosyal medya hesabından paylaşmıştır. Bunun üzerine hasta bakıcı işçinin iş sözleşmesi güveni kötüye kullanma, doğruluk ve bağlılığa uymayan sadakat borcunun ihlali sebebiyle feshedilmiştir. İşçi sosyal medya paylaşımlarını yapmadan önce idareye hem ilgili olayla hem de farklı olaylardan ötürü yaşanan olumsuz durumları bildirerek tedbir alınmasını istediğini açıklasa da Yargıtay konuyla ilgili feshin geçerli nedenlere dayandığı kararı vermiştir²⁴⁷. Başka bir olayda ise hava alanındaki gümrüksüz satış mağazalarının işletildiği şirkette çalışan ürün temsilcisi işçi, primlerin ödenmemesi nedeniyle sosyal medya hesabı üzerinden hem ödemelerin yapılmaması hem de işvereni hakkında düşüncelerini belirttiği olumsuz içerikli paylaşımda bulunmuş, paylaşımı diğer bazı çalışanların da desteklediği görülmüştür. İşveren bunun üzerine paylaşımın ifade özgürlüğünün aştığı, şirketin itibarını zedelediği, haysiyet kırıcı olduğu, beddua ve sataşma içerdiği, güven ilişkisini bozduğu gerekçeleriyle iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmiştir. Yargıtay söz konusu paylaşımın işçinin ifadelerinin eleştiri sınırlarında kaldığı ve söz konusu paylaşımın geçerli nedenle feshe konu olamayacağı görüşündedir²⁴⁸.

²⁴⁷ Y9HD. (2019, 23 Ekim). E. 2019/5877, K. 2019/18656 “*Dosya içeriğine göre, davacı işçinin sosyal medya hesabı üzerinden işveren aleyhine paylaşımlar yaptığı, diğer işçileri sosyal medya hesabı üzerinden hastane önünde toplanmaya yönlendirdiği, işverence sunulan belgelerden davacı hakkında iftiradan suç duyurusunda bulunulduğu ve yargılamasının devam ettiği, davacının TV programına katılarak işveren aleyhine söylemlerde bulunduğu sabit olmakla feshe konu olaya yönelik olarak da davacının görev ve sorumluluğu dışında bir şey yapmadığı savunmasında bulunduğu, ancak doğrudan işverene zehirlenme olayı ile ilgili bir başvurusu olmadığı olayı sosyal medya hesabında paylaşarak duyurduğu görülmekle, tüm bu kayıtlara göre davacının davalı işveren aleyhine tutum ve davranışlarda bulunduğu ve işvereni ile sorun yaşadığı anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışlarının haklı feshe neden olacak nitelikte olmamakla birlikte iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesine neden olduğu, feshin bu suretle geçerli nedenlere dayandığı anlaşılmaktadır.*” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com, Erişim tarihi: 20.04.2022.

²⁴⁸ Y9HD. (2019, 26 Haziran). E. 2019/1405, K. 2019/14318 “*Davacının iş sözleşmesinin kendisine ait sosyal medya hesabından 30/06/2016 tarihinde yaptığı “Uzun yıllardır bir fil gece gündüz demeden saygı ve sevgi ile hizmet verdik. Gerçekten saygımız çok büyüktü, yatağımıza yattığımızda içimiz rahattı,*

Davacı işçi, çalıştığı şirketle aynı alanda faaliyet gösteren ve aynı tesis üzerinde bulunan ... Otomotiv San. ve Tic. A.Ş. şirketinin kendi işçilerine hediye vermeleri üzerine davacı işçinin şirketinde şirket panolarına söz konusu hediye dağıtılması konusunda işçilerin şakalaşmaya devam etmemesi gerektiğini belirten bir yazı asılmış olup davacı işçi panoda asılmış yazıyı Facebook hesabından paylaşarak “*bütün arkadaşlarımdan dikkatine)))))) işte bakın ne kadar büyük bir firmada çalıştığımızı bir kez daha bizlere ifade ettiler, bizler bu kadar aşağılanacak ne yaptık bilmiyorum*” ifadesiyle paylaşmıştır. İşçinin sözleşmesinin feshedildiği bu olayda ilk derece mahkemesi işçinin işe iadesine karar vermişse de Bölge Adliye Mahkemesi işçinin paylaşımının geçerli nedenle fesih sebebi oluşturacağını belirtmiştir. Yargıtay ise işçinin paylaşımının eleştiri sınırları içinde kalan bir yakınma özelliği taşıdığı, işletme menfaatlerinin zarar görmediği ve iş ilişkisinin devam etmesini çekilmez kılacak nitelik bulunmadığı gerekçeleriyle feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar vermiştir²⁴⁹.

saygımız o kadar büyüktü ki zamanında hizmet verdiğimiz yer sadece bir sorun yüzünden 4 saatlik hizmet verememişti. Biz ki saygımızdan minnet borcu adı altında özel zamanımızdan feragat edip bu 4 saatlik kaybı elbirliğiyle kapattık. Burası bizim ailemizdi. Biz ki uzun yıllardır bayram seyran demedik hep birlikte bir aile olduk ya da olduğumuzu sandık. Farkettim ki bize yaşattıklarınızla siz bizdeki saygımızı öldürmüşsünüz. Daha 2 gün olmadı bir kısmımız ölümle burun buruna geldik ama kimse yine de saygısını yitirmeden yerini aldı. Bize uzun uzun anlatıldı ve üstüne basa basa kimse 0 almayacak dendi ama ne yazık ki sizler bizim üstümüze bas basa 0 ları herşeye rağmen bize reva gördünüz. Bugün hesabıma baktım ki ne yazık. Tam da şu mübarek zamanda tam da bayramüstü bu bize reva mıdır. Bize bunları yaşatan, destek veren, imkân tanıyan her kim ise sizlerde bunları yaşamadan can veremezsiniz. Şu mübarek günde eğer ki toplu işçinin ucu kadar hakkım geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum.” şeklindeki paylaşımı nedeniyle feshedildiği anlaşılmaktadır... Dava konusu olayda davacının savunmasının içeriği de dikkate alındığında, davacı tarafından yapıp paylaşılan yorumun hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığı, davacının paylaştığı yorumunda primlerin ödenmemesine yönelik olarak hislerini, düşüncelerini ve eleştirilerini açıkladığı, davacının davranışının tek başına 4857 sayılı Yasanın 25. maddesi kapsamında haklı neden ağırlığında olmadığı, 4857 sayılı Yasanın 18. Maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede de söz konusu paylaşımların iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak nitelikte bulunmadığı, davacının yaptığı bu paylaşım nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar gördüğüne, çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin de bir delil bulunmadığı, buna göre davacının yaptığı paylaşımın işverene haklı bir nedenle fesih imkanı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkanı da vermeyeceği anlaşılmıştır.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 25.04.2022.

²⁴⁹ Y9HD. (2019, 11 Kasım). E. 2019/3100, K. 2019/19483, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 25.04.2022.

d. Siyasi paylaşımlar

İşçilerin sosyal medyada işleri ve özel hayatları hakkında paylaşımlar yaparken siyasi düşüncelerini belirten paylaşımlar da yapması iş ilişkilerini etkileyebilmektedir. AİHS m. 10 bağlamında işçilerin korkmadan siyasi düşüncelerini açıklayabilmeleri gerekmektedir. Ne var ki birçok işveren özellikle işçinin sosyal medya platformlarında herkese açık şekilde yapılan ve işverenle iş ilişkilerinin olduğunun anlaşılacağı paylaşımların işletme menfaatlerine zarar vereceği düşüncesiyle işçilere bazı yaptırımlar uygulamakta veya işçileri siyasi paylaşımlarını kısıtlayıcı politikalara tabi tutmaktadır. Demokratik hukuk devletinde ifade özgürlüğü birey ve toplum için büyük önem taşıdığından işçilerin siyasi düşüncelerini ifade etmesi işverence ölçsüz şekilde kısıtlanamaz ve siyasete katılımları engellenemez. İşçinin siyasi görüşünün işverenin görüş ve fikirlerinden farklı olması sebebiyle işveren tarafından farklı muameleye maruz kalması, disiplin cezası verilmesi veya iş sözleşmesinin feshi AİHS. 10. maddeye uygun bir uygulama olmayacaktır²⁵⁰.

Yargıtay konuya ilişkin kararında işçinin sosyal medya paylaşımında çalıştığı belediyenin bağlı olduğu siyasi partinin başkanına hakaret etmiş olmasının işyerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği göz önünde bulundurularak işverenin iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli sebebe dayandığı kararını vermiştir²⁵¹.

Kamu kurumunda görev yapan davacı işçinin sosyal medyada devlet büyüklerine karşı hakaret içeren paylaşımlarda bulunması ve beğenmesi sonucunda işveren, ceza cetveli 10/a maddesinde kamu kurumunda devlet büyüğüne hakaret edilmesinin İş K. m. 25/II/b kapsamında feshini gerektirmesi sebebiyle sözleşmeyi haklı nedenle feshetmiştir. İşçi hakkında silahlı terör örgütüne üye olma suçundan yeterli delil bulunmaması sebebiyle kovuşturmayaya yer olmadığı kararı verilmesine rağmen ayrıca cumhurbaşkanına hakaret suçundan devam eden başka bir soruşturma dosyası bulunmaktadır. Yargıtay bu nedenle söz konusu olay için işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği derecede

²⁵⁰ Dönmez & Okutan, 51-52.

²⁵¹ Y9HD. (2018, 15 Ekim). E. 2018/633, K. 2018/18166, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 25.04.2022.

şüphe feshini gerektiren delil bulunduğunu feshin geçerli nedene dayandığını belirtmiştir²⁵².

Konuyla ilgili başka bir olayda basın çalışanının sosyal medya paylaşımlarındaki ifadelerin eleştiri sınırlarını aştığı ve devlet büyüklerine hakaret içerdiği için haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise kararında sosyal medya paylaşımlarının işyeri dışında yapılmış olmasından ötürü feshin geçerli sebebe dayanacağı yönünde karar vermiştir²⁵³.

Yargıtay başka bir kararında terör, şiddet ve teröristi destekleyen sosyal medya paylaşımının işçinin hesabına ait olduğu ve işçi tarafından paylaşıldığı hususlarının ispat edilememiş olması fakat işverenin şüphesini ve iş sözleşmesini devam ettirmek istememesini makul bulması nedeniyle işçinin haklı değil ama geçerli nedene dayandığını kabul etmiştir²⁵⁴.

İşverenin önceki yıllarda Gezi Parkı eylemine katılmış olmasından ötürü işçisinin illegal yapılarla irtibat ve iltisaklı olduğu düşüncesiyle ülkemizde yaşanan darbe girişiminden sonraki süreçte iş sözleşmesini feshettiği olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi geçerli nedenle feshin bulunmadığı görüşünü açıklayarak davayı kabul etmiştir²⁵⁵.

²⁵² Y9HD. (2018, 18 Ekim). E. 2018/8296, K. 2018/18690, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.10.2022.

²⁵³ Y9HD. (2017, 27 Kasım). E. 2016/31552, K. 2017/19088 “*Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığı üzere davacının sosyal medya paylaşım sitesinde kendi hesabından fesih tarihinden iki ay önce 2016 yılında bir kez, 2015 yılında ise birden fazla paylaşımında, eleştiri sınırlarını aşan, “...ülkenin içine s.çmakla görevlendirilen arkadaş ‘KİMSE TÜRKİYE ‘NİN GÜCÜNÜ SINAMAYA KALKMASIN’, ‘Bu ‘Ağacın Genci’ olan...Müsteşarı ne iş yapar’ ‘Ayyaş olmayan’ iki o... çocuğunun ülkeyi soktuğu hale bak’*”, “*Genel Müdür’ diyordu artık demiyor çünkü elinde özel kalem müdürü gibi Başbakan var’*”, “*% 40 küsur oy alan her Dingil Türkiye’nin yönetim şeklini değiştirecekse vay halimize’*” ve “*41 yıllık hayatımda çok yavaş gördüm ama iktidar olanlarını ikinci kez görüyorum’*” şeklindeki sosyal medyada yer alan açıklamalarda bulunduğu, bu paylaşımın eleştiri düzeyini aştığı anlaşılmaktadır...İşyeri dışında söylenen bu sözler nedeni ile feshin haklı nedene dayanmadığı yönünde gerekçe kabul edilse dahi, davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve işveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemez bir hal almıştır. Feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Bu nedenle davanın reddi gerekir. Mahkemece yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.” Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 30.04.2022.

²⁵⁴ Y9HD. (2020, 16 Ocak). E. 2019/8231, K. 2020/532, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 25.04.2022.

²⁵⁵ Y9HD. (2018, 5 Kasım). E. 2018/4077, K. 2018/19515 “*Davacının 01.06.2013 tarihli sosyal medya paylaşımında; ‘Sabah işe geldiğimde uykusuz bir ben olduğumu gördüm çok acı korkak medya yayınladığın saçma programlarla herkesi uyuttun geziparki’* şeklinde yorumda bulunduğu, bu paylaşımında suç unsuru teşkil eden bir husus tespit edilemediği gibi, paylaşım tarihinin 01.06.2013 olması ve bu tarihten fesih tarihine kadar olan dönemde davacının illegal yapılarla irtibat ve iltisak halinde olduğu şüphesini ortaya çıkan hususların davalı işverenlik tarafından ispat edilemediği, feshin

T.C. Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastanesinde ... Temizlik Gıda San. Hizm. İnş. San. Ve Tic. Ltd. Şti. temizlik personeli olarak çalışan davacı işçinin "Piyaniist..." adlı sosyal medya hesabından "Millet nerde askeri araç görse saldırıyor ulan kör cahil askeri darbe olsa senin gücün yeter mi o tankları durdurmaya hepsi senaryo...Saldırdığın kişi senin askerin salak herif.. Bu ülkeden nefret geldi ya ağlasam mı gülsam mi şaşırırım.. Nasıl bir cahillik bu???" paylaşımı yaptığı ayrıca cumhurbaşkanı fotoğrafıyla beraber darbe girişimi ve Gezi olaylarıyla ilgili beyanlarda bulunduğu gerekçesiyle iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilmiştir. Hakkında açılan ceza soruşturmasında kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilen davacı işçinin feshinin incelendiği 25.03.2019 tarihli Yargıtay kararında²⁵⁶ Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesi m. 7 hükmünü dikkate alarak ve FETÖ-PDY irtibatlı fesihlerin yasal yetkiye dayanması sebebiyle İş K. m. 18 ve devamı maddelerindeki geçersizlik koşullarının aranmayacağı da belirtilerek feshin haklı sebeple fesih olduğu kanaatindedir.

e. Ticari itibarı zedeleyecek paylaşımlar

İşçilerin sosyal medyada yaptıkları bazı paylaşımlarla işverenin ticari itibarını zedelediği durumlar olmaktadır. Bunlardan birinde işçi kullandığı sosyal medya platformunda başka bir kullanıcıdan kendisi adına iddia kuponu oynamasını isteyerek para göndermiş fakat paranın karşılığını alamayınca dolandırıldığını anlayıp çalıştığı bankanın adını da geçirerek kendisini dolandırdığını düşündüğü bazı kişileri tehdit eden sosyal medya paylaşımları yapmış ve küfür içeren tweetler atmıştır. İşçinin söz konusu paylaşımlarından dolayı işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmiş, işçi ise feshin geçersizliği ve işe iade istemiyle dava açmıştır. Yargıtay kişisel sosyal medya hesaplarından 3. kişilerle yapılan yazışmaların genel olarak fesih gerekçesi olamayacağını belirtmiş olsa da bu olayda işçinin çalıştığı bankanın adını vererek kendine

bu nedenle geçerlilik koşullarını taşımadığı anlaşıldığından, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile reddi hatalıdır." Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 05.05.2022.

²⁵⁶ Y9HD. (2019, 25 Mart). E. 2019/1908, K. 2019/6632, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 23.04.2022. Aynı yönde karar için bkz. Y9HD. (2018, 28 Kasım). E. 2018/2993, K. 2018/21644, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 30.05.2022.

menfaat elde etmeye çalıştığı görülmektedir. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafların arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesi, iş ilişkisinin olumsuz etkilenmesi ve işveren bakımından fesih tarihinde geçerli sebeplerin bulunması sebepleriyle feshin geçerli olduğu kararını vermiştir²⁵⁷.

Bir hemşirenin çalışma saatleri içinde arkadaşlarıyla beraber çalıştıkları kurumun adı ve logosu da görülecek şekilde çekilen fotoğrafını “hasta gelmesin diye dua ederken, ... Hastanesi” notuyla facebook hesabından hemşirelerin üye olduğu bir grupta paylaşması üzerine iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. İlk derece mahkemesi davacı işçi davranışının haklı nedenle fesih boyutunda olmadığını, fotoğrafın aynı meslek grubunda bulunan bir facebook grubunda paylaşıldığı için arkadaşlar ve meslektaşlar arasında bir espri olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve davalı işvereni küçük düşürecek bir taşımadığı gerekçeleriyle haklı ya da geçerli nedenle fesih olmadığına karar vermiştir. Yargıtay ise mesai saatleri içinde çekilen fotoğrafların binlerce kişiye ulaşabilecek şekilde sosyal medyada paylaşılmasının çalışma disiplini ve iş akışını etkileyeceğini ve işverenden iş sözleşmesinin devamının beklenemeyeceğini belirterek olayda geçerli nedenle olduğu yönünde karar vermiştir²⁵⁸.

f. Raporlu olunan dönemde yapılan paylaşımlar

İşçinin bayram öncesinde işvereninden izin istediği ancak işverenin izin vermemesi üzerine “siz izin vermezseniz, ben başımın çaresine bakarım, bir yolunu bulurum” sözlerini sarf ettiği olayda işçinin istirahat raporunu sunmasından sonra sosyal medya hesabında memlekette olduğunu gösteren paylaşımları bulunmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra açtığı davada ilk derece mahkemesi ve bölge

²⁵⁷ Y7HD. (2016, 7 Mart). E. 2015/40819, K. 2016/5475, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 05.05.2022.

²⁵⁸ Y7HD. (2016, 26 Mayıs). E. 2015/46017, K. 2016/11591 “02.11.2014 tarihinde “facebook” adlı sosyal paylaşım sitesinde “hemşire-lifesaver” isimli bir grup içerisinde yayınlanan “hasta gelmesin diye dua ederken biz, ... hastanesi :)” başlıklı, davacı ile birlikte 3 kişinin hasta yatakları üzerinde bağdaş kurup oturduğu ve ellerini havaya kaldırarak dua ettikleri fotoğrafın davalı işverence fesih nedeni yapıldığı anlaşılmaktadır. Paylaşılan bu fotoğrafta davalı kurumun isim ve logosu kullanıldığı gibi fotoğrafta davacının üzerinde formasının ve yaka kartının da bulunduğu görülmektedir. Sözü edilen paylaşım 1.285 kişi tarafından beğenilmiş ve fotoğrafın altına 52 yorum yapılmıştır. Fotoğrafın yayımlandığı “hemşire-lifesaver” grubunun yaklaşık 13.102 üyesi olduğu anlaşılmaktadır.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 22.05.2022.

adliye mahkemesi işçinin raporlu olduğu dönemde memlekette, ailesinin yanında, havaalanı veya lokantada bulunmasının raporun amaç dışı kullanıldığını göstermediğini belirterek davayı kabul etmiştir. Yargıtay ise raporun gerçekliği yansıtıp yansıtmadığı konusunda işverenin kuşku duymasını makul bularak güven ilişkisinin bozulması üzerine feshin geçerli nedene dayandığına karar vermiştir²⁵⁹.

Başka bir olayda işçinin önceden işverenin önerdiği dönemde izin kullanmayı kabul etmesi fakat sonrasında o dönem için rapor olarak sosyal medyada vizelerinin geldiğini ve İngiltere'ye gideceğini bildiren paylaşımlarda bulunması işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmiştir²⁶⁰. Yakın dönemde verilmiş bir kararda ise işçinin raporlu olduğu dönemde aynı şirkette çalışan diğer işçinin de rapor aldığı ve “*Karadeniz turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız*” şeklindeki sosyal medya paylaşımında kişi ve yer etiketi yapıldığının görülmesi üzerine işveren işçinin savunmasını almış ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir. İşçi savunmasında “*doktor temiz hava al dedi, ben de memlekete gittim*” beyanında bulunmuştur. İlk derece mahkemesi feshin haklı olduğu kararını vermiş olsa da istinaf mahkemesi söz konusu durumun ancak geçerli nedenle feshe konu olabileceğini belirtmiştir. Yargıtay’a göre ise işçinin davranışı haklı fesih sebebidir²⁶¹. Yargıtay’ın bozma kararı sonrasında ise istinaf mahkemesi bozmaya uyararak feshin haklı olduğu kararını vermiştir²⁶². Görüldüğü üzere işçinin raporlu olduğu dönemde paylaşılan sosyal

²⁵⁹ Y9HD. (2018, 19 Kasım). E. 2018/2306, K. 2018/20864, Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 20.04.2022; Benzer şekilde işçinin raporlu olduğu döneme ait tatil fotoğraflarının internet sayfasında bulunduğu ve facebook sayfasındaki çıktılarının işverence mahkemeye sunulduğu olayda Yargıtay işverenin güveninin sarsılması ve işverenden iş ilişkisine devam etmesinin beklenememesi sebepleriyle feshin geçerli nedenle fesih olduğu yönünde hüküm kurmuştur.; Benzer yönde karar için Y9HD. (2015, 30 Nisan). 2015/5656 E., 2015/15836 K., Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 25.04.2022.

²⁶⁰ Y7HD. (2014, 5 Kasım). E. 2014/11752, K. 2014/20243, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.04.2022.

²⁶¹ Y9HD. (2021, 11 Ocak). E. 2018/5003, K. 2021/159 “*Davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında bu durumu kabul etmiştir. Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kadem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.*” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 25.04.2022.

²⁶² İstanbul BAM 26. HD. (2021, 31 Şubat). 653/679. İstinaf dairesi başkanı karara muhalif kalarak muhalefet şerhinde şu gerekçelere yer vermiştir: “*dosya içeriği ile davacının aldığı raporun sahte olduğuna ilişkin somut bilgi ve belge bulunmadığı gibi, davacının raporlu olduğu dönemde çalıştığı*

medya paylaşımları geçerli nedenin yanı sıra haklı nedenle feshe de yol açmaktadır. İşçinin işverene sunduğu istirahat raporunun işçinin sağlığı bakımından gerçeği yansıtmaması işverenin güvenini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak işçinin raporlu olunan dönemde raporun gerçekliğinden şüphe edilecek şekilde sosyal medya paylaşımlarının feshe konu olabileceğini bilerek hareket etmesi lehe olacaktır.

g. Yan iş yasağına aykırı paylaşımlar

İşçilerin yan işte çalışmalarının sınırı mevzuatımızda haftalık azami çalışma süresi olmasına karşın uygulamada iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleriyle yan iş yapılması sınırlanabilmekte hatta yasaklanabilmektedir. İşçilerin yan iş sınırlamasına veya yasağına uymadıkları sosyal medya paylaşımlarından görüldüğünde iş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih konusu olacağı belirtilmektedir²⁶³.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında iş sözleşmesinde işveren tarafından yazılı izin alınmadan ek iş yapılamayacağı belirtilmiş olmasına rağmen işçinin işine ek olarak dövmeçi olarak çalıştığı işçinin sosyal medya hesabında yaptığı paylaşımlarda tespit edilmiş ve iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yerel mahkeme işçinin ek işte çalışmasının tam olarak ispatlanamadığı, işverenin uzun süre boyunca işçinin maaşını ödemediği gibi hususları da değerlendirerek iş sözleşmesinin feshinin ağır bir yaptırım olacağı kararını vermiştir. Yargıtay'a göre işverenin feshi geçerli nedene dayanmaktadır²⁶⁴. Benzer şekilde spor eğitmeninin çalıştığı kulübün eski üyesi ile olan fotoğrafını sosyal medya

makinede iş gücü eksikliği olduğunun da somut olarak ortaya konmadığı, davacı ile işyerinde çalışan iş arkadaşı ile aynı teşhis ile aynı doktordan rapor almış olmalarının tek başına raporun sahte olduğunu ve gerçeği yansıtmadığını ortaya koymayacağı gibi tanık anlatımlarından da davacının raporlu olduğu dönemde evinde olduğu açık ve net olarak açıklandığı, ..., yine aynı olay sebebiyle işten çıkarılan diğer çalışana ait dava dosyasında, eylemin haklı fesih boyutunda sayılmayarak kıdem, ihbar tazminatına İstanbul BAM Hukuk Dairesi tarafından kesin olarak karar verildiği, aynı maddi olaya bağlı olarak işten çıkartılan işçiler tarafından açılan iki dava dosyasında birbiriyle uyumsuz mahkeme kararlarının yargıya olan güveni zedelediği gibi hukuki belirsizlik hali oluşturacağı, açıklanan tüm bu sebeplerle ve dosya kapsamı ile ortada haklı fesih nedeni bulunmadığı, davacının arkadaşı ile raporlu olduğu dönemin bir kısmında şehir dışına çıktığı düşünülse dahi; bu durumun ancak geçerli fesih nedeni olabileceği gerektiği yönünde kanaatle çoğunluk görüşüne katılmıyorum.” Aydın, Sosyal Medya Paylaşımları, 355.

²⁶³ Dönmez & Okutan, 65.

²⁶⁴ Y9HD. (2017, 5 Haziran). E. 2016/14956, K. 2017/9595, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 11.05.2022.

hesabından paylaşması üzerine sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiş olup Yargıtay feshin geçerli nedene dayandığına hükmetmiştir²⁶⁵. Özel bir şirket çalışanın asıl işinin yanında profesyonel fotoğrafçılık işini de yapması da Yargıtay'a göre fesih bakımından geçerli neden teşkil etmektedir²⁶⁶.

h. Sınırlı sayıda kişiler arasında gerçekleştirilen paylaşım ve mesajlaşmalar

Sosyal medya kullanıcıları, sosyal medya hesaplarının gizliliğini ayarlayarak yaptığı paylaşımların kimler tarafından görebileceğine karar verebilmektedir. Kullanıcılar paylaşımlarını herkese açık, hesabındaki arkadaşlık isteğini kabul ettiği kişiler veya arkadaşları arasından seçtiği kişiler, sosyal medya deyişiyle “yakın arkadaşlar” seçeneklerinden istediği şekilde ayarlayarak görünür kılmaktadır.

İşçilerin sosyal hayatları hakkında paylaşımları olduğu gibi diğer işçiler, iş ortamı ve işveren hakkında paylaşımlarının olması mümkündür. İşçinin herkese açık şekilde

²⁶⁵ Y9HD. (2015, 7 Ekim). E. 2015/18350, K. 2015/27822 “Somut olayda davalı işverenlikte spor eğitmeni olarak görev yapan davacının iş sözleşmesi 18.01.2013 tarihli taahhütnameye aykırı olacak şekilde kulüp üyesine dışarıda özel ders verdiği bu konudaki fotoğrafı sosyal medyada paylaştığı, bunun şirket ile haksız rekabet teşkil ettiği, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışta bulunduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacı savunmasında bir üyesi için başka bir yere ders vermeye gittiğinde kulüp üyesi ile karşılaştığını ancak ona ders vermediğini, onun ricası üzerine bir fotoğraf çektiğini, suçlamayı kabul etmediğini beyan etmiştir. Davacı 18.01.2013 tarihinde eski ve yeni kulüp üyelerine dışarıda ders vermeyeceği taahhüdünde bulunmuştur. Davacının paylaştığı fotoğrafta kulüp üyesi olduğu beyan edilen kişi oturur vaziyette ağırlık kaldırırken davacı onun başında ayakta ona bakmaktadır. Davacı tanıkları ve davalı tanıkların anlatımlarından adı geçen üyenin 2013 Eylül ayından sonra dışarıdan özel ders alarak davalının işlettiği spor tesisine gelmediği anlaşılmaktadır. Davacının paylaştığı fotoğraf da dikkate alındığında, davalı işverenin davacının dışarıda bu üyeye ders verdiği konusunda şüphe uyandırdığı açık olup, davacının davranışlarının güven ilişkisini zedelediği, bu nedenle davalıdan davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 11.05.2022.

²⁶⁶ Y22HD. (2018, 12 Şubat). E. 2018/146, K. 2018/2939 “Davacının hobi olarak başladığı fotoğrafçılık işini zamanla ilgili iş sözleşmesine aykırılık teşkil edecek şekilde ticari kazanç getirecek biçimde yaptığı, dosya kapsamında yer alan davacı tarafından işyeri yetkililerine gönderilmiş 02/05/2016 tarihli mail çıktısı ile sabittir. Ayrıca iş sebebiyle ziyarete gittiği davalı şirketin müşterisinin masasında davacının broşürünün tanıtım amaçlı olarak yer aldığı da yine dosya kapsamındaki telefon (WhatsApp) çıktılarından anlaşılmaktadır. Hal böyle olmakla birlikte, davalı şirketin faaliyet konusu ile davacının işiğal ettiği işin konularının aynı olmadığı, davalı tarafından davacının yaptığı diğer iş sebebiyle performansının etkilendiği ya da davalının zarar gördüğü iddiasında bulunulmadığı anlaşıldığından, ilgili davranışın haklı neden teşkil edecek nitelikte ve ağırlıkta bulunmamakla birlikte, taraflar arasındaki iş sözleşmesine aykırılık sebebiyle fesih için geçerli bir neden olduğu ve bu sebeple feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmektedir.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 11.05.2022.

paylaşımları aleni kişisel veriler sayılacağı için işçinin rızası alınmaksızın başkaları tarafından paylaşılabilir. İşçilerin bu tür olumsuz durumlarla karşılaşmamak için gizlilik ayarlarını kontrol ettikten sonra paylaşımında bulunmaları önemlidir²⁶⁷. İşçinin herkese açık şekilde asılsız bilgileri paylaşması haklı sebeple feshine olabilecektir²⁶⁸.

İşçilerin sosyal medya hesaplarında arkadaş oldukları veya işçiyi takip eden kişiler arasında işyerinde çalışan diğer işçiler, müşteriler ve basın temsilcileri bulunabilir ve işçinin bu durumda özen ve sadakat yükümlülükleri artar. Zira işçinin işveren veya işyeri ile ilgili yapacağı olumsuz paylaşımlar, işyerinde iş birliğinin bozulması, müşterilerin iş ortaklığına güveninin azalması, başka şirketlere yönelmesi gibi sonuçlar doğurabilir. Bu sebeplerle işçinin sosyal medya hesabından paylaşım yaparken dikkatle davranması beklenmelidir²⁶⁹.

Sosyal medyada yapılan özel mesajlaşma veya sınırlı gruplar haricinde yapılan paylaşımların mutlak gizli alan olduğu kabul görmese bile sosyal medya hesabında yaptığı paylaşımın kaç kişiye ulaştığı önem taşıyacaktır. Bunun yanında işçinin herkese açık şekilde yaptığı paylaşımlarda bile işçinin ifade özgürlüğünden ötürü, paylaşımı büyük kitlelere yaymak istemediği sürece kitlesel yayılma riskinin tamamen işçiye yüklenmemesi gerekir. Aksi takdirde işçi eleştirilerini açıklamaktan çekinir hale gelecektir²⁷⁰.

WhatsApp, Facebook, BIP, Twitter gibi bazı sosyal medya uygulamalarında kişiler arası birebir veya açık/kapalı gruplarda mesajlaşma imkânı bulunmaktadır. Sosyal medya kullanıcısının birebir başka deyişle iki kişi arasında gerçekleşen mesajlaşma özel yazışma özelliğinde olduğu için kural olarak kendisi aleyhine kullanılamaz. Ancak karşı taraf işçinin mesajlaşmada cinsel taciz veya hakarete bulunduğu iddiasını işverene iletirse işçinin iş sözleşmesi geçerli veya haklı sebeple feshi gerçekleşebilir. Ayrıca çalışma hayatında bazen işçilerin kendi aralarındaki etkileşimi artırmak için bazen işverenlerin

²⁶⁷ Uncular, Teknoloji ve İş İlişkisi, 1690.

²⁶⁸ Damar, G. (2022). *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, 50.

²⁶⁹ Aydın, *Sosyal Medya Paylaşımları*, 210.

²⁷⁰ Aydın, *Sosyal Medya Paylaşımları*, 208.

talimatıyla bilgilendirme ve iş takibinin yapılması maksadıyla açık veya kapalı sosyal medya grupları oluşturulmaktadır.

Yargıtay 9. HD., işçinin WhatsApp yazışmalarının başka bir işçi tarafından işverene temininin sağlandığı ve işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine önüne gelen olayda WhatsApp yazışmalarının kişisel veri niteliğinde olduğu ve üçüncü kişilere kapalı olduğunu belirterek feshe konu edilemeyeceğini belirtmiştir²⁷¹

Bunlara örnek olarak; satış danışmanı olarak çalışan işçinin, mağaza yöneticisinin kurduğu WhatsApp grubunda küfürlü mesajlar yazdığı ve işverenin bundan ötürü şirket itibarının zedelendiğini belirterek iş sözleşmesini feshettiği olayda Yargıtay küfürlü mesajın kime yönelik söylendiğinin açık olmadığı ancak işyerinde olumsuzluğa yol açması dolayısıyla geçerli sebeple feshin olduğu şeklinde karar vermiştir²⁷².

Sosyal medya grubunda yöneticiler hakkında olumsuz paylaşım ve yorumları bulunan işçinin sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı davada Yargıtay işçinin paylaşım ve yorumunu ağır eleştiri olarak nitelemiş ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirerek feshin geçersiz olduğuna hükmetmiştir²⁷³.

²⁷¹ Y9HD. (2019, 10 Ocak). E. 2018/10718, K. 2019/559 “WhatsApp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.05.2022.

²⁷² Y9HD. (2020, 15 Ocak). E. 2019/7066, K. 2020/357, Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 20.11.2022.

²⁷³ Y22HD. (2016, 14 Haziran). E. 2016/16290, K. 2016/ 17802 “Davacının sosyal medyada “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 bulunmuş, ayrıca bir arkadaşının yazmış olduğu “Yeni bomba. Herkesin bildiği üzere tüm şube müdürlerine araç veriliyor. Kiralama firmalarından 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 sövmeye devam edicez deniyor” şeklindeki paylaşımına davacının “dostum iddian tamamıyla doğruymuş www...com.tr'ye girip hakkımızda bölümünden üst yönetim bölümü seçilince yöneticiler arasında ismi ve resmi mevcut kendisi, inanmayanlar bakabilir” şeklinde yorumu bulunmaktadır.” Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 20.11.2022.

Yedi işçinin bulunduğu WhatsApp grubunda bir işçinin şef hakkında “bizim sürtük, olmaz olasıca, kafur, gebersin” şeklindeki ifadesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı işe iade davasında kapalı grup yazışmalarının kişisel veri özelliğini taşıması ve yazışmanın baskı kurularak bir tanıktan elde edilmesi, işyerinde olumsuzluğa yol açığının kanıtlanamaması sebepleriyle feshin geçersizliği ve işe iadesi yönünde karar verilmiştir²⁷⁴. Benzer başka olayda; sekiz işçinin bulunduğu WhatsApp grubunda işçinin çalıştığı işyerindeki yöneticiye küfür etmesi, üretilen malları kötülemesi ve bunun grupta olan başka bir işçi tarafından işverene bildirilmesi sonucunda üç işçinin iş sözleşmesi feshedilmiş, beş işçiye disiplin cezası verilmiştir. Sakarya BAM söz konusu olayda işçinin yazışmada ağır hakaretlerde bulunması, paylaşımın sadece kişisel veri özelliği gözetilerek delil olarak kullanılmamasının haksızlık oluşturacağı, yazışmanın baskı ile elde edilmemiş olması ve işverenin işçi ile çalışmasının beklenemeyeceği gerekçeleriyle feshin haklı olduğunu belirtmiştir²⁷⁵. Görüldüğü üzere yargıya konu olan kararlarda paylaşım içeriğine ulaşılma yöntemi, mahrem alan, yazışmanın delil niteliği taşıyıp taşıyamaması açılarından farklı görüşler bulunmaktadır. Whatsapp gibi iki kişiden fazla kişinin gruplar kurarak iletişim sağladığı uygulamalarda kişilerin konuşmalarının kişisel veri olarak sayılmayacağı düşüncesindeyim. Özellikle Whatsapp gibi uygulamalarda gruptaki kişilerin çoğunluğunun işçilerden oluştuğu düşünüldüğünde konuşmaların iş ilişkisini etkilemeyeceği neredeyse imkansızdır.

3.2.2.3. Fesih usulü

a. İhtar

İşverenin, işçinin sözleşmeye uygun olmayan eylem veya eylemsizliğini kabul etmediğini, işçinin söz konusu olumsuzluğu sürdürmesi durumunda iş sözleşmesi şartları ve sözleşmenin devamına yönelik sonuçlarının olacağını işçiye bildirmesine ihtar denmektedir. İhtarın uyarma özelliği işçi için ceza olmamakla beraber aksine işçinin

²⁷⁴ Konya BAM 8. HD. (2019, 14 Haziran). 1207/ 977, Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 19.11.2022.

²⁷⁵ Sakarya BAM 9. HD. (2020, 8 Eylül). E. 2019/1997, K. 2020/ 866, Aydın, *Sosyal Medya Paylaşımları*, 238.

kendini değerlendirmesi ve iş sözleşmesine uygun davranması bakımından önemlidir. Bu nedenle somut olaylarda iş sözleşmesinin feshinden önce ihtardan faydalanılmalıdır²⁷⁶. İş Kanunu'nda ihtar ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır fakat öğretilde ve ILO 166 Sayılı Tavsiyesi'nin 7. ve 8. maddelerinde yetersizlik ya da davranış sebebiyle yapılan feshlerde işçinin öncelikle uyarılması gerekmektedir. Ayrıca ILO Tavsiye Kararı bağlayıcı nitelikte olmasa da işçinin davranışlarını düzeltmesi veya verimini artırması gibi konularda fesihten önce işçiyi uyarmak dürüstlük kuralına uygun olacaktır. İspatın kolay olması için uyarının yazılı yapılmasında ve yazılı uyarıda işçinin durumunu düzeltmemesi halinde işine son verileceğini açıkça belirtmekte fayda olacaktır. İşçi uyarıldıktan sonra işçiyeye belli bir süre tanınmalı ve sonuç alınmaması ihtimalinde fesih hakkı kullanılmalıdır. Yargıtay da kural olarak işverenin fesihten önce uyarıda bulunması gerekir görüşündedir. İşveren açısından sadece işçinin değiştirebileceği nitelikteki yetersizlikler için uyarıda bulunma zorunluluğu vardır²⁷⁷.

b. Fesih süresi

Geçerli sebeple yapılan feshin ne zaman yapılması gerektiği hususunda İş Kanunu'muzda hüküm bulunmamaktadır. Kanun'da geçerli sebeple fesih için süre gösterilmemiş olmasından ötürü feshin her zaman yapılabileceği anlamı çıkmamaktadır. Zira işverenin, geçerli sebebin ortaya çıkmasından uzun bir süre sonra ya da geçerli sebebin artık var olmadığı zaman fesih hakkını kullanabilmesi durumunda hukuka olan güven zayıflayarak fesih işçi bakımından bir tehdit haline gelecektir²⁷⁸. Yargıtay da feshin objektif ve hakkaniyete uygun bir sürede yapılması gerektiğini belirterek geçerli sebebin gerçekleşmesini sağlayan olaydan dört ay sonra yapılan feshi dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu belirtmiştir²⁷⁹. Ancak Yargıtay'ın feshe konu olan yoğun bakımda işçinin eğlendiği anların video kaydına alınmasının üzerinden iki sene geçmiş olmasına rağmen, olayın yeni ortaya çıkması sebebiyle feshi makul sürede yapılmış kabul ettiği kararı da

²⁷⁶ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 509.

²⁷⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 607-608.

²⁷⁸ Göktaş, S. (2008). İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi. *Ankara Barosu Dergisi*, (1), 34; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 311.

²⁷⁹ Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 311; Süzek, *İş Hukuku*, 608.

bulunmaktadır²⁸⁰. Yargıtay'ın fesihte makul süreyi değerlendirirken feshe konu eylemin ağırlığını da değerlendirdiğini söyleyebiliriz.

c. Fesih bildiriminde sebep gösterilmesi ve bildirim yazılı olması

İş K. m. 19'da işverenin feshi yazılı olarak bildirmesi ve feshin sebebini açık ve kesin şekilde belirtmesi gerektiği düzenlenmiştir. Feshin yazılı olarak yapılması geçerlilik koşuludur, iş sözleşmesinin sözlü olarak feshedilmesi durumunda fesih geçersiz sayılacaktır²⁸¹. Fesih sebebinin ne olduğunu işçinin açık şekilde anlayabilmesi gerekmektedir bu sebeple fesih bildiriminde genel nitelikte sebepler yeterli olmayacaktır. Örneğin işverenin yalnızca verimsizlik sebebini bildirmesi yeterli olmayıp ayrıca verimsizliğe sebep olan davranışların da fesih bildiriminde bulunması gerekir²⁸². Ayrıca işveren bildirmiş olduğu fesih sebebini sonradan değiştiremeyecek olup birden fazla sebep olduğu halde yalnızca birini bildirmişse diğer sebeplere dayanamayacak ve bildirdiği sebebe bağlı kalacaktır. İşverenin bildirdiği sebebe bağlılığı işçi için güvence olacaktır. Yazılı olarak yapılmayan ve açık, kesin şekilde fesih sebebi belirtilmemişse geçerli bir sebep kanıtlanması durumunda dahi geçersiz fesih kabul edilecektir. Yazılı bildirim ve sebebin açık şekilde belirtilmesi iş güvencesi kapsamındaki işçilerin geçerli sebeple feshi için aranmaktadır. İş K. m. 20'e göre işçi fesih bildirimine karşı itiraz edebilecektir²⁸³.

²⁸⁰ Y9HD. (2018, 9 Ekim). E. 2018/261, K. 2018/17869 "...Tüm dosya kapsamından, gerek davacının savunmasından gerekse de dinlenen tanıkların beyanlarından işyerinde temizlik görevlisi olarak çalışan davacının arkadaşları ile birlikte yoğun bakım ünitesinde odaların kapılarının açıldığı bölümde eğlendiği sabittir. Bu görüntüler işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince fesih hakkının süresinde kullanılmadığı belirtilmişse de geçerli sebeple fesihte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesindeki hak düşürücü süreler uygulanamayacağından, olayın üzerinden iki yıldan fazla süre geçmiş olsa da işverene videonun bildirilmesinden sonra makul süre içerisinde fesih hakkının kullanıldığı ve feshin süresinde yapıldığı anlaşılacakla işyerinde olumsuzluklara neden olan bu eylem karşısında yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır." Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.05.2022.

²⁸¹ Süzek, *İş Hukuku*, 609; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 547.

²⁸² Ekmekçi & Yiğit, 602-603; Süzek, *İş Hukuku*, 609-610.

²⁸³ Ekmekçi & Yiğit, 602-603; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 309.

d. Savunma alınması

158 sayılı ILO Sözleşmesi ve İş K. m. 19/II uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle görev yapan işçinin savunması alınmadan davranış ya da verimine ilişkin iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Bu duruma İş K. m.25/II şartlarına uygun fesih istisna gösterilmiştir, İş K. m. 25/II sebepleriyle fesih durumunda işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. İş sözleşmesi haklı sebeplerle feshedilebilecek olmasına rağmen işveren geçerli sebebe dayanarak fesih hakkını kullanmışsa yine fesih öncesinde işçinin savunması alınmalıdır. Kanunda savunma şekil ve yöntemiyle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır ancak işveren, işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili fesihlerde bildirimden önce somut sebep belirterek feshin öngörüldüğünü bildirmeli, işçiye uygun bir süre tanıyarak kendisini savunması için olanak tanınmalıdır. İşçinin kendisine tanınmış olan sürede savunmasını vermemesi durumunda savunma hakkını kullanmaktan vazgeçtiği kabul edilmelidir. Söz konusu bildirim yazılı olması işverene ispat açısından kolaylık sağlayacaktır. Savunma talebinin fesih bildiriyle, bildirim süresinde veya fesihten sonra yapılması feshin geçersizliğine yol açacaktır²⁸⁴.

3.2.3. İş Güvencesi Olmayan İşçiler Bakımından

İş güvencesi kapsamında bulunmayan işçiler için işverenin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebebe dayanma zorunluluğu yoktur. İş güvencesi şartlarının oluşmadığı belirsiz süreli iş sözleşmeleri işveren tarafından bir sebebe dayanmaksızın bildirimli olarak feshedilebilecektir. İşverenin bildirimli fesih hakkının kötüye kullanılması halinde de iş sözleşmesi bildirimle sona erecektir. İş mevzuatında kötüniyetli feshi hükümsüz olarak nitelendiren bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak feshin kötüye kullanıldığı sabitse işverenin işçiye İş K. m. 17/VI 'da belirtilen ihbar tazminatının üç katı tutarında kötüniyet tazminatı ödemesi gerekecektir²⁸⁵. İş güvencesi bulunmayan işçiler sözleşmeleri geçerli sebep gösterilmeden feshedildiğinde feshe itiraz edemez, işe iade talebinde bulunamaz,

²⁸⁴ Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 213; Y9HD. (2010, 24 Mayıs). E. 2009/20438, K. 2010/14394, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 23.10.2022; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 310.

²⁸⁵ Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 292; Süzek, *İş Hukuku*, 543; Korkmaz & Alp, 193.

iş güvencesi tazminatı ve boшта geçen süreye ilişkin ücretten yararlanamazlar fakat şartları oluşursa kıdem, ihbar ve kötünıyet tazminatı talep edebilirler²⁸⁶.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde çalışan işçilerin iş sözleşmesinin süresi bitmeden haklı sebep bulunmaksızın sözleşmelerinin feshedilmesi söz konusu olduğunda fesih hakkı doğmamış olduğu için feshin kötüye kullanılması söz konusu olmayacak, haksız fesihten söz edilecektir²⁸⁷.

Bu durumda, iş güvencesine tabi olmayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sosyal medya kullanım veya paylaşımlarından ötürü iş sözleşmeleri işveren tarafından sebep gösterilmeksizin feshedilebilecektir. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması ihtimalinde işçinin sosyal medya kullanım ve paylaşımları fesih için haklı sebep oluşturmadığı halde feshedilirse haksız fesih ortaya çıkacaktır.

3.3. İş Sözleşmesinin Bildirimsiz Feshi

3.3.1. Genel Olarak

Bildirimsiz fesih için “*derhal fesih*” ve “*haklı sebeple fesih*” kavramları da kullanılmaktadır. Bu kavramların kullanılması feshin bildirim süresine uyulmasına ve bu süreye ait ücretin verilmesine gerek olmamasıdır²⁸⁸. Haklı sebeple feshin hukuki temelini oluşturan TBK. m. 435 hükmünde hizmet ilişkisinin dürüstlük kuralına göre sürdürülmesinin beklenemeyeceği durumlar haklı sebep nitelendirilmiş ayrıca İş Kanunu’nda haklı sebeple fesih halleri 24. ve 25. maddelerde sayılmıştır. İşçinin haklı sebeple fesih hakkı İş K. m. 24’te, işverenin haklı sebeple fesih hakkı ise m. 25’te düzenlenmiştir²⁸⁹. Haklı sebeple fesih iş sözleşmesi tarafları için “*sağlık nedenleri*”, “*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” ve “*zorlayıcı nedenler*” olarak sayılmış ayrıca bunlara ek olarak “*işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması*” halinde de işverenin haklı sebeple fesih hakkını kullanabileceği belirtilmiştir²⁹⁰.

²⁸⁶ Sümer, *İş Hukuku*, 110; Tunçomağ & Centel, 223-224; Korkmaz & Alp, 193-194.

²⁸⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 544; Yiğit, 197-198.

²⁸⁸ Ekmekçi & Yiğit, 659.

²⁸⁹ Mollamahmutoglu & Astarlı & Baysal, 243; Süzek, *İş Hukuku*, 691.

²⁹⁰ Ekmekçi & Yiğit, 659; Çelik & Caniklioglu & Canbolat & Özkaraca, 605-606; Akyiğit, 265.

Haklı sebeple fesih, dürüstlük kuralı gereğince iş ilişkisi taraflardan biri için sürdürülmesi beklenemeyecek durumda ise hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmelerde uygulanabilecek fesih türüdür. Taraflardan birinin davranışları dolayısıyla karşı tarafın güven temeli çökmüşse veya ortaya çıkan bir durumdan ötürü iş ilişkisine devam etmek taraflardan biri için çekilmez hale gelmişse haklı sebeple fesih hakkı oluşur. İş ilişkisinin devamının çekilmez hal alıp almadığı ise dürüstlük kuralı ölçüt alınarak değerlendirilir²⁹¹. Haklı sebeple iş sözleşmesini fesheden taraf İş Kanunu'nda sayılmış olan haklı nedenlerden dayanarak zorundadır. Haklı sebebe dayanan fesihlerde de fesih bildirim yapılmaktadır zira fesih beyanı karşı tarafa ulaşınca hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Ancak iş sözleşmesini fesheden tarafın haklı sebeple fesih iradesini açıklarken sebebi bildirme zorunluluğu yoktur. Her hâlükârda sözleşmenin bildirimsiz şekilde feshedildiği açıklanmalıdır. Sözleşmeyi sona erdiren taraf uyuşmazlık durumunda haklı sebebin varlığını ispatlamalıdır. Ayrıca fesheden taraf fesih konusunda bir sebep belirtilmişse o sebeple bağlıdır. İşveren tarafından gerçekleştirilen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle gerçekleştirilen haklı fesihlerde işçinin savunması alınmak zorunda değildir²⁹². İşveren ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebeplerinden biri ile fesih gerçekleştirilmeden önce disiplin kurulunun karar vermesi de gerekli değildir fakat toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ile disiplin kurulu oluşturulması, savunma alınması ve disiplin kurulunun feshe karar vermesi mümkün olabilecektir. Bu durumda disiplin kurulunun kararı olmadan yapılan fesih, haksız fesih hükümlerine tabi olur²⁹³.

3.3.2. Sosyal Medya Kullanımının Fesih İçin Haklı Sebep Olacağı Durumlar

3.3.2.1. Genel olarak

İşçinin sosyal medya kullanımı veya sosyal medya paylaşımları sebebiyle işveren açısından iş sözleşmesinin devamının çekilmez hale gelmiş olması ve haklı sebeple feshi gerektiren bir durumun varlığı halinde iş sözleşmesi haklı sebeple fesih gerçekleştirilebilecektir. İşverenin işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımlarından

²⁹¹ Süzek, *İş Hukuku*, 691.

²⁹² Sümer, *İş Hukuku*, 114-115; Uşan & Erdoğan, 167.

²⁹³ Sümer, *İş Hukuku*, 115.

ötürü haklı sebeple feshi genellikle işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları ve benzer hallere dayanmaktadır. İşçinin işyeri içinde veya dışında yapılan paylaşımları iş ilişkisine etkisi gözetilerek haklı sebeple feshe konu olabilecektir. Bu hususta konu ile ilgili açıklamalarda bulunulacak ve yargı kararları incelenecektir.

3.3.2.2. İşverene şeref ve namusa dokunacak sözler sarfetmek veya şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunmak

İş K. m. 25/II/b uyarınca, işverenin şerefine ve namusuna dokunan sözler söylenmesi ve gerçekliği olmayan ihbarlar işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine yol açabilecektir. İşçinin, işveren veya ailesi hakkında her olumsuz söz veya davranışının haklı nedenle feshe yol açmayacağı, şeref ve namusa yönelik söylem veya davranışının bulunması gerekmektedir²⁹⁴. Söz konusu davranışın işçi tarafından işveren vekiline veya ailesine yöneltilmesi durumunda da hüküm uygulanacak ve haklı nedenle fesih konusu olacaktır²⁹⁵. İşçinin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilen eleştiri hakkı sınırlarında kalan ifadeleri işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine sebep oluşturmaz, feshin haklı veya geçerli sebep teşkil etmesi işçinin söz konusu davranışının ağırlığına bağlıdır²⁹⁶.

Davacı işçinin “Allah belalarını versin” şeklindeki Facebook paylaşımı sebebiyle iş sözleşmesi geçerli sebebe dayanılarak feshedilmiştir. İşçi, sendikal nedenlerle fesih yapıldığını öne sürmüştü ve işe iade için dava açmıştır. Yerel mahkeme işçinin sosyal medyada yaptığı paylaşımında özellikle bir kişi belirtmemesi ve feshin son çare olması ilkesi gözetilmeden yapılması ayrıca feshin sendikal nedenle yapılmadığının ispatlanamaması nedenleriyle davayı kabul etmiştir. Yargıtay ise işçinin söz konusu paylaşımının haklı nedenle fesih teşkil ettiğini belirtmiştir²⁹⁷.

²⁹⁴ YHGK. (2019, 30 Mayıs). E.2019/331, K. 2019/633, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 25.05.2022; Y22HD. (2018, 28 Şubat). E. 2017/11272, K. 2018/5173, Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 26. 05. 2022.

²⁹⁵ Korkmaz & Alp, 225; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 256; Süzek, *İş Hukuku*, 695.

²⁹⁶ Öktem Songu, *İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, 636 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 695; Tiryaki, H. (2018). *İşe İade Davalarında Yargıtay Kararlarına Göre İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler* (2. Bs.). Bilge Yayınevi, 120.

²⁹⁷ Y9HD. (2016, 19 Şubat). E. 2016/2244, K. 2016/ 22331 “*Dosya içeriğine göre, mahkemece davacının kişi belirtmeksizin sosyal medya üzerinden yaptığı paylaşım nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin feshin*

İşçinin “şunu anladım artık bu işyerinde g.t sayısı beyin sayısından fazla olduğu için bu işyeri değişmez de değişmez, yahu bu kadar mı çapsız var bu işyerinde uğraş uğraş bitmiyor, her gün biri çıkıyor, valla o kadar çapsızı face imden attım ve engelledim ki arkadaş sayımdan fazla oldu” paylaşımından ötürü işverence iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilmiştir. İşçinin işe iade davası açması üzerine yerel mahkeme davacı işçinin işe iade talebini kabul etmiştir. Yargıtay ise işçinin söz konusu paylaşımının, işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi olarak değerlendirilmesinin uygun olacağını belirterek feshin haklı sebebe dayandığı kararını vermiştir²⁹⁸.

İşçinin, işverenin haysiyet ve şerefini kırarak aslı olmayan ihbar ve isnadları da haklı sebeple feshine yol açacaktır. İşçinin bu ağırlıkta olmayan ve eleştiri sınırlarında kalan beyanları ise haklı fesih sebebi olarak değerlendirilemeyecektir²⁹⁹.

son çare olması ilkesine aykırı olduğu kabul edilmiştir. Ancak davacının sosyal medya(facebook) hesabından 18.02.2015 tarihinde “Allah belalarını versin” şeklindeki paylaşımının işveren/işveren yetkililerine yönelik hakaret niteliğinde yazışma olduğu, davalı işverenin haklı fesih yoluna başvurabileceken, davacıya yasal haklarını ödemek sureti ile iş akdini feshettiği, davacının bu yazışma nedeniyle yapılan işveren feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla, mahkemece feshin geçersiz olduğunun kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr Erişim tarihi: 15.15.2022.

²⁹⁸ Y9HD. (2017, 23 Ocak). E. 2016/2778, K. 2017/422 “Davacı işçinin sosyal medya hesabındaki paylaşımların içeriğinin kaba, hakaret içerikli kabul edilebileceği ancak doğrudan somut kişi ve kişileri hedef almadığı, bu yönüyle işverenin, işveren vekilinin, işçinin kişiliğine vb. hususlarda hedef almanın söz konusu olmadığı, kaba, incitici nitelikte dahi olsa kendisine karşı işinin sonlandırılması sonucunu doğuracak nitelikteki ithamlardan hemen sonra aynı gün ve devamındaki gün içerisinde yapılan paylaşımların makul karşılanması gerektiği ayrıca yazışmaların aleni olmayıp iki kişi arasında sohbet ortamında yapıldığı, düşünce özgürlüğü kapsamında olduğunun kabulü zorunluluğunun bulunduğu... davacı işçinin sosyal paylaşım sitesi facebook yazışmalarının da fesih yönünden haklı ve geçerli neden oluşturmadığı kanaatine varılarak davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 18.05.2022.

²⁹⁹ Bursa BAM 3. HD. (2020, 30 Eylül). E. 2019/4163, K. 2020/1600 “...Davacının iş akdinin kendisine verilen süre sonunda haklı ve geçerli neden ile 4857 sayılı İş Kanunu 25/II/b ve g bendi gereği fesih edildiğini..., müvekkili şirkete ait “...Tekstil” isimli facebook hesabında şirket tarafından gururla paylaşılan önemli bir haberin altına yorum kısmına büyük harflerle, “İyi Güzel de BİR Şefin Bayan Personelin Üzerine Yürüyüp Boğazını Sıkmaya ne Dicesiniz” “...Tekstil de Hiç Kimsenin Can Güvenliği Yok Çünkü Şeref Saatiyle Eşek Saatini Söyleyen Şefler Var”, “Herşey İyi Güzel de Personel Müdürünün Aile Geçim İndiriminden Hiç Haberi Yok Ben ... Tekstil Yönetimine Hakkımı Helal Etmeyorum” şeklinde yorumlar yaptığını ... belirtmiştir...Somut olayda, davacının facebookta yazdığı mesajların doküma bölümü sorumlusunun olumsuz tavırlarını kinamak amacıyla olduğu, yazılan yazı içeriklerinde bölüm sorumlusu ile ... isimli bayan arasında tartışma yaşandığının tanık beyanlarıyla da ifade edildiği, söz konusu ifadelerle davacının rahatsızlığını dile getirmeyi, işvereni mevcut olumsuz duruma son vermesini amaçladığı, işyerinde meydana gelen olayların eleştirilmesi niteliğinde olduğu görülmektedir. Davacının yazışmaları, ifade özgürlüğü ve eleştiri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmekte olup bu sebeple yapılan feshin haksız ve geçersizdir.” Erişim adresi: www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi: 22.11.2022

Davacı işçinin davalı işverene ait olan işyerinin uydu fotoğraflarını Facebook ve Instagram hesabında paylaşarak “adım adım ağaç katliamı” yorumu yazması üzerine işveren iş sözleşmesini İş K. m.25/II/b ve d uyarınca feshetmiştir. İlk derece mahkemesi paylaşımın eleştiri niteliğinde olmadığı ve işverenin aleyhine isnadlar içermesi sebebiyle feshi haklı bulmuştur. Yargıtay ise işçinin sosyal medya hesaplarında paylaştığı fotoğrafların “Google ...” programından indirilen, herkesin ulaşabileceği fotoğraflar olduğunu ve fotoğraflardan ağaç sayısının giderek azaldığının fark edildiğini belirtmiştir. Yargıtay’a göre işçinin paylaşımına yaptığı “*adım adım ağaç katliamı, ağaç katliamına son, gloria sports arena ve because here is gloria*” şeklindeki yorumu işçinin anayasal haklarından düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında ve eleştiri sınırları içinde yer almaktadır. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda Yargıtay fesih için geçerli veya haklı neden bulunmadığı kararını vermiştir³⁰⁰.

3.3.2.3. Başka işçiye sataşmak

İş Kanunu’nu m.25/II-d uyarınca sataşma işveren, işveren vekili, aile üyelerinden biri veya diğer işçilere sataşma sözle veya davranışla ortaya çıkabilmektedir. İş Kanunu’nda yer alan fakat tanımı bulunmayan sataşma kısaca “*kişilik haklarına saldırı oluşturan her türlü söz ve davranış*” olarak açıklanabilir³⁰¹.

Sataşma fiili mesai saatlerinde ve işyerinde gerçekleşebileceği gibi mesai saatleri haricinde ve işyeri dışında da gerçekleşebilir³⁰². İşyerinde gerçekleşen sataşma fiilinin fesih için haklı sebep teşkil etmesi işyeri düzenini bozmasından kaynaklanmaktadır. İşyeri dışında yapılan sataşma fiilinin de haklı neden oluşturabilmesi için işyeri düzeninin bozulması gerekmektedir³⁰³.

Sataşmanın haklı neden olarak kabul edilebilmesi için işçinin söz veya davranışının bir suç oluşturmasına gerek yoktur. Pek tabii işçinin söz veya davranışının, kesinleşen ceza

³⁰⁰ Y7HD. (2016, 29 Eylül). E. 2016/5892, K. 2016/15282, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 15.05.2022.

³⁰¹ Öktem Songu, S. (2018). Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”. *Sicil Dergisi*, (39), 113-145.

³⁰² Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 242.

³⁰³ Tunçomağ & Centel, 246-247; Süzek, *İş Hukuku*, 699; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 257; Öktem Songu, Sataşma, 123-124.

mahkemesi kararıyla suç oluşturduğu sabitse iş mahkemeleri bu karara bağlıdır. Ancak ceza mahkemesinin beraat kararı vermesi durumunda da işçinin söz ve davranışından ötürü haklı nedenle fesih kararı verilebilecektir³⁰⁴.

Davacı işçinin işyerinde çalışan diğer işçiler hakkında yaptığı paylaşım sebebiyle iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilmiştir. Davacı işçi twitter hesabından yaptığı paylaşımında herhangi bir isim vermese de sataşma niteliğindeki paylaşımların işyerinde çalışan diğer işçileri kastettiği anlaşılmaktadır. Yerel mahkeme işçinin paylaşımlarının belli kişileri hedef almadığı ve muhatabının belli olmadığını belirtmiş ve davayı kabul etmiştir. Yargıtay ise davacı işçinin paylaşımlarının diğer işçilere karşı hakaret ve sataşma özelliği taşıdığını ve bu nedenle feshin haklı olduğunu belirtmiştir³⁰⁵.

İşçinin “iki kelimeyi bir araya getirip cümle kuramayan adamlar müdür olursa basit bir resmi yazıya cevap yazmayan gerizekalılar şef olur ...’de iş hayatı saçma sapan ilerliyor.” şeklinde yaptığı sosyal medya paylaşımı üzerine iş sözleşmesi işverence feshedilmiştir. Yerel mahkeme işçinin çalışma şartlarından memnun olmadığını sosyal medya hesabında paylaşmasının haklı nedenle feshi gerektirmediğini belirterek işe iade davasını kabul etmiştir. Yargıtay işçinin paylaşımında kullandığı sözlerin hakaret ve sataşma içerdiği gerekçesiyle feshin haklı nedene dayandığına karar vermiştir³⁰⁶.

Başka bir olayda işçinin sosyal paylaşım sitesinde işveren uygulamalarını eleştirdiği için uyarılmış sonrasında yaptığı eleştirilerin arkasında olduğunu açıklayarak kendisi ve işyerindeki diğer işçileri kastederek hoş olmayan sözler içeren bir paylaşımında bulunmuştur. Yargıtay, sosyal medya hesabında işçinin sadece kendisini tanıyan

³⁰⁴ Süzek, *İş Hukuku*, 699; Öktem Songu, *Sataşma*, 121; Korkmaz & Alp, 225.

³⁰⁵ Y9HD. (2017, 26 Eylül). E. 2016/22368, K. 2017/14208 “İşçinin kendisine ait twitter hesabından ...arkadaşlar patroncu bir İK personeli olacaksanız yapmayın o mesleği, çıldırtmayın insanı, bu kadar mı meraklısınız patron g.tü yalamaya” şeklinde paylaşımlarının olduğu, isim zikretmese dahi çalıştığı işyerindeki başka bir çalışana açıkça hakaret ve sataşma niteliğinde twitter paylaşımlarının davalı işveren tarafından öğrenilmesi üzerine de davacı işçiden alınan savunmasında twitter paylaşımlarını kabul etmekle birlikte twitter hesabını takip edenler arasında işten arkadaşlarının bulunmadığı, dolayısıyla kastettiği kişi ya da kişilerin çalışma arkadaşları olmadığını beyan ettiği görülmüştür. Ancak atılan mesaj içeriğinden mesaja konu edilen kişi/kişilerin davacının çalışma arkadaşları oldukları, eksik olanın ise sadece somut kimlik bilgisi olduğu görülmektedir. Gıyapta da olsa iş nedeniyle isim vermeksizin işyerindeki başka bir işyeri çalışanına hakaret ve sataşma niteliğindeki mesajlar nedeniyle işverence yapılan feshin haklı olduğu gözetilerek davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 18.05.2022.

³⁰⁶ Y9HD. (2016, 31 Mart). E. 2015/27643, K. 2016/7929, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 18.05.2022.

arkadaşlarının bulunduğunu, işçinin kendisini de dahil ederek genel nitelikte sözler söylemesini sataşma olarak değerlendirmemiş, işçinin sözlerinin ifade özgürlüğü kapsamında olduğunu belirterek feshin haklı olmadığına oyçokluğu ile karar vermiştir. Kararın karşı oy yazısında muhalefet şerhinde ise feshin haklı nedene dayandığı görüşü yer almaktadır³⁰⁷.

3.3.2.4. Başka işçiye cinsel tacizde bulunmak

İş Kanunu m. 25/II/c düzenlemesiyle işverenin bir işçisine cinsel tacizde bulunması işverenin haklı sebeple feshine yol açmaktadır. Bilişim teknolojilerinin sıkça kullanıldığı bu çağda sosyal medya, e-posta veya elektronik iletişim araçlarıyla da başka bir işçiye cinsel tacizde bulunabilmektedir. Bu noktada cinsel tacize uğrayan kişiyi işverenin otoritesi altındaki başka çalışanlar olarak değerlendirebiliriz. İşçinin işyerinde çalışan alt işveren işçisine³⁰⁸, çırağa veya stajyere³⁰⁹ cinsel tacizde bulunması da haklı sebeple feshi oluşturur³¹⁰.

³⁰⁷ Y9HD. (2016, 23 Mayıs). E. 2015/2635, K. 2016/12272 “Davacı, sosyal paylaşım sitesi olan facebook sayfasında, “Ümraniye mağazasında içine kendimi de katarak bu mağazada bir tane ADAM gibi ADAM yok, herkes kaypak olmuş, herkes yalaka olmuş. Taklacı olmuş, bunun öbür dünyası da olacak, iki yakaları elimde olacak İNŞALLAH....” sözlerini sarfettiği, davacının bu sayfasına işyerinde çalışan bir kısım işçilerin de tanınmış olduğu, davacının bu sözleri üzerine diğer bir kısım işçilerin de yorum yapıp cevaplar yazdıkları anlaşılmalı, tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde, davacının sözlerinin, diğer çalışanları da hedef alır şekilde rencide edici olduğu, eleştiri sınırlarını aştığı, işyerindeki çalışma barışını bozduğu, sözlerinin arasına kendisini de dahil etmesinin eylemi masum kalmayacağı, eylemin 4857 sayılı Yasanın 25/II-d kapsamında sayılması için işçinin, işverenin başka işçisine sataşması yeterli olup, bu sataşmanın yüz yüze, mail yolu ile ya da sosyal paylaşım sitesi ile olmasının da sonucu değiştirmeyeceği, davalı işverenin feshinin bu nedenlerle haklı nedene dayandığı... aksi yöndeki sayın çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 18.05.2022.

³⁰⁸ Y7HD. (2016, 10 Mart). E. 2015/43589, K. 2016/6048 “Davalı alt işveren işçisi olarak çalışan davacının asıl işveren bünyesinde kamu görevlisi olarak çalışan işçiye “...” adli sosyal paylaşım sitesinde dava dilekçesindeki kabulden de anlaşıldığı üzere arkadaş olarak ekli olmadığı halde ortak arkadaşların olması nedeniyle gördüğü resmini beğenmesi ve “... çok sade ve güzelsin” şeklindeki sözü cinsel taciz boyutuna ulaşmamakla birlikte sataşma niteliğinde olup olayın işyerine yansdığı ve iş akışının bozulduğu sabit olduğundan somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir nedenin bulunduğu kabulü gerekmektedir. Açıklanan nedenle feshin geçerli olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 05.05.2022.

³⁰⁹ Y9HD. (2006, 19 Haziran). E. 2006/13620, K. 2006/17779, Erişim adresi: www.legalbank.net, Erişim tarihi: 02.06.2022.

³¹⁰ Sümer, *İş Hukuku*, 121; Akyiğit, 274.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, işçinin işyerinde bulunan bilgisayarı kullanarak hem şirketin ortakları hem de işyerindeki kadın çalışanlar için hakaret ve cinsel içerikli yazışmaların haklı sebeple feshi oluşturacağına karar vermiştir³¹¹.

Başka bir kararda işçinin Facebook hesabından başka işçiye “çok cici ve tatlı birisin ve sıcak kanlısın” şeklindeki mesajlarını başka mesajların takip etmesi üzerine işçinin iş sözleşmesi İş K. m. 25/II/c kapsamında feshedilmiştir. Yerel mahkeme haklı neden olmadığı gibi geçerli nedenin de bulunmadığına karar vermiştir. Yargıtay ise söz konusu mesajların taciz edici ve haklı nedenle fesih niteliğinde olduğunu belirtmiştir³¹².

Bazı yargı kararlarında işçinin cinsel tacizinin, işçinin sataşması olarak belirtilmesi ve bu yönde kararlar verilmesi belirsizliğe yol açmış ve haklı fesih sebeplerinin birbirinden ayırt edilmesini zorlaştırmıştır. Bunun sebebi ise 4867 sayılı İş Kanunu’ndan önceki kanunlarda cinsel tacizin ayrı bir fesih sebebi olarak yer almamasıdır³¹³. Ancak işveren iş sözleşmesini feshederken bildirdiği sebeple bağlı olduğundan fesih sebebinin doğru belirlenmesi ve bildirilmesi işveren açısından makul bir uygulama olacaktır.

3.3.2.5. Doğruluk ve bağlılığa uymayacak şekilde davranmak

İş Kanunu m. 25/II/e uyarınca işçinin güveni kötüye kullanma, işverenin meslek sırlarını ortaya atma, hırsızlık yapma gibi davranışları nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshi mümkündür. Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar aynı zamanda işçinin sadakat yükümlülüğüne de aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca İş Kanunu m. 25/II/e hükmünde sadakat yükümlülüğüne aykırı örneklerden sonra “gibi” kelimesinin kullanılması hükmün sınırlayıcı olmadığını göstermektedir. Sadakat yükümlülüğüne aykırı olan diğer

³¹¹ Y9HD. (2013, 28 Mayıs). E. 2011/16044, K. 2013/ 16158, “İşyerindeki bilgisayardan başka bir şirketin çalışanı ile yaptığı MSN yazışmalarında şirket ortakları ve çalışan kadın işçiler hakkında hakaret ve cinsel içerikli yazışmalar barındıran ifadeler kullandığı, bu hususun tutanak ile tespit edilip ertesi gün savunması istenmesine rağmen..., davacının eylemlerinin işverene haklı fesih imkanı tanıyacak nitelikte olduğu göz önüne alındığında işverence gerçekleştirilen feshin haklı olması nedeni ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 05.05.2022.

³¹² Y9HD. (2015, 12 Ekim). E. 2015/20326; K. 2015/28093, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 20.05.2022.

³¹³ Öktem Songu, Sataşma, 117; Öktem Songu, Sataşma, 32 numaralı dipnottan, Y9HD. (2012, 21 Kasım). E. 2002/7403, K. 2002/21982 “...davacı işçinin davalı işyerinde çalışan bayan işçiye seni seviyorum şeklinde sataşmada bulunduğu...”.

davranışlar da işverene haklı nedenle fesih hakkı vermektedir³¹⁴. İşçinin işyerindeki konumu, yaptığı iş, iş hayatının gereklilikleri göz önünde tutularak davranışın işverenin güvenini sarsacak ağırlıkta olması ve işveren açısından iş ilişkisini çekilmez hale getirmesi gerekmektedir. Buna ek olarak işçinin sözleşmesinin İş Kanunu m. 25/II/e kapsamında feshedilmesi için davranışının suç niteliği taşıması şart değildir³¹⁵.

Yargıtay'a konu olan olayda işçinin yazılım mühendisi olarak çalıştığı şirketten kendisine işveren tarafından tahsis edilen bilgisayarı kişisel konuşmaları ve başka kişiler için kullanması sebebiyle işveren tarafından İş K. m. 25/II/e hükmüne dayanarak sözleşmesi feshedilmiştir. İşçinin işe iade talebiyle açtığı davada yerel mahkeme davayı kabul etmiştir. Yargıtay ise davayı reddederek feshi haklı bulmuştur³¹⁶.

Temizlik işçisi olarak görev yapan davacının işyerini su basması sebebiyle yaptığı paylaşım yerel mahkeme tarafından espri amaçlı olması, şirketin ticari itibarını sarsmaması, işvereni kötüleme amacının olmaması ve iş ilişkisini her iki taraf için de çekilmez devam edilmez duruma getirmemesinden ötürü fesih sebebi görülme de Yargıtay paylaşımın haklı sebeple feshi gerektirdiği şeklinde karar vermiştir³¹⁷.

³¹⁴ Süzek, *İş Hukuku*, 700; Sümer, *İş Hukuku*, 121, Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 243.

³¹⁵ Mollamahmutoglu & Astarlı & Baysal, 259; Senyen-Kaplan, 322.

³¹⁶ Y9HD. (2017, 14 Şubat). E. 2016/4183, K. 2017/1916 “*Dosyada bulunan tüm bilgi ve belgeler ve özellikle davacının iş akdinin feshine dayanak yapılan “SKYPE” programındaki görüşme metinleri bir bütün olarak göz önünde tutulduğunda; davacının davalı işyerine ait olan ve işinin gereği kullanması için kendisine tahsis edilen bilgisayarı mesai süresi içerisinde kendisiyle ticari bağlantısı olduğu anlaşılan Alparşan adlı şahısla çok yoğun biçimde görüşme yaparak kullandığı, konuşma ve yazışma içeriklerinden yazılım mühendisi olan davacının mesaisini işverene hasretmesi gerekirken çok yoğun biçimde kişisel sohbet ve ticari bağlantıları için sarfettiği, davacının iş bu davranışları doğruluk ve bağlılığa aykırı olup işverene haklı fesih imkanı tanıdığı ve işverenin bu hakkını yasal süre içerisinde kullandığı ve sonuç olarak feshin haklı olduğu anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.*” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 26.05.2022.

³¹⁷ Y7HD. (2016, 17 Şubat). E. 2015/37679, K. 2016/3462 “*Somut olayda, davacının temizlik işçisi olarak alt işveren ... şirketinde çalıştığı ve bazen işyerinde su basması olaylarının yaşandığı doğru olsa bile, 27.10.2014 tarihinde; “...a 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 facebooktan yaptığı paylaşımın, asıl işvereni küçük düşürücü ve aşağılayıcı nitelikte olup, espri niteliğinde sayılmayacağı, bu nedenle davacının söz konusu eyleminin işveren açısından doğruluk ve dürüstlikle bağdaşmayan hareket olarak değerlendirilip iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinde herhangi bir hukuka aykırılık olmadığını anlaşıldığı, davacının bu eylemleri haklı fesih sebebi oluşturacağından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 02.06.2022.

Başka bir olayda işçinin bir sosyal medya hesabında “*F... adalet dağıtma bankası değildir çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş*” şeklinde yaptığı paylaşımdan ötürü iş sözleşmesi m. 25/II/e dayanılarak feshedilmiştir. Yerel mahkeme işçinin paylaşımının feshe konu olmayacağı kararını vermişse de Yargıtay işçinin paylaşımıyla işverenin kurumsal itibarını zedelediğini, eleştiri sınırının aşıldığını belirterek işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğuna hükmetmiştir³¹⁸.

Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi evli ve üç çocuğu olan işçinin, işyerinde çalışan evli kadın işçiyle samimi göründükleri fotoğrafını facebook sitesinde paylaşmasını haklı sebep olarak değerlendirmiştir³¹⁹.

3.3.2.6. Görevini yerine getirmemek

İş Kanunu m. 25/II/h uyarınca, işçinin yapma ödevinin olduğu görevler için kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi işverene haklı nedenle fesih imkânı vermektedir. İşçinin görev kapsamının belirlenmesinde kanundan, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden, iç yönetmelikten diğer bir ifadeyle tüm çalışma koşullarından kaynaklanan iş görme borçları dikkate alınır³²⁰.

İşçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için hatırlatmanın yapılması gerekmektedir. Feshin haklı sebebe dayandığı konusunda ise ispat yükü işverenedir ve ispat kolaylığı açısından hatırlatmanın yazılı yapılması daha uygun olacaktır³²¹. İşveren yapacağı hatırlatma ile işçinin görevi ve işin yapılması için öngörülen süreyi açıkça bildirmelidir³²². Hatırlatmada işçinin bildirimine rağmen işini yapmaması durumunda iş sözleşmesinin feshedileceğinin ayrıca belirtilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır³²³. Ancak işçinin bir defaya özgü fiili haklı nedenle feshe konu olmamalıdır, haklı fesih için

³¹⁸ Y9HD. (2014, 25 Eylül). E. 2014/11621, K. 2014/28293, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr
Erişim tarihi: 02.05.2022.

³¹⁹ Çil, 800'den, Sakarya BAM 9. HD. (2020, 4 Kasım). E. 2019/2883, K. 2020/1383.

³²⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 702-703; Ekmekçi & Yiğit, 702; Tunçomağ & Centel, 250.

³²¹ Sümer, *İş Hukuku*, 122; Şakar, 186; Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 245; Yiğit, 206.

³²² Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 262; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 636.

³²³ Y9HD. (2016, 17 Şubat) E. 2014/33524, K. 2016/3009, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr,
Erişim tarihi: 13.05.2022.

işçinin davranışının taraflar arasındaki güveni çökertecek ağırlıkta olması gerekmektedir³²⁴.

İşçinin işyeri bilgisayar ve internetini izin almadan veya izni aşan şekilde kişisel amaçlı kullanımı da haklı sebeple feshe yol açabilecektir. Kişisel amaçlı internet kullanımının yasak olması ve iş ya da işyerinin özelliği gereği kişisel amaçlı internet kullanımının işverene zarar vermesi durumlarında işçiye görevi hatırlatılmasına rağmen işçinin görevini yapmaması işverenin feshi İş K. m. 25/II/h sebebine dayanabilmektedir³²⁵.

İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken özenli olması ve çalışma koşullarına uygun davranması gerekmektedir. Aynı zamanda işçi işin görülmesi ve davranışları konusunda işverenin yönetim hakkı kapsamını oluşturan emir ve talimatlarına da uymak zorundadır³²⁶.

Esasen günümüzde mesai saatinde işçinin kişisel amaçlı internet kullanımını bütünüyle yasaklamak işçi açısından zor ve ölçülü olmayan bir uygulama olacaktır. Uygulamada ise işyerlerinde internet sitelerine erişimin veya sosyal medya kullanımının tamamen yasaklanması oldukça rastlanan bir durumdur³²⁷.

İşçinin mesai saatlerinde düşüncelerini ifade edebilmesini ve haberleşme olanağını sağlayan araçların kullanımının işverence yasaklanması yerine işçinin iş görme borcunu aksatmaması şartıyla sosyal medya kullanımına izin verilmesi daha ölçülü bir yaklaşım olacaktır³²⁸. Yargıtay ise sosyal medya kullanımından ötürü iş görme borcunun yerine getirilmemesi veya özensiz şekilde yerine getirilmesi konusunda farklı yönde kararlar vermiştir.

Yargıtay genel olarak işçinin mesai saatlerinde kişisel amaçlı internet, e-mail veya sosyal medya kullanımında iş görme borcunu etkileyecek derecede olması ve bunun da işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebeple feshe yol açtığı yönünde karar vermektedir³²⁹.

³²⁴ Çil, 834 vd.

³²⁵ Yamakoğlu, 143.

³²⁶ Öztürk, B. (2021). *İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu* (1. Bs.). On İki Levha Yayınları, 187.

³²⁷ Savaş, Siber Gözetim, 111.

³²⁸ Dönmez & Okutan, 32; Ugan Çatalkaya, 349-350; Çelik, 108; Gürsel, 382-383.

³²⁹ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 295-296; Y9HD. (2007, 15 Ekim). E. 2007/16405, K. 2007/30241 "...davacının iş sözleşmesinde, işverenin yönetim hakkı kapsamında düzenleyeceği kurallara uymayı taahhüt ettiği, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde birçok kez kişisel

Buna karşın, kişisel amaçlı internet kullanımının işverenin talimatıyla yasaklanması durumunda işçinin buna aykırı davranmasını Yargıtay haklı fesih olarak değerlendirebilmektedir³³⁰. Yargıtay başka bir kararında işçinin iş görme borcuna engel olan internet veya sosyal medyada makul sürenin aşılmasının da haklı sebeple feshe yol açacağı kararını vermiştir³³¹.

Yargıtay daha yakın tarihli bir başka kararında ise işçinin işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımı işverence yasaklanmadığı ve sınırlanmadığı durumda işverene haklı sebeple fesih hakkı oluşturmayacağına hükmetmiştir³³².

3.3.2.7. İş güvenliğini tehlikeye düşürmek veya işverenin malına zarar vermek

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işçilere eğitimler vermek ve bu konuda çalışanları bilinçlendirmek, önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek de dahil olmak

mailinde kullandığı ve elektronik ortamda yazılan birtakım yazıları işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır.” Erişim adresi www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi:14.05.2022; Y22HD., (2018, 2 Temmuz). E. 2018/6547, K. 2018/16395, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 14.05.2022.

³³⁰ Y9HD. (2008, 17 Mart). E. 2007/27583, K. 2008/5294, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 14.05.2022.

³³¹ Y9HD. (2011, 3 Kasım). E. 2009/25494, K. 2011/42548 “*Dosya kapsamında bulunan MSN yazışmalarına ilişkin dökümler incelendiğinde davacı işçinin mesai saatlerinde makul süreyi aşacak şekilde mesajlaştığı, bu mesajlarda “burası ne tuhaf bir yer Dallas gibi, komedi yani, kimin eli kimin cebinde belli değil...” gibi sözcüklerle işvereni kötülediği, itibarını zedelediği ve tüzel kişiliğin haklarına saldırıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Dedikodu niteliğini aşan sözü edilen ifadeler haklı fesih nedeni olduğu gibi işverene ait olan ve iş için kullanılması gereken bilgisayarın mesai saatleri içinde MSN de kullanılması da haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir.”* Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 14.05.2022.

³³² Y9HD. (2016, 13 Haziran). E. 2015/4048, K. 2016/14121 “*Davalı işverence, davacının mesai saatleri içinde sitelere girmesi ve işi aksattığı nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiği savunulmuş ise de, söz konusu bilgisayarın işyerinde ortak kullanımda olduğu(tanıklarca da doğrulandığı üzere), davacının girdiği tespit edilen ... isimli sitelerin ... tarzında video paylaşım siteleri olduğu, günümüzde internet kullanımının yaygın olması nedeniyle açılan sitelerin reklamlarında pornografik reklamların yer aldığı herkesçe bilindiği, ayrıca işverence bilgisayarların kullanılmamasına ilişkin davacı işçi ve çalışan diğer personellere herhangi bir yasaklamada bulunulmadığı, evvelce de benzer eylemlerde bulunulup uyarıldığı yönünde savunmada bulunulmadığı, işin aksadığı savunmasının da ispatlanmadığı, savunma ile işten ayrılış bildirgesindeki nedenlerin çeliştiği, işverenin fesihle ilgili sebebi sonradan değiştiremeyeceği, bir an için durumun sabit olduğu kabul edilse dahi, eylem ile sonuç arasında açıkça orantısızlık olduğu kabul edilerek, iş akdinin kadem ve ihbar tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdirildiği görüşüne varılmıştır.”* Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 22.05.2022.

üzere tüm yükümlülükleri yerine getirmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin mutlaka sağlanacağı anlamına gelmemektedir. Çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymak ve tehlikeyi işverene bildirmek yükümlülükleri vardır³³³.

İş K. m. 25/II/1 hükmünde, işçinin iş güvenliği önlemlerine aykırı davrandığı ve işyerindeki eşyalara otuz günlük ücreti tutarıyla karşılayamayacak kadar hasar verdiği durumlarda haklı feshin söz konusu olacağı belirtilmiştir. İşçinin güvenli olmayan web sitelerine girmesi veya dosya indirmesi işyeri bilgisayar ağının virüs bulaşmasına ve bunun sonucunda sistemin çökmesine, ticari sırların üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesine neden olabilecektir. Bu durumda işyerinin maddi ve manevi anlamda zararının olmasından söz edilir. İşçinin kusurlu davranışıyla uğrattığı zarar sonucunda iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilir. Hukuka uygun şekilde yapılan elektronik gözetlemeye işçinin engel olması İş K. m. 25/II/1 hükmü kapsamında değerlendirilebilir³³⁴.

³³³ Sümer, H. H. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 199; Bostancı, Y. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (12,1-2), 70 vd.

³³⁴ Yamakoğlu, 144-145.

4. İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN SONUÇLARI

4.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte sona ermenin en önemli sonuçlardan biri olarak karşımıza çıkan işçi hakkıdır. İşçinin kıdemi, aldığı ücret ve iş sözleşmesinin sona erme sebebi göz önünde bulundurularak işveren tarafından ödenecek olan miktar bulunacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 120 hükmünde 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatının düzenlendiği 14. maddesinin yürürlükte kalmaya devam ettiği belirtilmiştir. Ayrıca İş K. Ek m. 6 ile kıdem tazminatı fonu kurulacağı ve fonla ilgili Kanun'un yürürlüğe gireceği zamana kadar 1475 sayılı eski İş Kanunu m.14 hükmü kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu anlaşılmaktadır³³⁵.

Kıdem tazminatından faydalanabilmek için öncelikle İş Kanunu'na tabi sürekli işte çalışan bir işçi olmak gerekmektedir. İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalışma süresinin en az bir yıl olması şartı aranmaktadır³³⁶. İşçinin grev ve lokavt nedeniyle sözleşmesinin askıda geçtiği dönemler, işçinin tutuklu veya hükümlü olduğu süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile özel bir düzenleme yapılmadığı sürece ücretsiz izin süreleri kıdemden sayılmamaktadır³³⁷.

İşçi fesih, ölüm gibi hallerde kıdem tazminatına hak kazanabilirken konumuz bakımından fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanması koşullarını incelemek yerinde olacaktır. Sözleşmenin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması kıdem tazminatı ödenmesi için önem taşımaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi sürenin dolmasıyla sona ererse kıdem tazminatı hakkı doğmaz ancak sözleşme süresi dolmadan işveren sözleşmeyi feshederse işçi diğer şartları da sağlaması halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İş sözleşmesi işveren tarafından bildirimli olarak feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu durumda işçinin sosyal

³³⁵ Süzek, *İş Hukuku*, 753; Sümer, *İş Hukuku*, 127; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 669.

³³⁶ Y22HD. (2019, 14 Ocak). E. 2016/3552, K. 2019/775 “...Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir...” Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 28.11.2022.

³³⁷ Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 342; Ekmekçi & Yiğit, 752-753.

medya kullanımı sebebiyle haklı fesih ağırlığında olmayan ancak iş sözleşmesini olumsuz etkileyen özelliklerin olması durumunda işveren tarafından gerçekleştirilen bildirimli fesihlerde işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanmasında, işverenin bildirimli feshi usulüne uygun şekilde veya usulsüz şekilde ya da kötüye kullanarak gerçekleştirilmesinin herhangi bir etkisi olmayacaktır. İşverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri sebepler haricinde gerçekleştireceği bildirimli fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır³³⁸. İşçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımları sebebiyle haklı feshe konu olması genellikle İş K. m. 25/II hükmünde belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri sebeplere dayandığı için bu durumda işçi için kıdem tazminatı hakkı doğmayacağı söylenebilecektir.

Kıdem tazminatının tutarı, işçinin işe başlama tarihinden itibaren her geçen yıl için otuz günlük ücrettir. Kıdem tazminatı hesaplaması son brüt ücret üzerinden hesaplanır. Ayrıca hesaba geçici olmayan asıl ücret ekleri de dahil edilir. İşverenin kıdem tazminatını zamanında ödememesi ihtimalinde gecikme süresi bakımından mevduata uygulanan en yüksek faizi ödenmesi gerekecektir³³⁹.

4.2. İhbar Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerine uymadan usulsüz şekilde iş sözleşmesini sonlandıran işçinin veya işverenin bildirim sürelerine ait ücreti ihbar tazminatı olarak ödemek zorunluluğu bulunmaktadır. Feshi gerçekleştirenin karşı tarafa bildirim sürelerine ait ücreti zarar şartı aranmaksızın ödemesi gerekmektedir. İşverenin bildirim sürelerine uymadan işten çıkardığı işçinin hemen bir iş bulması durumunda dahi işçi ihbar tazminatını tam olarak talep edilebilecektir fakat bildirim süresine uyulmadan fesih yapıldığının ispatı gereklidir³⁴⁰.

³³⁸ Senyen-Kaplan, 352; Şakar, 212; Uşan & Erdoğan, 182-183.

³³⁹ Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 265-266; Tunçomağ & Centel, 269-270.

³⁴⁰ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 474; Onat, Z. (2020). İşverenin İş Akdini Kötüniyetli Feshi (1. Bs.). Yetkin Yayıncılık, 281.

Taraflardan ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olacak kişi yalnızca işveren olmayacaktır işçi de usulsüz fesih gerçekleştirirse tazminatı ödemek zorundadır. İhbar tazminatını almaya hak kazanacak taraf, iş sözleşmesini haklı sebeple de olsa fesheden taraf değil usulsüz feshe uğrayan taraf olacaktır³⁴¹. İş K. m. 17 hükmü işverene bildirim sürelerinde ödemesi gereken ücreti işçiye peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshetme imkânı vermiştir. Bu durumda işverenin feshi usulsüz bir fesih olmayacaktır³⁴².

İhbar tazminatı miktarı ihbar sürelerine ait söz konusu ücreti ifade etmektedir. Bu ücret hesaplanırken işçinin sözleşmenin sonlandığında aldığı son ücret üzerinden giydirilmiş haliyle göz önünde tutulacaktır. Temerrüt tarihinden itibaren yürütülecek ihbar tazminatı faizi yasal faiz olacaktır. İş K. Ek madde 3'e göre ihbar tazminatı için beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır³⁴³.

İşçinin sosyal medya kullanması ve paylaşımlar yapması sebebiyle işveren haklı sebep ağırlığına varmayan ancak iş sözleşmesini sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda bildirim sürelerine uyararak veya bildirim sürelerine ait ücreti peşin olarak ödeyerek iş sözleşmesini sonlandırabilecektir. Bu durum çoğunlukla işçinin işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımından kaynaklı gerçekleşmektedir. Eğer işverenin iş sözleşmesini İş K. m. 25/II hükmü ile haklı nedenle feshetmesi durumunda ihbar tazminatı ödemesi söz konusu olmayacaktır.

4.3. İş Güvencesi Tazminatı

Mahkeme veya özel hakem incelemesi sonucunda işverenin iş sözleşmesinin feshini geçerli bir sebebe dayanmayarak gerçekleştirdiği veya gösterdiği sebebin geçerli olmadığı kanaatiyle feshin geçersiz olduğu anlaşıldığında işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatma zorunluluğu bulunmaktadır. İşçinin yapması gereken ise kesinleşmiş mahkeme veya hakem kararının tebliği üzerine işyerine on işgününde başvurmasıdır. İşçinin gerekli sürede işyerine başvurmaması durumunda işverenin feshi geçerli sayılacaktır. İşçinin arabuluculuk faaliyeti ile kararlaştırılan işe başlama tarihinde işe

³⁴¹ Süzek, *İş Hukuku*, 539; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 285; Ekmekçi & Yiğit, 552.

³⁴² Şakar, 165; Akyiğit, 242.

³⁴³ Uşan & Erdoğan, 154; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 475.

başlamaması durumunda da fesih geçerli hale gelecektir. İşçi, işyerine süresi içinde başvurmuşsa işveren işçiyi işe başlatabilecek veya işçinin işe başlamasını istemiyorsa iş güvencesi tazminatını ödeyecektir. İş güvencesi tazminatının tutarı işçinin en az dört aylık en çok sekiz aylık ücretidir³⁴⁴. Tazminatın miktarı mahkeme tarafından fesih sebebi ve işçinin kıdemi göz önünde tutularak ve dava tarihindeki ücret esas alınarak belirlenecektir³⁴⁵.

İşçi iş güvencesi tazminatının yanı sıra iş sözleşmesinin feshedilmesinden dava kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı dönem için en fazla dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer ücretlere işe başlatılıp başlatılmamasına bağlı olmaksızın hak kazanacaktır. İşçi iş güvencesi tazminatını ancak işe iade davası açarak talep edebilmektedir. İşe iade davası açılmadan işçinin iş güvencesi tazminatı ve boшта geçen süreye dair en çok dört aylık ücretinin talep edebilmesi mümkün değildir. İşçinin iş güvencesi tazminatı kazanabilmesi iş güvencesine tabi olarak çalışmış olması ve işverenin iş sözleşmesini feshinden sonra işçiyi işe başlatmaması durumunda gerçekleşecektir³⁴⁶.

İşçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımları sebebiyle işverenin iş sözleşmesini geçersiz şekilde feshetmesi sonucunda işçinin açtığı davada feshin geçersizliği kararının kesinleşmesi ve işçinin işe başlatılmaması durumunda iş güvencesine tabi işçi söz konusu tazminata hak kazanacaktır.

4.4. Haksız Fesih

Haksız fesih, taraflardan birinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini belirtmesine rağmen haklı sebebin olmaması, belirtilen sebebin ispatlanamaması ya da feshin hak düşürücü süre olan altı işgünü içinde yapılmaması durumunda gerçekleştirilen fesihtir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinde işverenin haklı sebeple fesih gerçekleştirdiğini belirtmesi üzerine iş güvencesine tabi olarak çalışan işçi feshin İş K. m. 25 hükmüne uygun yapılmadığını ileri sürerek feshin geçersizliği ve işe iade davası açabilecektir. İş

³⁴⁴ Korkmaz & Alp, 214; Tunçomağ & Centel, 233; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 570.

³⁴⁵ Y22HD. (2019, 17 Aralık). E. 2019/8509, K. 2019/23526, Erişim adresi: www.sinerjimevzuat.com.tr, Erişim tarihi: 28.11.2022.

³⁴⁶ Sümer, *İş Hukuku*, 110; Ekmekçi & Yiğit, 647; Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 221.

güvencesine tabi olarak çalışmayan işçi ise ihbar tazminatı ve şartlarını taşıması halinde kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir³⁴⁷.

TBK. m. 438/III hükmü ile işverenin haksız şekilde feshettiği iş sözleşmesi için hâkimin takdirine bağlı olarak işçiye haksız fesih tazminatı olarak bilinen tazminat ödemesi yapması gerekebilir. Haksız fesih tazminatı, işverenin gerçekleştirdiği hukuka aykırı davranış niteliği taşıyan haksız feshin karşılığı olarak kararlaştırılmıştır. Hâkim tazminatın ödenmesine veya ödenmemesine hükmedebilecektir ancak tazminat miktarı en fazla işçinin altı aylık ücreti tutarında olabilecektir. Hâkim somut olaya göre tüm durum ve koşulları değerlendirerek tazminat miktarını belirleyecektir. Sözleşmenin süresi, tarafların sosyal ve ekonomik durumu, ileri sürülen fesih sebebi, işçinin kişilik haklarına müdahalenin ağırlığı, feshin hukuka aykırılık derecesi hâkimin karar vermesinde etkili olacak unsurlardır³⁴⁸.

Haksız fesih tazminatı Borçlar Kanunu'na tabi olan işçilere ve İş Kanunu'na tabi iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilere belirli ve belirsiz süreli iş ilişkilerinde uygulanacaktır. Haksız fesih tazminatı temel ücret üzerinden hesaplanmaktadır. İş güvencesine tabi olarak çalışan işçiler için haksız fesih tazminatına hükmedilmemesinin sebebi haksız ya da geçersiz fesihlerde iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücretin ödenmesinin mutlak emredici şekilde belirlenmiş olmasıdır³⁴⁹.

4.5. İbra

İbra, tarafların yaptıkları sözleşmeyle alacaklının alacağından vazgeçtiği, borçlunun borcundan kurtulduğu ve böylece borcun sona ermesini sağlayan özel sebeptir. TBK m. 420 hükmünde ibranın düzenlenmiş olması, iş hukukunda da uygulama alanı bulacağından iş hukuku açısından bir ilk olmuştur. TBK m. 420 hükmüne göre ibra sözleşmesi ancak iş sözleşmesinin sona ermesinin üzerinden bir ay geçtikten sonra

³⁴⁷ Eyrenci & Taşkent & Ulucan & Baskan, 249; Korkmaz & Alp, 238 vd.

³⁴⁸ Senyen-Kaplan, 335-336; Aydoğdu, 212; Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Bs.). Seçkin Yayıncılık, 300.

³⁴⁹ Süzek, *İş Hukuku*, 729; Soyer, P. (2011). Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi. *Sicil Dergisi*, (22), 17.

yapılabilecektir. Bunun sebebi ise işçinin korunması ve işverenden haklarını talep etmekten vazgeçmesinin engellenmesidir³⁵⁰.

İbra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması, ibra konusu alacak türü ve miktarının açık şekilde gösterilmesi, ödemenin eksiksiz ve banka kanalıyla yapılması koşulları bulunmaktadır. Bu koşulların herhangi birinin eksikliğinde ibra sözleşmesinin geçersizliği söz konusu olacaktır³⁵¹. Alacak türlerinin belirtildiği ancak miktarının belirtilmediği ibranamelerin de geçersizliği açıktır. Ayrıca kısmi ödemeleri içeren ibra sözleşmelerinin makbuz hükmünde olduğunu söylenebilir fakat bunun için TBK. m. 420 hükmüne göre ödemenin banka üzerinden yapılmış olması gerekir³⁵².

Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ibraname hakkında bazı eleştiriler de bulunmaktadır. İlki ibra sözleşmesinin yapılmasının iş sözleşmesinin sona erme tarihinden itibaren en az bir aylık süre geçtikten sonra yapılabileceğine ilişkin hükümlerle ilgilidir. Hükümün konulma amacının yerinde olduğu ancak işverenin ödemesi gereken kıdem ve ihbar tazminatının bir ay sonuna ertelenerek ibranamenin o tarihte ödenmesi gibi düzenlemenin kötüye kullanılabilmesi yönündeki görüştür. Bunun yanı sıra ibra konusu alacağın miktarının açıkça yazılması koşulunun da ulusal bayram ve genel tatiller, hafta tatili gibi ücretler açısından ibraname düzenleneceğinde bir rakam konulmasının zorluğu ve işçinin söz konusu miktarın gerçeğe uygun olmadığı iddiasıyla dava açmasının olası olduğu da belirtilmiştir³⁵³.

³⁵⁰ Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 359.

³⁵¹ Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 667; Ekmekçi & Yiğit, 776.

³⁵² Süzek, *İş Hukuku*, 794; Akyiğit, 333; aksi yönde görüş için Çil, Ş. (2011). 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (21), 80.

³⁵³ Alpagut, G. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (31), 956-957; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat & Özkaraca, 668.

5. SONUÇ

Sosyal medya, işçi ve işverenin çalışma hayatında kullandığı, çalışma hayatında sağladığı avantajların yanında dezavantajlarının da olabildiği etkili bir araçtır. İş hukuku açısından işverenin işçiyi işe alım sürecinde işçinin sosyal medya hesaplarındaki bilgilerin, paylaşımların incelenerek işe alım kararının verilmesi oldukça önemliyse de iş sözleşmesi devam ederken işçinin işyerinde sosyal medya kullanımı ve sosyal medya paylaşımları iş sözleşmesine etkisi ve sonuçları bakımından daha büyük önem taşımaktadır.

İşçinin işyerinde mesai saatleri içerisinde sosyal medya kullanımı, iş ilişkisinde yerine getirmesi gereken bazı borç ve yükümlülükleri ihlal etmesine yol açabilmektedir. İşçinin sosyal medya kullanımından ötürü dikkatini işine vermediğinde işini özenle yerine getirememesi ve iş güvenliğini sağlayamaması durumları söz konusu olabilmektedir. İşçinin TBK. m. 399 uyarınca işin görülmesi ve işyerinde uyulması gereken davranışlar ile ilgili işverenin genel düzenlemelerine ve talimatlarına uyması gerekmektedir.

İşveren, işçinin mesai saatlerinde sosyal medya kullanımı ve sosyal medya denetlenmesi konularına ilişkin talimatlarda bulunabilecek ve yönetim hakkı kapsamında düzenlemeler yapabilecektir. İşveren işyerinde oluşturacağı politika, etik yönerge, iç yönetmelik gibi sosyal medya kılavuzları aracılığıyla işçinin mesai saatleri içerisinde sosyal medya kullanımını düzenleyebilecektir. Bunun yanında sosyal medya kılavuzlarında, işçinin sosyal medya kullanımının işveren tarafından denetlenme derecesi ve kuralların uygulanmaması karşılığında uygulanacak yaptırımlar düzenlenebilecektir.

Teknoloji çağında yaşadığımız ve işçinin gününün büyük kısmını işyerinde geçirdiği dikkate alındığında işyerinde işçilerin internet ve sosyal medya kullanımının tamamıyla yasaklanması kanaatimizce doğru değildir. İşçinin işini yerine getirmesine engel olmayacak şekilde belli süre ve yerlerde sosyal medya kullanımına izin verilmesi yerinde olacaktır. İşverenin işçiye sağladığı bilgisayar, cep telefonu gibi araçlar üzerinden işçinin sosyal medya kullanımının denetlenmesi veya gözetilmesi de sınırsız şekilde yapılamayacaktır. İşverenin denetleme yapması durumunda özellikle işçinin temel hak ve özgürlüklerine saygılı olması, kişilik haklarını ihlal etmemesi gerekir. İş ilişkisinde tarafların çatışan hakları arasında hukuka uygun ve adaletli şekilde denge kurulmalıdır.

İşveren tarafından hukuka uygun sosyal medya yönergesi gibi düzenlemelerin geçerli duruma getirilmesi ile işçinin internet veya sosyal medya kullanımının denetlenmesi, gözetlenmesinde işverenin kullanacağı yöntem ve bu yöntemin işçiye bildirilmesi, işçinin bilgilendirilmesinin ispat edilmesi gibi pek çok konu açıklığa kavuşturulmuş olacaktır. Söz konusu düzenlemelere uygun davranmayan işçi, iş sözleşmesinin feshi ile karşılaşabilmektedir. Ancak işyerinde geçerli ve kanuna uygun düzenlemeler ve tavsiyeler, işçinin mesai saatleri içerisinde sosyal medya kullanmasından kaynaklanan işçi-işveren uyuşmazlıklarının ortaya çıkmaması veya azalmasını sağlayacağı için doğru bir uygulama olacaktır.

İşçinin sosyal medya paylaşımlarından ötürü iş sözleşmesinin feshinde dikkat edilmesi gereken unsurlar bulunmaktadır. İş ilişkisinde işçinin sadakat yükümlülüğü sosyal medya paylaşımları açısından da oldukça önemlidir. İş sözleşmesinin feshi gerçekleştirilmeden önce işçinin paylaşımının ifade özgürlüğüne dayanıp dayanmadığı, işyeri düzenine etkisinin olup olmadığı, paylaşımın ulaştığı kişi sayısı, işçinin işyerindeki konumu, beğeni ve yorumların çokluğu, işçinin paylaşım yaparken ne amaçla hareket ettiği araştırılmalıdır. Paylaşımın feshe konu olup olmayacağı hususunda yalnızca işçinin aleyhine sonuç doğurabilecek kısım değerlendirilmemeli, paylaşımın bütününden çıkarılabilecek anlam esas alınmalıdır. Ayrıca paylaşımında kullanılan ifadelerin yorumunda iş sözleşmesinin tarafları dışında tarafsız ve makul bir üçüncü kişinin paylaşımından hangi anlamı çıkardığı dikkate alınmalıdır.

İşçinin İş K. m. 25/II' de belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayacak durumlar kadar ağır olmayan fakat işyerine ve işverene zarar verebilecek, güven sarsıcı, işyeri düzenini bozan, işverenin iş sözleşmesini sürdürmesi beklenemeyecek paylaşımlar iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine yol açabilecektir. İşçinin haklı sebeple iş sözleşmesinin feshinden söz edebilmek için işçinin İş K. m. 25/II' de belirtilen durumlardan birinin gerçekleştirmiş olması gerekmektedir.

İşçinin eleştiri sınırlarında paylaşım yaparak kendini ifade edebilmesi ile hem işçinin ifade özgürlüğüne katkıda bulunulacak hem de işverenin söz konusu eleştirileri dikkate alması sayesinde problemlerin çözülemez hale gelmeden önce müdahalede bulunması sağlanmış olacaktır. İşçinin birey olmasından kaynaklanan ifade özgürlüğü kapsamında

yapılan sosyal medya paylaşımlarının anayasal olarak aleyhine bir sonuç yaratmaması mümkün ise de iş ilişkisinde her zaman doğru bulunacağı söylenememektedir. Nitekim işçi yaptığı paylaşımlar ile taraflar arasındaki güvenin azalmasına, işyeri huzurunun bozulmasına, işyerinin zarara uğramasına sebep olabilecek işveren, diğer işçiler veya işyeri için olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.

İşçinin özel hayatı ile ilgili sosyal medya paylaşımları ise işverenin iş sözleşmesini feshine konu olmamalıdır. Ancak işçinin görevi ve işyerindeki konumu göz önünde bulundurulduğunda, toplumu rahatsız edecek düzeye varan, çalıştığı işyeri ile bağdaşmayan paylaşımlar dikkate alınarak feshe konu edilebilecektir.

Sosyal medya paylaşımlarından kaynaklı uyuşmazlıklarda işçinin kişilik hakkı, ifade özgürlüğü, özel hayat ve kişisel verilerinin korunması haklarının karşısında işverenin yönetim hakkı, şeref ve itibarın korunması ve mülkiyet hakkı bulunmaktadır. Uyuşmazlıkların çözümü, tarafların söz konusu karşılıklı hak ve menfaatleri arasında makul ve adil şekilde denge kurulabilmesinden geçmektedir.

KAYNAKLAR

- Adınır, K. M. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Akar, E. (2018). *Sosyal Medya Pazarlaması Sosyal Webde Pazarlama Stratejileri* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Akbıyık, T. & Gönülaçan, A. (2020). Yargıtay Kararları Işığında Sanal Kaytarma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (16). 59-78.
- Akkurt, S. S. (2020). *Sosyal Medyada Gerçekleşen İhlaller Karşısında Kişilik Hakkının Korunması* (2. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Akyasan Birsen, G. (2020). *Sosyal Medyada Paylaşılan İçerik Nedeniyle Kişilik Hakkı İhlalleri* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Alp, M. (2013). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/ Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü. *DEÜHFD*, 15(Özel Sayı). 385-422. "İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü"
- Alp, M. (2013). *Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi- Çalışanın Hukuka ve Etik Kurallara Aykırılıkları İfşa Hakkı ve İhbar Borcu- (Whistleblowing)* (1. Bs.). Beta Yayıncılık. "İfşa Hakkı"
- Alpagut, G. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (31). 913-959.
- Altınok Villemin, D. (2016). İşçinin E-Maillerinin Kontrol Edilmesi ve Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı. *İKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan)*, 15(1). 73-95.
- Arslan Durmuş, S. (2020). İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi. *DÜHFD*, 25(42). 135-168.
- Arslan Ertürk, A. (2010). *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Aydemir, M. (2012). *İşyerinde Mahremiyet Olgusu* (1. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Aydın, F. (2022). *İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi* (1. Bs.). Adalet Yayınevi. "Sosyal Medya Paylaşımları"

- Aydın, U. (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. “Kişilik Hakları”
- Aydın, U. (2003). İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing). *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2). 79-100. “İşçinin Bilgi Uçurması”
- Aydoğdu, Ç. (2019). *Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Haklı Neden Ayrımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bakar, N. (2020). *İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uygun Davranma Yükümlülüğü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.
- Bayram, F. (2014). İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma -Cyberloafing). *MÜHFAD*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 20(1). 163-176.
- Beytar, E. (2017). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Bilen, E. (2019). *Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Birtek, F. (2007). İfade Özgürlüğü ve Türk Ceza Kanunu’nun 301. Maddesinin Bu Kavram Işığında Değerlendirilmesi. *İstanbul Barosu Dergisi*, 81(2). 611-629.
- Bostancı, Y. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (12,1-2). 67-86.
- Boyd, D. M. & Ellison, N. B. (2008). Social Network Sites: Definition, History and Scholarship. *Journal of Computer- Mediated Communication*, (13). 210-230.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu: İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar Sempozyumu, 2017, (K. D. Yenisey, S. Ergüneş Emrağ, Ed.). 19-101. “Kişisel Verilerin Korunması”
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018). İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri. *PressAcademia Procedia*, (7). 372- 375. “Sosyal Medya Kullanımı”
- Bruntley, J. & Helenek, K. (2013). *Social Media Investigations of Law Enforcement*. Routledge.

- Can, O. (2001). Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü: Anayasal Sınırlar Açısından Neler Değişti?. *Liberal Düşünce*, (24). 89-116.
- Centel, T. (2020). *İş Güvencesi* (2. Bs.). Legal Yayıncılık.
- Civan, O. E. (2021). *İşçinin Yan Yükümlülükleri* (1. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Çelik, K. D. (2019). *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Çelik N. & Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri* (35. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Çetin, E. (2015). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11 Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Çetinöz, N. (2013). *Sosyal Medya: Yeni İletişim Teknolojileri* (V. Yüzer, M.E. Mutlu, Ed.) (1. Bs.). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Çil, Ş. (2011). 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (21). 66-85.
- Çil, Ş. (2021). *İş Hukuku Yargıtay Kararları (2019-2021 Yılları)* (8. Bs.). Yetkin Yayınları.
- Damar, G. (2022). *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya.
- Darı, B. (2017). Sosyal Medya ve Sağlık. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırma Dergisi*, 6(18). 731-758.
- Demir, C.A. (2018). *İş Güvencesi ve İşe İade Davaları* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Demir, F. & Demir, G. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması. *Kamu- İş*, 11(1). 1-37.
- Dönmez, U. & Okutan, B. (2019). *Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi* (1. Bs.). Legal Yayıncılık.
- Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. & Yiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.

- Erdoğan, C. (2017). *Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi* (1. Bs.). Yetkin Yayıncılık. “İzlenme ve Gözetlenme”
- Erdoğan, G. (2017). *İşyerinde İfade Özgürlüğü* (1. Bs.). Adalet Yayınevi. “İfade Özgürlüğü”
- Ertekin, Ö. (2017). *İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları* (2. Bs.). Adalet Yayınevi.
- Eryılmaz, İ. (2018). *Bilgi Toplumunun Yeni Korkuları: Nomofobi ve Netlessfobi: Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri* (H. Yıldız, Ed.) (1. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan, D. & Baskan, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (10. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Genç, H. (2010). *İnternetteki Etkileşim Merkezi Sosyal Ağlar ve E-İş 2.0 Uygulamaları*. (M. Akgül, E. Derman, U. Çağlayan, A. Özgüt, T. Yılmaz Ed.), *Akademik Bilişim '10- XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Muğla, 611-617.
- Göktaş, S. (2008). İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi. *Ankara Barosu Dergisi*, (1). 16-44.
- Göktaş, S. (2021). Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu. *Anayasa Yargısı*, 38(2), 1-54.
- Güçdemir, Y. (2015). *Sanal Ortamda İletişim “Bir Halkla İlişkiler Perspektifi”* (3. Bs.). Derin Yayınları.
- Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1. Bs.). Adalet Yayınevi.
- Güzel, A. (2016). İş Hukukunda ‘Yetki’ ve ‘Özgürlük’. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan*, 15(1). 93-126.
- Kahraman, M. (2014). *Sosyal Medya 101* (3. Bs.). MediaCat Yayıncılık.
- Kalkan, A. (2018) İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. *ERÜHFD*, 13(1). 281-314.
- Kaplan, A. M. & Haenlein, M. (2010). Users of The World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1). 59-68.
- Kaplan, E. T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu-İş*, 7(2). 2-16.
- Kar, B. (2017). *İş Güvencesi ve Uygulaması* (3. Bs.). Yetkin Yayıncılık.
- Kara, T. (2013). *Sosyal Medya Endüstrisi* (1. Bs.). Beta Yayıncılık.

- Karademir, A. (2015). İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi. *Terazi Hukuk Dergisi*, 10(112). 56-64.
- Kawasaki, G. & Fitzpatrick P. (2019). *Sosyal Medya Sanatı* (1. Bs.). MediaCat Yayınları.
- Kaya, M. (2015). *Elektronik Ortamda (Elektronik Haberleşme- İnternet- Sosyal Medya) Kişilik Hakkının Korunması* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Kaya, P. A. & Güler, C. (2015). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (68). 105-126.
- Keser, H. (2016). *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep* (3. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Kırık, A. M. (2017). *Gelişen Web Teknolojileri ve Sosyal Medya Bağımlılığı: Sosyal Medya Araştırmaları 1* (A. Büyükaslan, A. M. Kırık, Ed.) (2. Bs.). Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Koçak, N. G. (2012). *Bireylerin Sosyal Medya Kullanım Durumlarının ve Motivasyonlarının Kullanımlar ve Doyumlar Yaklaşımı Bağlamında İncelenmesi: Eskişehir’de Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Reklamcılık ve Halkla İlişkiler Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Korkmaz, A. (2015). *Yeni Toplumsal Hareketler ve Twitter: İletişim Çalışmalarında Dijital Yaklaşımlar Twitter* (S. Ersöz Karakulakoğlu, Ö. Uğurlu, Ed.) (1. Bs.). Heretik Yayınları.
- Korkmaz, F. & Alp, N. S. (2019). *İş Hukuku* (4. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Kuşku, Ç. (2008). *İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Küzeci, E. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması* (1. Bs.). Turhan Kitabevi.
- Manav, E. (2009). *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları* (1. Bs.). Turhan Yayınevi. “Fesih”
- Manav, A. E. (2015). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2). 95-136.
- Mayfield, A. (2010). *What Is Social Media*, United Kingdom.
- Melekoğlu Keser, B. (2018). *İşe İade Davası* (1. Bs.). Seçkin Yayınları.

- Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku Ders Kitabı, C. I: Bireysel İş Hukuku* (6. Bs.). Lykeion Yayıncılık.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (4. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Neti, S. (2011). Social Media and Its Role in Marketing. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(2). 1-15.
- Okur, Z. (2005). İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi. *Kamu-İş*, 8(2). 47-75. "Bilgisayar ve İnternet"
- Okur, Z. (2006). İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü. *Kamu-İş*, 8(4). 41-87. "Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü"
- Okur, Z. (2006). Yeni Teknoloji ve İş Hukuku. *Çimento İşveren Dergisi*, 20(3), 4-19. "Teknoloji ve İş"
- Okur, Z. (2013). *İş Hukukunda Elektronik Gözetleme* (1. Bs.). Legal Yayıncılık. "Elektronik Gözetleme"
- Onat, Z. (2020). İşverenin İş Akdini Kötüniyetli Feshi (1. Bs.). Yetkin Yayıncılık.
- Öktem Songu, S. (2013). Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları. *DEÜHFD*, (15, Özel Sayı). 609- 650. "İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları"
- Öktem Songu, S. (2018). Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma". *Sicil Dergisi*, (39). "Sataşma"
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1). 99-114.
- Özata, F. Z. (2013). *Sosyal Medya Platformları: Dijital İletişim ve Yeni Medya* (M. C. Öztürk, Ed.) (1. Bs.). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, E. (2008). İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine. *Sicil Dergisi*, (10). 13-24.
- Özkan, Z.A. (2019). *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Öztürk, B. (2021). *İşçinin Talimatlara Uyma Borcu* (1. Bs.). On İki Levha Yayınları.
- Pulurluoğlu, T. (2022). Sosyal Medyaya Eleştirel Bir Bakış: Sosyal İkilem (Social Dilemma) Netflix Belgesel Filminin Analizi. *Aksaray İletişim Dergisi*, 4(1). 21-45.

- Sajithra, K. & Patil, R. (2013). Social Media – History and Components. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(1). 69-74.
- Savaş, F. B. (2009). İş Hukukunda Siber Gözetim. *Çalışma ve Toplum*, (3). 97-132. “Siber Gözetim”
- Savaş, S. (2020). *@Sosyal Medya* (1. Bs.). Kutlu Yayınevi.
- Senyen- Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (10. Bs.). Gazi Kitabevi.
- Serozan, R. (2017). *Medeni Hukuk Genel Bölüm/ Kişiler Hukuku* (7. Bs.). Vedat Yayıncılık.
- Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (1. Bs.). Legal Yayıncılık.
- Solmaz, B. & Tekin, G.& Herzem, Z. & Demir, M. (2013). İnternet ve Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Bir Uygulama. *Selçuk İletişim Dergisi*, 7(4). 23-32.
- Soyer, P. (2011). Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi. *Sicil Dergisi*, (22), 17. 12-22.
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2022). *İş Hukuku* (26. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (1976). *İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması: İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Kazancı Yayınları. “Fesih Hakkı”
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku* (19. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Şahbaz, İ. (2007). *Karşılaştırmalı Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü* (1. Bs.). Yetkin Yayınları.
- Şahin, O. (2019). *İşçinin Kişiliğinin Korunması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.
- Şahinsoy, K. (2017). Kriz Yönetimi Açısından Geleneksel ve Sosyal Medya. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 9(4). 1-19.
- Şakar, M. (2022). *İş Hukuku Uygulaması* (13. Bs.). Beta Yayıncılık.

- Tanenbaum, A. S. & Wetherall D. J. (2011). *Computer Networks* (5. Pr.). Pearson Education.
- Taner, E. G. & Yükcü, S. (2019). Sosyal Medya Ekonomisinde Maliyet ve Fayda Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(4). 1381-1393.
- Taşkın, C. (2009). *Ağ Teknolojileri ve Telekomünikasyon* (2. Bs.). Pusula Yayıncılık.
- Tekergül, M. (2010). *İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Telli, K. (2006). *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Özgürlüğü ve Türkiye*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Ankara.
- Thornthwaite, L. (2013). Chilling Times: Labour Law And The Regulation Of Social Media Policies. Labour Law Research Network Inaugural Conference, Pompeu Fabra University, Barcelona, 13-15 Haziran 2013.
- Tiryaki, H. (2018). *İşe İade Davalarında Yargıtay Kararlarına Göre İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli ve Geçersiz Nedenler* (2. Bs.). Bilge Yayınevi.
- Tulukçu, N. B. (2017). *İş Güvencesi ve İşe İade* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları* (10. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Tutgun Önal, A. (2021). *Sosyal Medya Etkileri-Bağımlılığı-Ölçülmesi* (2. Bs.). Der Yayınları.
- Ugan Çatalkaya, D. (2019). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Uluç, G. & Yarcı, A. (2017). Sosyal Medya Kültürü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (52). 88-102.
- Uncular, S. (2018). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması* (2. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri. *Çalışma ve Toplum*, 3(66), 1673- 1700. "Teknoloji ve İş İlişkisi"
- Uşan, F. (2003). *İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)* (1.Bs.). Seçkin Yayıncılık.

- Uşan, F. & Erdoğan, C. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (1. Bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Uyaroğlu, O. (2021). İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi. *TAAD*, (46). 301-326.
- Vural, Z. B. A. & Bat, M. (2010). Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 20(5). 3348-3382.
- Yamakoğlu, E. (2020). *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Yangın, D. D. (2018). *Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler: İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III* (T. Centel, Ed.) (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık.
- Yetim, S. (2014). Sayısal Gündem 2020, Sosyal Medya ve Hukuki Sorunlar. *Terazi Hukuk Dergisi*, 9(100). 865-876.
- Yıldırım, Y. (2016). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında İfade Hürriyetinin Sınırlandırılması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (28). 447-470.
- Yılmaz, Ö. (2018). *Sosyal Medya Pazarlama(sı): Sosyal Medyanın İş Yaşamındaki Yeri* (H. Yıldız, Ed.) (1. Bs.). Beta Yayıncılık.
- Yiğit, Y. (2010). İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2). 161-214.
- Zafer, C. (2021). *Sosyal Medya ve Toplum* (1. Bs.). Literatür Yayıncılık.

Elektronik Kaynaklar

www.legalbank.net

www.lexpera.com.tr

www.resmigazete.gov.tr

www.sinerjimevzuat.com.tr

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Gizem ELMALI

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2017, KTO Karatay Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2017-2018, Avukatlık Stajı, Konya Barosu

Çalıştığı Kurumlar : 2018-Halen, Avukat, Konya Barosu

Tarih : 25 Ocak 2023