

Prof. Dr. Hediye ERGİN*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2023/1 Sayı 49: 45-59
Makale Gönderim Tarihi: 30 Mayıs 2023
Makale Kabul Tarihi: 6 Haziran 2023

Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi

Öz

Sosyal ağların kullanımı, günlük hayatımızın ve çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. İşçilerin sosyal medya platformlarındaki davranışları çalışma saatleri dışında ya da görevinin dışında olsa dahi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine sebebiyet verebilmektedir. İşçiler, işverenleri,

amirleri, iş arkadaşları, işverenin iş ortakları veya işverenin müşterileri hakkında sosyal medya paylaşımlarında bulunurken dikkatli davranmaları yararlarına olacaktır. Zira, sosyal medya platformlarının iş ilişkisini tek bir tıklamayla tehlikeye atabilecek işlevleri içerdiği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler:

Sosyal medya, itibar zedeleme, beğeni yapma, haklı fesih, geçerli fesih.

Termination Of The Employment Agreement Of The Employee Who Damage To Reputation Of The Employer Through Social Media Posts

Abstract

The use of social networks has become an integral part of our daily and working life. Even if the behaviour of the workers on social media platforms is out of working hours or out of assignment, it may cause the employer to terminate the employment contract. Employees

should be careful when posting on social media about their employers, supervisors, colleagues, employer's business partners, or employer's customers. Because it can be said that social media platforms contain functions that can endanger the business relationship with a single click.

Keywords:

Social media, detracting, liking, rightful termination, valid termination.

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, hediyeergin@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2339-4842.

I. Giriş

Dünyanın hemen her yerinde sosyal ağların kullanımı son yıllarda baş döndürücü bir hızla artmıştır. Bugün *LinkedIn*,¹ *Facebook*,² *Twitter*,³ *Instagram*,⁴ *Xing*,⁵ *You Tube*⁶ vb. gibi sosyal ağların kullanımı günlük hayatımızın ve çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Sosyal medya, iş ilişkisinin her aşamasında önem taşımaktadır. Şöyle ki; aday arayışı gibi iş ilişkisinin kurulması aşamasında, mevcut iş ilişkisinde işverenin yönetim hakkını kullanmasında ve iş ilişkisinin sona ermesinde sosyal medyanın etkili olduğunu görmekteyiz. Çoğu işyerinde artık adayların özgeçmiş bilgilerine sosyal medya aracılığıyla ulaşılmakta ve iş ilişkisi bu şekilde kurulmaktadır. Bilhassa LinkedIn ve Xing, mesleki bağlantıların kurulduğu ve sürdürüldüğü sosyal ağlardır.⁷

Türk hukukundaki ve karşılaştırmalı hukuktaki yargı kararları incelendiğinde, çalışanların sosyal medya platformlarındaki davranışlarının çalışma saatleri dışında olsa dahi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine sebebiyet verdiği görülmektedir. Esasen bir işçi, çalıştığı şirket hakkında sosyal medyada yorum yaparsa bu işveren açısından hem bir fırsat hem de bir sorun oluşturabilecektir. Şöyle ki, sosyal medyada paylaşılan işyeri hakkındaki olumlu bir yorum, işverenin ticari itibarını artırabilir. Buna karşın işyeri hakkında olumsuz yorumlar yapılması işverenin itibarını zedeleyebilir. Sosyal medyadaki bir paylaşım tek bir tıklamayla dakikalar içinde çok sayıda kişiye ulaşabilmekte ve bir kez gönderi yapıldığında bunu tekrar geri almak çok zor, bazen de imkânsız olmaktadır. Burada işçinin Anayasa'nın 25. ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşüncesi açıklama özgürlüğü ile işçinin sadakat

borcu arasında hakkaniyete uygun bir dengenin kurulması gerekmektedir.⁸ Zira, işçi sadakat borcu gereğince iş ilişkisi içerisinde işverenin menfaatlerini dikkate almalı ve korumalıdır.

Çalışma yaşamında işçiler, işverenleri hakkında,⁹ amirleri hakkında,¹⁰ iş arkadaşları hakkında,¹¹ işverenin iş ortakları veya işverenin müşterileri hakkında, derhal veya bildirimli fesihle sonuçlanabilecek sosyal medya paylaşımlarında bulunabilmektedirler. Bu bağlamda Almanya'da Hamm Eyalet İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu 10.10.2012 tarihli kararda, bir stajyerin (Auszubildende) Facebook'ta işvereni "*insanları taciz eden*" ve "*sömüren*" olarak tanımlaması ve yerine getirdiği görevi hakkında "*asgari ücret eksi %20 için aptalca şeyler*" yapmak zorunda olduğunu yazması ağır ölçüde itibar zedeleyici bulunmuş ve bu paylaşımların işverene derhal fesih hakkı verdiğine hükmedilmiştir.¹² Bir çalışanın sosyal ağdaki bir davranışı görev ihlali oluşturuyorsa Alman Medeni Kanunu'nun 626.maddesine göre (§626 BGB) sözleşme haklı nedenle feshedilebilir (*außerordentliche Kündigung*). Bu da genellikle bir çalışanın üstleri veya meslektaşları hakkında aşağılayıcı ifadeler kullanması gibi paylaşımlarıyla sözleşmeden doğan sadakat yükümlülüğünün ciddi şekilde ihlal edilmesi durumunda gerçekleşmektedir.¹³ § 242 I BGB hükmünde, bugüne kadar süregelen yargı içtihatlarındaki haklı neden kavramı saptamasına uygun yasal bir tanım yapılmıştır. Bu tanıma göre, "*fesih beyanında bulunan taraf için, somut olayın tüm özellikleri dik-*

1 www.linkedin.com

2 www.facebook.com

3 www.twitter.com

4 www.instagram.com

5 www.xing.com

6 www.youtube.com

7 Schiller, Jan Peter, *Arbeitsrechtliche Aspekte zu social Media*, in: *Besgen/Prinz, Arbeiten* 4.0, §10Rn1.

8 Öktem Songu, *Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları*, s. 613-614.

9 ArbG Iserlohn, Urteil vom 9.3.2010, 5 Ca 2640/09; LAG Baden-Württemberg vom 10.2.2010, 2 Sa 59/09. Kararda, işçinin blog yazısında işvereni "yoğun sömürü, siyasi ve sendikal haklara yönelik saldırı ve hastaları insanlık dışı avlamakla" (eine verschärfte Ausbeutung, Angriffe auf politische und gewerkschaftliche Rechte sowie menschenverachtende Jagd auf Kranke) itham eden suçlayıcı ifadelerini düşünce özgürlüğü kapsamında kabul etmiştir.

10 ArbG Hagen, Urteil vom 16.5.2012, 3 Ca 2597/11.

11 ArbG Duisburg, Urteil vom 26.9.2012, 5 Ca 949/12.

12 LAG Hamm, Urteil vom 10.10.2012, 3 Sa 644/12.

13 Reichold, *Arbeitsrecht*, Rdnr. 81, s. 254.

kate alındığında ve her iki sözleşme tarafının çıkarı denkleştirildiğinde feshi ihbar önelinin sonuna ya da kararlaştırılan olan sona erme tarihine kadar iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği koşullar oluşmuşsa” haklı nedenle fesih beyanında bulunulabilir.¹⁴ Ancak bu fesih, feshi sebebiyet veren olayı fesihte bulunacak kişinin öğrendiği tarihten itibaren başlayarak iki hafta içinde yapılabilir (§ 626 Abs. 2 BGB). Haklı nedenin varlığını ispat yükü fesih beyanında bulunan tarafa aittir. Sözleşmesi feshedilen tarafın talebi üzerine, fesih beyanında bulunan kişinin, fesih sebeplerini ivedilikle (*unverzüglich*) yazılı olarak karşı tarafa bildirmesi gerekir (§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB). Federal İş Mahkemesi hukuk güvenliğini sağlamak amacıyla fesih sebeplerinin sistematikleştirilmesi için benzer olay grupları üzerinde çalışmıştır. Burada belirleyici olan, her zaman somut olayda kapsamlı bir menfaatlerin denkleştirilmesinin yapılıyor olmasıdır. İşveren tarafından yapılan derhal fesihte, ağırlıklı olarak işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeplere dayanıldığı görülmür.¹⁵

Türk hukukunda da işçinin işverenin itibarını zedeleyici nitelikteki paylaşımları iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine veya davranışlardan kaynaklanan geçerli nedenle feshine yol açabilecektir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ise İş Kanunu’nun 17.maddesi uyarınca feshin kötüniyetli olup olmadığı gündeme gelebilecektir. İş Kanunu’nun 25/II-(b) maddesine göre, “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” işverene haklı fesih yetkisi vermektedir. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli

fesih nedeni sayılması gerekir. Eğer işçinin sosyal medya paylaşımları işverenin şöhret ve haysiyetine halel getiriyor ise İş Kanunu’nun 25/II-(e) bendi kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sebebiyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Bundan başka, İş Kanunu’nun 25/II-d bendine göre de, “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” halinde işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.¹⁶ İş Kanunu’nun 25/II-d bendindeki haklı nedenle feshi yol açan sataşma işverene, aile üyelerinden birine veya işverenin başka bir işçisine karşı ortaya çıkabilir. Bu makale kapsamında ise, işçinin “İşverene yahut onun ailesi üyelerine” karşı itibarı zedeleyici sosyal medya paylaşımları yapması ile işveren ve işyeriyle ilgili olmayan, ırkçılık, ayrımcılık vb. söylemler içeren hakaretamiz, tehditkâr mesajlar paylaşması, keza yaptığı beğeniler ile bu yöndeki başkalarının yazdığı mesajları iletmesi (*retweet*) yoluyla işverenin itibarının zedelenmesinin fesih nedeni olması incelenmektedir.¹⁷

II. “İşçinin” İşverenin İtibarını Zedelemesi

Sosyal medya paylaşımları internette yüksek bir yayılma hızına sahiptir. Bir kullanıcının sosyal ağlarda yaptığı açıklamalar kontrolsüz şekilde yayılabilmektedir. Bu suretle işverenin itibarına zarar veren bir etki, klasik iletişim kanallarında olacağından çok daha hızlı ve çok daha büyük ölçüde ortaya çıkabilmektedir. Sosyal medyadaki bir paylaşımın şirketteki huzuru ve işverenle olan güven ilişkisini bozma riski, samimi bir sohbetteki sözlü ifadelerle göre orantısız bir şekilde daha yüksektir. Bir sosyal medya girişinin yayılma hızına ilişkin bu özel koşullar, menfaatler dengesi gözetildiğinde işçinin aleyhine değer-

14 Kittner/Däubler/Zwanziger, § 626 BGB Rdnr. 34.

15 Stahlhacke/Preis/Vossen, § 22 KSchG, Rdnr.607, Rdnr. 612, Rdnr. 615, s.218,220,221; Ergin, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, s. 242-243.

16 Baybora, Yargı Kararları İle Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi, s. 1730.

17 “İşçinin işverenin başka işçisine sataşması” konusunda bkz. Ergin, İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, s. 71-88

lendirilmektedir.¹⁸

Sosyal ağlar kullanılırken şirket sırlarının ve ticari sırların ifşa edilmesi ve bu da iş sözleşmesinin feshine neden olabilir. İş ve ticari sırların korunmasına ilişkin açık bir sözleşme hükmü olmasa bile bu yükümlülük işçinin sadakat borcundan kaynaklanmaktadır. Bu, özellikle bilgi alışverişi-ne hizmet eden forumlar için geçerlidir. Sosyal ağlardaki bir bilgi aktarımı çalışanın faaliyetiyle ve dolayısıyla şirketle de ilişkilendiriliyorsa özel hassasiyet gerektirir. Zira bu yolla şirketin araştırmaları ve ticari faaliyetleri hakkında sonuçlara varılması mümkün olabilecektir. Özellikle, müşteri verilerinin, fiyatlandırma politikası veya pazar stratejileri gibi ekonomik açıdan hassas bilgilerin sosyal medya aracılığıyla ifşa edilmesinin şirket üzerinde önemli etkileri olabilecektir. İşçinin bu ifşaları işverene zarar vermek için kasten yapması mümkünse de genellikle sosyal medya kullanımındaki bilinçsizlik ve dikkatsizlik sonucu meydana gelmesi de olasıdır. Ticari sırlar, sınırlı bir grup insan tarafından bilinen, açık olmayan ve işverenin meşru ekonomik çıkarı nedeniyle gizli kalmasını istediği tüm gerçekleri içerir. İnternette bazen gelişigüzel bir bilgi alışverişi bile, şirketlerin araştırmaları ve ticari davranışları hakkında sonuçlara varılmasına olanak sağlayabilir. Örneğin, fiyatlandırma politikası ve piyasa stratejileri hakkında rekabet yasağıyla ilgili bilgilerin ifşa edilmesi önemli zararlara neden olabilir. Ticari veya iş sırlarını gizli tutma yükümlülüğü, çalışanın Alman Medeni Kanunu'nun 241 II (§ 241 Abs.2) maddesi uyarınca sadakat borcunun bir parçasıdır.¹⁹

Bochum İş Mahkemesi, 9 Şubat 2012 tarihli kararında, bir çalışanın Facebook'ta şirketi "*kirli dükkan*" (Drecksladen), "*zavallı meyve suyu dükkanı*" (armseliger Saftladen) tanımlamasıyla yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesini haksız bulmuştur.²⁰ Kararda, iş ar-

kadaşları veya diğer arkadaşlar arasındaki aleni olmayan (gizli görüşmelerde) işveren veya üstleri hakkında küçük düşürücü ifadeler kullanılmamasının iş ilişkisinin haklı fesih nedeni olamayacağına hükmedilmiştir. Mahkeme, bu sözlerin işçinin Facebook profilindeki bir diyalogda kullanılmasını ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmiş ve bu diyalogun herkese açık, yani her internet kullanıcısı tarafından ücretsiz olarak erişilebilir olmadığına dikkat çekmiştir. Yine kararda, çalışanın sosyal medyadaki açıklamalarının dış dünyaya taşınmayacağına güvenmiş olabileceği, özel yaşam alandaki gizli iletişimin kişiliğin bir ifadesi olduğu ve Anayasal temel haklarla güvence altına alındığı belirtilmiştir.

Türk hukukunda da Yargıtayın 23.10.2019 tarihli bir kararında, işçinin sosyal medya hesabı üzerinden işveren aleyhine paylaşımlar yapması, diğer işçileri sosyal medya hesabı üzerinden hastane önünde toplanmaya yönlendirmesi, TV programına katılarak işveren aleyhine söylemlerde bulunması davranışlarının haklı feshine neden olacak nitelikte olmamakla birlikte iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesine neden olduğundan işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedenlere dayandığı sonucuna ulaşılmıştır.²¹ Bir başka kararda da, bir bankanın girişimci müşteri ilişkileri yetkilisi olarak çalışan davacı işçinin kendisine ait sosyal medya hesabından yaptığı paylaşım ve beğenilerinin bankanın kurumsal imajını zedeler nitelikte olduğu ve işveren tarafından yapılan fesih geçerli nedene dayandığına hükmedilmiştir.²² Buna karşın işçinin kendisine ait sosyal medya hesabından yaptığı, "*Bütün arkadaşlarımdan dikkatine)))))) işte bakın ne kadar büyük bir firmada çalıştığımızı bir kez daha bizlere ifade ettiler, bizler bu kadar aşağılanacak ne yaptık bilmiyorum.....*" paylaşımı ve ekinde de davalı şirket ile aynı te-

18 Schiller, Jan Peter, Arbeitsrechtliche Aspekte zu social Media, in: Besgen/Prinz, Arbeiten 4.0, § 10 Rn 24-34.

19 Schiller, Jan Peter, Arbeitsrechtliche Aspekte zu social Media, in: Besgen/Prinz, Arbeiten 4.0, § 10 Rn 35-60.

20 ArbG Bochum Urteil vom 09.02.2012 (3 Ca 1203/11).

21 Yargıtay 9. HD., 23.10.2019, E. 2019/5877, K. 2019/18656, www.legalbank.net

22 Yargıtay 22. HD., 21.06.2017, E. 2017/35256, K. 2017/15081, www.legalbank.net

siste faaliyet gösteren ... Otomotiv Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi firmasının kendi çalışanlarına yönelik yazdığı yazıyı paylaşmasının hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığı, yakınma niteliğinde olup eleştiri sınırları içinde kaldığı, İş Kanunu'nun 25. maddesi kapsamında haklı neden ağırlığında olmadığı, 18. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede de "söz konusu paylaşımın 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 nedenle fesih imkanı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkanı da vermeyeceği" belirtilerek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine hükmedilmiştir.²³ Aynı doğrultudaki bir başka kararda da, işçinin kendisine ait sosyal medya hesabından yaptığı "Uzun yıllardır bir fiil gece gündüz demeden saygı ve sevgi ile hizmet verdik. Gerçekten saygımız çok büyüktü, yatağımıza yattığımızda içimiz rahattı, 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 el birliğiyle 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 öldürmüştünüz. 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 basa basa bu 0 ları herşeye rağmen bize reva gördünüz. Bugün hesabıma baktım ki ne yazık. Tam da şu mübarek zamanda tam da bayram üstü bu bize reva mıdır. Bize bunları yaşatan, destek veren, imkan tanıyan her kim ise sizler bizim ve evlatlarımızın rızıkıyla oynadınız. Dilerim Rabbim'den sizlerde bunları yaşamadan can veremezsiniz.

Şu mübarek günde eğer ki toplu işçinin ucu kadar hakkım geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum.» ifadeleri, primlerin ödenmemesine yönelik hislerin, düşüncelerin ve eleştirilerin açıklanması olarak değerlendirilmiş, bu paylaşımların ne haklı ne de geçerli fesih nedeni olamayacağı belirtilmiştir.²⁴ İşçinin facebook ve instagram sayfalarında çalıştığı işyerinin uydudan çekilmiş fotoğraflarını paylaşarak altına, "adım adım ağaç katliamı" diyerek yorum yazması eleştirel nitelikte kabul edilip haklı ya da geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.²⁵ Aynı doğrultudaki bir başka kararda da, fesih nedeni olarak dosyaya sunulan "sosyal medya paylaşımlarının işçiler arasında yorum/haber paylaşımı olduğu, bu paylaşımların hiçbirinde hangi tarihte yapıldığının belirtilmediği, bazı yorum/haberlerin fesih sonrasına ilişkin olduğu ve işverene veya vekil/işçisine yönelik doğrudan somut, kabul edilebilir bir tehdit, hakaret vs gibi söz ve davranışların bulunmadığı ve diğer deliller dikkate alındığında; Mahkemece, davalı işveren tarafından yapılan fesih işleminin geçersiz olduğu" ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir.²⁶

24 Yargıtay 9. HD., 26.06.2019, E. 2019/1405, K. 2019/14318, www.kazancı.com

25 "Dosya içeriğinden, davacının sosyal medyada yaptığı paylaşımındaki fotoğrafların herkes tarafından ulaşılabilir nitelikte internetten Google... adlı program vasıtasıyla indirilmiş fotoğraflar olduğu görülmektedir. Davacı, paylaşımına "adım adım ağaç katliamı, ağaç katliamına son, gloria sports arena ve because here is gloria" sözcüklerini eklemiş ise de davalı işverenin, paylaşılan fotoğrafların davacının çalıştığı otele ait olmadığı yönünde bir itirazı bulunmadığı gibi paylaşılan fotoğraflardan da aşama aşama ağaçlık alandaki ağaç sayısının azaldığı görülmektedir. Davacının fotoğraflara ilaveten paylaşımında kullandığı sözler ise, Anayasal bir hak olan düşünce ve kanaat.../eleştiri sınırları içerisinde kalmaktadır. Davacının davalı işverenin işçisi olması, bu haklardan yararlanamayacağı anlamına gelmez. Nitekim, normlar hiyerarşisinde de Anayasa bütün kanunlardan önce gelmektedir. Buna göre, davacının bu yöndeki temyiz itirazları yerinde olup fesihte haklı ve geçerli neden bulunmadığı anlaşılmıştır." Yargıtay 7. HD., 29.09.2016, E. 2016/5892, K. 2016/15282, www.kazancı.com

26 Yargıtay 9. HD., 22.01.2018, E. 2016/34334, K. 2018/752, www.lexpera.com; Aynı doğrultudaki bir başka kararda da, "Davacı işçinin kendisine ait hesabından davalı işyerinin eski çalışanlarından birinin paylaşımının altına yorum olarak " İsmail abi kapitalist sistem böyle bir şey ne kadar emek etsen de işine gelmediğinde insanı kolay-

23 Yargıtay 9. HD., 11.11.2019, E. 2019/3100, K. 2019/19483, www.legalbank.net

İşçinin sadece kendisinin değil bir yakınının sosyal medyadaki paylaşımı da işverenin itibarının zedelenmesi ve iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğurabilecektir. Bu bağlamda sosyal medya platformlarının iş ilişkisini -deyim yerindeyse- tek bir tıklamayla tehlikeye atabilecek işlevleri içerdiği söylenebilir. Almanya'da Dessau-Roßlau İş Mahkemesi'nin 21.03.2012 tarihli kararına konu olan olayda, bir kadın işçinin kocasının Facebook'ta yapmış olduğu paylaşım bunu açıkça ortaya koymuştur. Kadın işçinin kocası; *"Sparkasse domuzumu R.-T'ye aldım. vaftiz edilmiş [yönetim kurulu üyelerinin adları] (...) Eh, bir noktada bütün domuzlar bir kasabın önünde olacak."* ifadesini yazmıştır.²⁷ Bundan başka, işyerinin sembolü bulunan bir balık resmini *"Balığımız baştan kokar"* yorumuyla yayınlamıştır. Bu paylaşımın altına kendi ismini de yazarak *"Beğendim" (Gefällt mir)* yorumunda bulunmuştur. İşverenin bu paylaşımından haberdar olmasından sonra kadın işçiden ve kocasından bunu silmesini istemiş, ikisi de bu talebi yerine getirerek paylaşımı silmişlerdir. Bundan sonra ise şirket kadın işçinin iş sözleşmesini derhal ve bildirimsiz olarak feshetmiştir. Dessau-Roßlau İş Mahkemesi ise yapılan bu feshi hiçbir açıdan haklı bulmamıştır. Paylaşımı yapan kocasının eylemlerinin kadın işçiye atfedilemeyeceği, kadının kural olarak eşinin davranışından sorumlu olamayacağı kararda vurgulanmıştır. Ancak balık resminin altındaki *"Beğen"* düğmesine basmak, sözleşmeden kaynaklanan yan yükümlülüklerinin ihlali olarak değerlendirilmiştir. Özellikle Facebook kullanıcılarındaki *"beğenme"* genellikle kendiliğinden bir tepkiyi temsil ettiğinden, önceden bir uyarı yapılmadan haklı nedenle derhal fesihte bulunamayacağı, bu nedenle feshin sosyal açıdan haksız olduğu sonucuna varmıştır.

Görüldüğü gibi işçinin sadece sosyal medyada bir paylaşım yapması değil, mevcut bir paylaşımı beğenmesi, iletmesi (retweet), kullandığı bir işaret veya simge dahi bazı koşullar altında iş sözleşmesinin feshine yol açabilmektedir. Bir sosyal medya paylaşımının beğeni butonuna basılması kural olarak o ifadenin onaylandığı anlamına gelir.²⁸ Dolayısıyla *"Beğen"* düğmesine basmak, işverene karşı sadakat borcunun ihlali olarak görülebileceğinden ilgili çalışanın sorumluluğuna da yol açabilecektir. *"Beğen"* butonunu aktif hale getirerek hakaret içeren ifadeyi kabul eden bir kişi, bunu diğer kullanıcılara açıkça görünür kılmakta ve ayrıca hakaretimiz ifadenin yayılmasını ve tekrarlanmasını sağlamaktadır. Eğer yanlıyla *"Beğenme"* butonuna basılmışsa bu durumu sonlandırmak için *"Beğenmeme"* butonu tıklanabilecektir.

İşçinin sosyal medyada kendi özel fotoğraflarını yayınlaması da belli koşullar altında iş sözleşmesinin feshedilmesine sebebiyet verebilecektir. Örneğin, işçi çalıştığı şirketi *"İşveren"* başlığı altında ağ profilinde belirtmişse, kişi şirket içinde önemli bir konuma sahipse ve/veya işverenin müşterileri veya iş ortaklarıyla ağ arkadaşlığı sürdürüyorsa, bu durum fesih sebebi olabilir.²⁹ Hamburg İş Mahkemesi'nin 18.9.2013 tarihli kararında, bir polis memuru, kendi özel Facebook sayfasına bir Musevi okulunun önünde polis şapkalı bir kurukafayı gösteren bir fotoğrafı yüklemiştir. Ancak bu olayda mahkeme, söz konusu paylaşımın Nasyonal Sosyalizm ile bağlantısının kurulamayacağı, paylaşılan fotoğrafın politik bir söylem içermediği gerekçesiyle işverence yapılan fesih işlemini haksız bulmuştur.³⁰

lıkla harcıyor 2M kablunun insanlar üzerinde yaptığı baskı kanunen ve insani olarak kesinlikle suçtur" yazdığı, mahkemece bu ifadelerin çalışma düzenini bozacak nitelikte olduğu ve feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmişse de davacının sözlerinin işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, davacının somut olarak işvereni veya vekilini hedef almadığı, işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş akdinin haklı ve nedenle feshedildiğini kanıtlamadığı gözetilmeksizin, davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır." denilmiştir (Yargıtay 7. HD. 06.10.2016, E. 2016/24394, K. 2016/16039, www.lexpera.com).

27 AuA 3/13, s.187. ArbG Dessau-Roßlau, 1 Ca 148/11, 21.3.2012, AuA 3/13, s.187. ArbG Dessau-Roßlau.

28 Schiller, Jan Peter, *Arbeitsrechtliche Aspekte zu social Media*, in: *Besgen/Prinz, Arbeiten 4.0*, § 10 Rn 39.

29 ArbG Hamburg, Urteil vom 18.9.2013- 27 Ca 207/13; Schiller s. 369.

30 ArbG Hamburg, Urteil vom 18.9.2013- 27 Ca 207/13;

İşyeriyle doğrudan ilgili olmasa da sosyal medyadaki Nasyonal Sosyalizmi yücelten veya başka türlü ırkçı, aşırılık yanlısı, din karşıtı veya ayrımcı paylaşımlar Avrupa hukuklarında iş sözleşmesinin haklı feshi için yeterli görülmektedir. Bu bağlamda Zürih’li eski bir yerel politikacının 2012 Haziran ayında attığı: “Belki başka bir kristal geceye ihtiyacımız var... bu sefer camiler için” tweeti üzerine işveren tarafından derhal fesih yapılmıştır.³¹

Yargı kararlarında, işçinin çalışmakta olduğu işyerine girişinden önceki sosyal medya paylaşımları ile işyerinde çalışırken paylaştığı eleştiri sınırları içerisinde yer alan, düşünce özgürlüğü kapsamında kalan ve işyerinde olumsuzluklara yol açmayan sosyal medyadaki ifadeleri iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak kabul edilmemektedir.³²

III. Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşverenin İtibarının Zedelenmesi

1. Genel Olarak

İş güvencesi kapsamına giren “işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” (İş Kanunu m.18/1). Geçerli neden kavramından ne anla-

şılması gerektiği, İş Kanunu’nun 18.maddesinin gerekçesinde açıklanmıştır. Buna göre, “Bu maddede bakımından geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.

Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.” 4857 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde belirtilen bu ölçütler Yargıtay kararlarında da ifade edilmiştir. Örneğin, yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda bunun fesih için geçerli neden olmadığı belirtilmiştir.³³ İş Kanunu’nun m.18/III-d hükmü gereğince, “İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” geçerli fesih nedeni olamayacaktır. Yargıtayın 03.07.2018 tarihli kararında da bu doğrultuda hüküm kurulmuş, “davacının bazı paylaşımları doğrudan yazmadığı ancak yazılanları paylaştığı, paylaşımların hakaret, şiddet, tehdit içermediği eleştiri niteliğinde olduğu 4857 sayılı iş kanunu 18/3d maddesi gereği siyasi görüş farklılığının fesih sebebi olamayacağı feshin bu nedenle geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davalı şirketin temyiz itirazları yerinde bulunmamıştır.” denilmiştir.³⁴

Schiller s. 369.

31 “Vielleicht brauchen wir wieder eine Kristallnacht ... diesmal für Moscheen”, bkz. Gyr, Marcel, Arbeitgeber trennt sich von SVP-Twitterer, NZZ Online, 27.06.2012; Hürlimann, Brigitte, Der «Kristallnacht-Twitterer» darf namentlich genannt werden, NZZ Nr. 81, 9.4.2015.

32 “Davacının iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı süre içerisinde mevcut üç ayrı sosyal medya paylaşımı ise tamamen düşünce özgürlüğü kapsamında olup, sözü edilen paylaşımların işyerinde olumsuzluklara neden olduğu da ispatlanamamıştır. Davacının iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmayan fesih nedeniyle davanın kabulüne karar vermek gerekirken eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD, 26.11.2018, E. 2018/2116, K. 2018/21381, www.legalbank.net

33 Yargıtay 9. HD., 07.07.2008, E. 2008/1971, K. 2008/19037, www.legalbank.net

34 Yargıtay 9. HD. 03.07.2018, E. 2017/27773, K. 2018/14484, www.legalbank.net

2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih

İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçinin davranışları da geçerli feshe sebebiyet verebilir. Bu bağlamda, işçinin sosyal medyadaki paylaşımları davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeni olabilecektir.³⁵ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin 05.07.2017 tarihli kararına konu olan olayda, sosyal medyada (instagram ortamında) yer alan, işverenin grup şirketlerinin terör örgütleriyle bağlantısı olduğunu iddia eden bir paylaşıma beğeni yapılması geçerli fesih nedeni olarak kabul etmiştir. Bu kararda, "Sosyal medya paylaşımı/ beğeni içeriğine göre haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte işyerinde olumsuzluklara yol açacağı, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği, geçerli neden olduğu ve davacının savunmasının alınmasının gerekmediği" sonucuna varılmıştır.³⁶ Her ne kadar bu kararda fesihten önce işçiden savunma alınmasının gerekmediği belirtilmişse de benzer içerikteki başka kararlarda fesihden önce savunma alınmamış olmasının fesih geçersizliğine yol açacağı isabetli olarak vurgulanmıştır. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.04.2018 tarihli kararında, "4857 sayılı Yasa'nın 19/2. maddesine göre davranışlarına dayalı geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınması şarttır. Savunma alınmadan yapılan fesih salt bu nedenle geçersizdir." denilerek hüküm oluşturulmuştur.³⁷

35 Süzek, İş Hukuku, s.608; Keser, İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının Geçerli veya Haklı Sebep Olarak Değerlendirilmesi, s.521; Yıldız, İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, s. 107-108.

36 Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi, Esas Numarası: 2017/1928 Karar Numarası: 2017/1617 Karar Tarihi: 05.07.2017 (www.legalbank.net). İlk Derece Mahkemesince, "davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan nedenle feshettiği, ancak davacı işçinin savunmasını almadığı bu itibarla fesih geçersiz olarak yapıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir."

37 "Somut uyumsuzlukta davacının iş sözleşmesi sosyal med-

Cumhurbaşkanına, devlet organlarına, devlet büyüklerine karşı yapılan, eleştiri sınırlarını aşan paylaşımların geçerli nedeniyle feshe sebebiyet verip vermeyeceği son yıllarda yargı kararlarında tartışılan bir husus olmuştur. İşe iade istemli olarak açılan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.07.2017 tarihinde vermiş olduğu kararda, işçinin iş sözleşmesinin Cumhurbaşkanına yönelik "hakaret içeren resim ve sözlü paylaşımları nedeniyle feshedildiği sabit olup, mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacının sosyal paylaşım sitelerindeki resimli ve sözlü paylaşımlarının eleştiri sınırlarını aştığı, hakaret boyutunda olduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Buna göre, fesih geçerli nedene dayandığının kabulü" yönünde görüş bildirilmiştir.³⁸ Buna karşın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin 26.12.2017 tarihli kararına konu olayda, ilk derece mahkemesince Cumhurbaşkanına yönelik facebook gibi sosyal medya ortamlarında paylaşılmış fikirlerin düşünce özgürlüğü kapsamında kalıp kalmadığı, bu paylaşımları nedeniyle iş sözleşmesinin haklı ve/veya geçerli nedenle feshedilip feshedilemeyeceği tartışılmış ve "davacının sosyal medya he-

ya üzerinde yaptığı paylaşımların/beğenilerin Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediği itibar kaybına neden olduğu bu fiilin insan kaynakları yönetmeliğinin iyiniyet ve dürüstlük kurallarına riayet etmek Banka değerlerine uygun hareket etmek, ve etik ilkeler sözleşmesinin giriş bölümünde ifade edilen çalışanların tüm iş ilişkilerinde haysiyetli şerefli dürüst davranmalıdır maddelerine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca feshedilmiştir. Ancak fesih öncesi davacının savunmasının alındığına ilişkin bir delil bulunmamaktadır. Nitekim davalı bankanın 23.08.2016 tarih 34103/2488 sayılı yazısında açıkça fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı bildirilmiştir. 4857 sayılı Yasa'nın 19/2. maddesine göre davranışlarına dayalı geçerli fesihlerde işçinin savunmasının alınması şarttır. Savunma alınmadan yapılan fesih salt bu nedenle geçersizdir. Buna göre fesih geçersizliğine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir." Yargıtay 9. HD., 05.04.2018, E. 2017/24530, K. 2018/7670, www.legalbank.net

38 Yargıtay 9. HD, 18.04.2019, E. 2018/10551, K. 2019/9177, www.legalbank.net

sabından yaptığı paylaşımları nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olduğuna ilişkin bir delil bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu halde davacının kendisine ait sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımların 4857 Sayılı Yasa'nın 25. maddesi kapsamında işverene haklı nedenle fesih imkânı vermeyeceği, geçerli nedenle fesih imkânı da vermeyeceği sonucuna varılmıştır." denilmiştir.³⁹

İşyerinden görüntülerin, fotoğrafların bir çalışan tarafından sosyal medyada paylaşılması da geçerli fesih nedeni olabilecektir. Yargıtayın 26.05.2016 tarihli kararında, bir hastanede erkek hemşire olarak çalışan işçinin facebook sosyal paylaşım sitesinde, "hasta gelmesin diye dua ederken biz, hastanesi: oops:" başlıklı bir yazıda davacı işçi ile birlikte 3 kişinin hasta yatakları üzerinde bağdaş kurup oturduğu ve ellerini havaya kaldırarak dua ettikleri fotoğrafın paylaşılması sonucunda iş sözleşmesi işveren tarafından m.25/II-e bendi gereğince doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunulması nedeniyle feshedilmiştir. Facebookta paylaşılan bu fotoğrafta davalı kurumun isim ve logosu kullanıldığı gibi, fotoğrafta davacının üzerinde formasının ve yaka kartının da bulunduğu görülmekteydi. Sözü edilen paylaşım 1.285 kişi tarafından beğenilmiş ve fotoğrafın altına 52 yorum yapılmıştır. Fotoğrafın yayımlandığı grubun yaklaşık 13.102 üyesi olduğu da kararda belirtilmiştir. Yargıtay bu olayda, "Davacının mesai saatleri içerisinde çekilen ve paylaşılacağı bilindiği fotoğraflarının binlerce kişi tarafından izlenebilecek bir sosyal paylaşım sitesinde yayınlanması işyerindeki çalışma disiplinini ve iş akışını etkileyecek nitelikte olup artık davalı işverenden davacı ile çalışması beklenemeyeceğinden somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir nedenin bulunduğu kabulü gerekmektedir" şeklinde hüküm oluşturmuştur.⁴⁰

Yargı kararlarında, bir işçinin çalıştığı işyerine ait şirket politikalarını eleştiren sosyal medya paylaşımını işverenin isteği üzerine silmesi halinde artık haklı fesih değil geçerli nedenle fesih yapılabileceğinin kabul edildiğini görmekteyiz. Bu doğrultuda Ankara BAM'nin 16.05.2017 tarihli kararında, davacı işçi kasap reyonunda üretim ustası olarak çalışırken yılbaşı sebebiyle yapılan reyon düzenlemesini şirketin politikalarına aykırı bularak eleştiren bir yazıyı sosyal medyada paylaşmıştır. Bunu öğrenen işveren ise işçiden bu paylaşımını silmesini istemiş, işçi de yaptığı paylaşımı hemen silerek işverenin talimatını yerine getirmiştir. Buna rağmen işveren işçinin davranışının sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiğini belirterek iş sözleşmesini feshetmiştir. Kararda, "Davacının çalıştığı kurum aleyhine olan bir yazıyı paylaşması doğru olmayıp, taraflar arasındaki güven ilişkisi zedelendiğinden, davalı işverenden iş ilişkisinin devamı objektif olarak beklenemeyeceği açıktır. Ancak davacının feshe konu eyleminin haklı sebep ağırlığına varmamakla birlikte geçerli fesih sebebi teşkil ettiğinin ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü olaya uygun düşecektir" denilmiştir.⁴¹

IV. Haklı Fesih Nedeni Olarak İşverenin İtibarının Zedelenmesi

1. İşçinin "İşverene veya Aile Üyelerine" Sataşması

İşçinin işverenin itibarına zarar veren sosyal medya paylaşımları İş Kanunu'nun 25/II-d bendindeki işçinin "işverene yahut onun ailesi üyelerine" sataşması kapsamında fesih nedeni olabilecektir. Anılan maddede belirtilen "sataşma" ifadesi, Türk Borçlar Hukuku literatüründe kullanılmayan bir kavramdır. İş Kanunu'nun 25/II-d bendindeki "sataşma" kelimesi yerine "işçinin ki-

39 İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30.Hukuk Dairesi, 26.12.2017, E. 2017/2009, K. 2017/1935, www.legalbank.net

40 Yargıtay 7. HD, 26.05.2016, E. 2015/46017, K. 2016/11591, www.legalbank.net

41 Ankara BAM 6. HD, 16.05.2017, E. 2017/850, K. 2017/982, www.lexpera.com

şilik haklarını ihlal eden davranışta bulunma" ifadesi kullanılması hukuk terminolojisine daha uygun düşecektir.⁴² Yargıtay kararlarında sataşma, "söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket" olarak tanımlanmıştır.⁴³ Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmekte olup, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.⁴⁴ Bu bağlamda, haklı nedenle feshe yol açan sataşma, işverenin bir işçisine söyle olabileceği gibi davranış şeklinde de ortaya çıkabilir.⁴⁵ Bir olgunun sataşma olarak nitelenmesi onun gerçekdışı olmasına bağlı değildir. Sataşmanın varlığı için söylenen söz ya da yapılan davranışın suç teşkil etmesine de gerek yoktur. Böyle bir söz veya eylemin değerlendirilmesi Türk Ceza Kanunu'na göre değil, bu yasanın çizdiği sınırların ötesinde daha geniş bir çerçevede yapılmalıdır.⁴⁶ Nitekim, sataşma nedeniyle yapılan şikâyetten vazgeçme nedeniyle kamu davasının düşmesi de fesih yetkisine etkili değildir.⁴⁷

İş Kanunu'nun 25/II-d bendinde "işverene" sataşmadan bahsedilmiş olup işveren vekilinden söz edilmemişse de, şirket yöneticisine karşı

sosyal medyada yapılan sataşmanın bu madde kapsamında fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerekir.⁴⁸ Nitekim, Yargıtayın 31.03.2016 tarihli Kararında işçinin sosyal paylaşım sitesinde, "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" beyanının davalı işyerine yönelik olduğu, davacının söz konusu hakaret ve sataşma içeren paylaşımının işverene haklı fesih yetkisi verdiği sonucuna ulaşılmıştır.⁴⁹ Aynı doğrultudaki Yargıtayın 08.09.2014 tarihli kararında da, işçinin sosyal medya üzerinden şirket yetkilisi aleyhine paylaşımında bulunması ve şirket yöneticisi hakkında "onu vuracağım" şeklinde beyanda bulunduğu tanık ifadeleri ve davacının kendi beyanı ile sabit olması nedeniyle bu paylaşımı sataşma olarak kabul edilmiş ve haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir.⁵⁰

Alt işveren işçisinin, asıl işverenin itibarını zedeleyici sosyal medya paylaşımlarında bulunmasının, davranışın ağırlığına göre geçerli fesih ya da İş Kanunu'nun 25/II-d bendi kapsamında haklı fesih nedeni oluşturabileceği görüşündeyim. Nitekim Yargıtayın 10.03.2020 tarihli Kararında, Belediye'nin alt işvereni olan bir şirket işçisinin Belediye başkanına yönelik, "...Dar gelicek bu Selçuk darrrrr... mezar zannedeceksin kabus bu diyeceksin az sonra uyanınca hepsi geçicek diyeceksin.... Bu sefer çocuk katillerinin hırsızların vurguncuların kuklası oldun. Kısacası adamın adamı oldun. Yani adam olamadın..." ifadelerini kullandığı; bir diğerinde "...görevimin başındayım beni kovacak delikanlıları bekliyorum..." ifadelerini kullandığı; bir diğerinde de "namuslu ve şerefli iseler beni kovsunlar" ifadelerini kullandığı sosyal medya paylaşımlarının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebebiyet verdiği kabul edilmiştir. Bu kararda; "asıl işverene yönelik olan davacının söz konusu paylaşımları, alt işveren bakımından da

42 Bkz. Ergin, İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiyeye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, s. 75.

43 Yargıtay 22. HD., E.2011/5013, K.2012/122, T.17.01.2012; Yargıtay 22. HD., 24.03.2015, E. 2015/7794, K. 2015/11301, www.legalbank.net

44 Yargıtay 22. HD., 24.03.2015, E. 2015/7794, K. 2015/11301, www.legalbank.net

45 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s. 443.

46 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s. 444.

47 "Olayla ilgili yapılan ceza soruşturması sonucunda davacı hakkında diğer çalışanı basit tıbbi müdahaleyle giderilebilir ölçüde yaralamak suçundan kamu davası açıldığı görülmektedir. Ceza yargılaması sonunda davacı hakkında karşılıklı şikâyetten vazgeçme sebebiyle kamu davasının düşürülmesine karar verilmiştir. Ancak davacı hakkında şikâyetten vazgeçme sebebiyle düşme kararı verilmesi feshe neden olan eylemi ve buna bağlı olarak haklı feshi ortadan kaldırmayacaktır. Buna göre davacının işyerinde başka bir çalışanla kavga etmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğunun kabulüyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır" Yargıtay. 9. HD., 11.09.2013, E.2013/6458, K.2013/22020; Aynı yönde, Yargıtay 9.HD., 03.11.2008, E. 2008/34518, K. 2008/29843; Yargıtay 9. HD., 19.6.2013, E. 2011/19103, K. 2013/18977, www.legalbank.net

48 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s. 444.

49 Yargıtay 9. HD., 31.03.2016, E. 2015/27643, K. 2016/7929, www.kazanci.com

50 Yargıtay 22. HD., 8.9.2014, E. 2014/19137, K. 2014/23097, www.kazanci.com

ahlâk ve iyi niyet kuralları ile doğruluk ve bağlılığa uymayan bir nitelik arz ettiğinden, somut olayda kanuni süre içinde gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayanmaktadır." şeklinde isabetli bir hüküm oluşturulmuştur.⁵¹

Asıl işverenin bir kamu kuruluşu olması durumunda da, alt işverenin işçisinin kamu kurumunun itibarını zedeleyici, hakaretamiz sosyal medya paylaşımlarında bulunması aynı doğrultuda haklı fesih nedeni ya da davranışın ağırlığına göre geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmelidir. Hükümün konuluş amacının haklı fesih nedeni oluşturan satışa eyleminin kime karşı gerçekleştirildiği hususu dar yorumlanmamalı, statüsü ne olursa olsun kendi işverenine, alt işverene satışa da 25/II-d bendi kapsamında fesih nedeni kabul edilmelidir.⁵²

2. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İşçinin sosyal medya paylaşımlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İş Kanunu'nun 25/II-e bendine göre, "*işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*" hali işverene, iş sözleşmesini haklı ve bildirimli olarak feshetme hakkını vermektedir. İşverenin haklı fesih yetkisi bu bentte sayılan haller ile sınırlı olmayıp, genel olarak işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.⁵³ İş Kanu-

nu'nun m.25/II-e bendinde düzenlenen hallerde işçinin sadakat borcuna aykırı davranışı söz konusudur. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlarda kaçınmayı gerektirir.⁵⁴ Bu bağlamda, işçinin sosyal medya paylaşımlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturması halinde, bu bent kapsamında haklı fesih yapılabilir.

Nitekim, Yargıtay'ın 25.09.2014 tarihli kararında, işçinin bir sosyal medya sitesinde, "*F. adalet dağıtma bankası değildir çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş*" şeklindeki ifadelerinin çalıştığı bankayı aşağılayıcı ve kurumsal kimliğine yakışmayan ifadeler olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacı işçinin bu paylaşımlarında, "*Taraflar arasında davacının yazdığı konusunda çekişme olmayan ifadeler dikkate alındığında, eleştiri sınırını aştığı, işvereni olan bankanın kurumsal itibarını zedeleyici nitelikte olduğundan doğruluk ve bağlılığa aykırıdır. Fesih haklı nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.*" denilmiştir.⁵⁵

Yargıtay kararlarında işyeriyle hiçbir ilgisi olmasa da sosyal medya üzerinden, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği ile Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne aykırı paylaşımlarda bulunmuş olması, ifade ve düşünce özgürlüğü sınırlarını aşan, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak haklı nedenle fesih sebebi sayılmaktadır. Bu doğrultuda, bir kamu bankasında alt işverene bağlı güvenlik görevlisi olarak çalışan bir işçinin iş sözleşmesi terör örgütü fotoğrafı paylaşması nedeniyle feshedilmiştir. Yargıtay'ın 15.11.2017 tarihli söz konusu kararında, "*davacının davalı Bankada çalıştığı tarihlerde sosyal medya üzerinden terör örgütüne sempati duyduğuna dair fotoğraf paylaşımı yaptığı, söz konusu paylaşımların kendisi tarafından ya-*

51 Yargıtay 22. HD., 10.03.2020, E. 2017/26906, K. 2020/4693, www.legalbank.net.

52 Yargıtay 9. HD., 16.04.2019, E. 2018/10693, K. 2019/8899, www.legalbank.net. Bu kararda bir kamu bankasının asıl işveren olduğu ve alt işveren işçisinin, "*14 Temmuz ve 16 Temmuz 2016 tarihlerinde sosyal medya üzerinden paylaşımlarda bulunduğu ve bunun üzerine iş sözleşmesinin işverence 4857 sayılı Kanununun 25/II hükümlerine göre feshedildiği anlaşılmıştır. Fesih nedeni yapılan paylaşımların anılan madde kapsamında değerlendirilebilecek ağırlıkta olmadığı görülmüştür. Ancak davacının eylemi geçerli nedenle fesih nedeni oluşturmaktadır*" denilmiştir.

53 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s. 446-449; Süzek, İş Hukuku, s. 700.

54 Yargıtay 22. HD., 22.6.2015, E. 2015/16785, K. 2015/21346, www.legalbank.net

55 Yargıtay 9. HD., 25.09.2014, E. 2014/11621, K. 2014/28293, www.legalbank.net

pılmadığına ilişkin bir itirazının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının hizmet süresine ve yaptığı işin niteliğine göre bu eylemleri gerçekleştirmesi doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırıdır ve iş akışını bozucu niteliktedir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih haklı sebebe dayanmaktadır” denilmiştir.⁵⁶

Sosyal medyada yapılan politik görüş içeren yorumlar da doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar kapsamında iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturabilmektedir. Örneğin Yargıtay kararlarında, sosyal medya platformlarında, “15 Temmuz darbe girişimini açıkça destekler nitelikte ve bu darbe girişimine karşı vatandaşın direnişini küçümser nitelikte hakaret içeren paylaşımlarda” bulunulması doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.⁵⁷

3. İşçinin Şeref ve Namusa Dokunacak Sözler Söylemesi veya Davranışlarda Bulunması

İş Kanunu’nun 25/II-(b) maddesine göre, “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” işverene haklı fesih yetkisi vermektedir.⁵⁸ Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılması gerekir.

Yargıtay’ın 02.06.2021 tarihli kararına konu olan olayda, işyerinde et parçalama personeli olarak çalışan işçinin işyerinde et işleme alanında ve mesai saatinde köfte üretimi yapıldığı esnada, kendisine ait telefonla sosyal medya sitesi Face-

book üzerinden canlı yayın yaptığı tespit edilmiş, ve canlı yayın sırasında “1 kg alana 1 kg bedava, yiyin hepsinin içine çivi bastım, taş bastım, yiyin de aklınız başınıza gelsin” dediği, üretim esnasında yere düşen köfteyi yerden alarak satışa sunulacak köftelerin içine koyduğu, bu davranışlarının şirketin kurumsal kimliğini itibarsızlaşma yönünde eylemler olduğu belirtilerek iş sözleşmesinin İş Kanunu’nun 25/II-(b) ve (e) bentleri gereğince haklı nedenle feshedilmesinin hukuka uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁵⁹ Aynı doğrultudaki Yargıtayın 23.01.2017 tarihli bir başka kararında, işçinin sosyal paylaşım sitesindeki “şunu anladım artık bu işyerinde g.t sayısı beyin sayısından fazla olduğu için bu işyeri değişmez de değişmez, yahu bu kadar mı çapsız var bu işyerinde uğraş uğraş bitmiyor, her gün biri çıkıyor, valla o kadar çapsız face imden attım ve engelledim ki arkadaş sayımdan fazla oldu” paylaşımında bulunan işçinin bu davranışının “işverenin şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi” kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır.⁶⁰

Yargı kararlarında, herkesin göremeyeceği kapalı gruplar içindeki sosyal ağlardaki paylaşımların fesih nedeni olarak değerlendirilmediği görülmüştür. Örneğin, Yargıtayın 14.06.2016 tarihli kararına konu olan olayda, bir banka işyerinde büro elemanı olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi davalı işverence işvereni karayıcı nitelikte sosyal medya üzerinden yorum ve paylaşımlarda bulunduğu gerekçesiyle tazminatsız olarak feshedilmiştir. Bu Kararda işçinin sosyal medyada; “peki arkadaşlar devletin kestiği fazla mesai cezalarını birçok banka çalışanlarına ödeyerek atlattırken bizim bankamız da bize ödeme şansı varken, devlete ödeyerek atlattığını biliyor muydunuz” ve “soranlara aldığı maaşı söylemekten utanan kaç kişiyiz? Bu yorumu beğenenlerden sayalım” paylaşımında bulunduğu, ayrıca bir arkadaşının

56 Yargıtay 22. HD, 15.11.2017, E.2017/40555, K.2017/24903, www.legalbank.net

57 Yargıtay 9. HD., 25.03.2019, E.2019/1908, K.2019/6632; Yargıtay 9. HD., 25.11.2019, E. 2019/3541, K. 2019/20865, www.legalbank.net

58 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, s. 621-622.

59 Yargıtay 9. HD., 02.06.2021, E. 2021/5588, K. 2021/9812, www.legalbank.net

60 Yargıtay 9. HD., 23.01.2017, E. 2016/2778, K. 2017/422, www.lexpera.com

yazmış olduğu “Yeni bomba. Herkesin bildiği üzere tüm şube müdürlerine araç veriliyor. Kiralama firmalarından biri olan otomotivin yetkililerinden biri de Belki rastlantıdır ama ben pek öyle sanmıyorum. Resmen siz eşşek gibi çalışın siz ağlayıp sızlayın umurumuzda değilsiniz üst düzey yöneticiler olarak sizleri sömürmeye devam edicez deniyor” paylaşımına davacının “Dostum iddian tamamıyla doğruymuş www.....com.tr’ye girip hakkımızda bölümünden üst yönetim bölümü seçilince yöneticiler arasında ismi ve resmi mevcut kendisini, inanmayanlar bakabilir” yorumu yazması nedeniyle haklı nedenle feshedilmiştir. Bu olayda, davacının feshe konu edilen internet yazışmalarının “... isimli sosyal paylaşım sitesinde belli bir grup içerisinde yapıldığı, bu yazışmaların ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, bu sebeple yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşıl-makla, açılan işe iade davasının kabulü” yönünde hüküm oluşturulmuştur.⁶¹ Aynı doğrultudaki bir başka kararda da, “davacının feshe konu edilen internet yazışmalarının belli bir grup içerisinde yapıldığı, yazışmaların ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, içeriğinin kaba kabul edilebileceği ancak doğrudan somut kişi ve kişileri hedef almadığı ve işyerinde yapılan uygulamaya bir anlık sinir ve öfkeyle tepki verdiği, paylaşımların süreklilik arz etmediği, bu nedenlerle yapılan feshin ağır, orantısız ve haksız olduğu anlaşıl-makla”, davacı işçinin işe iade talebinin kabulüne karar verilmiştir.⁶²

61 Yargıtay 22. HD., 14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802, www.lexpera.com

62 Gaziantep BAM, 8. HD., 1.2.2018, E. 2017/3317, K. 2018/153, www.lexpera.com. İlk derece mahkemesi ise bu olayda davacının sosyal medya paylaşımında “İşçinin hakkına göz diken şerefsiz adidir. Neden bayram harçlığını 9 yevmiye yatırdınız. Bunun nasıl açıklaması olabilir ki?” ve “TMSF belirledi diyor personel. Bu yalanlar, yalalaklıklar bitmediği sürece işçi koyun, onlar çoban. Bu düzen böyle sürer.” şeklinde paylaşımında bulunduğu, TDK sözlüğünden bakıldığında “şerefsiz” kelimesinin “Şereften yoksun olan, onursuz.” anlamına geldiği, “adi” kelimesinin “Değersiz, kötü, sıradan, hiçbir özelliği olmayan” anlamına geldiği görülmüştür.” diyerek iş sözleşmesinin İş Kanunu’nun 25/II-b bendi kapsamında feshini haklı bulmuştur.

V. İspat Yükü ve Araçları

İş sözleşmesinin tazminata hak kazandırmayacak şekilde feshedildiğini ispat yükü işverenin üzerinde olup, işveren, haklı nedenlerin keza geçerli nedenlerin varlığını her türlü delille ispat edebilir.⁶³ Bu bağlamda, sosyal paylaşım sitesinin görüntüsünün kendisi tarafından yapıldığına ilişkin işçinin beyanı, tanık beyanları, işçinin verdiği yazılı savunma, işçinin Karakolda ya da Savcılıkta verdiği ifade en önemli ispat araçlarıdır.

İşçinin fesih işlemine itiraz etmesi halinde, sosyal medya paylaşımları ile işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığını ispat yükü işverene aittir. Kapalı gruplar arasında herkese açık olmayan sosyal medyada yapılan paylaşımlara ilişkin kanıt sağlamada işveren zorluklar yaşayabilecektir. Örneğin, çalışan, bu süreçte söz konusu içeriğin kendisi tarafından değil de üçüncü bir kişi (örneğin eşi, çalışma arkadaşı) tarafından yapıldığını iddia edebilecektir. Bununla birlikte, kural olarak, sosyal medya profilinin sahibinin aynı zamanda yayınlanan içeriğin yazarı olduğu kabul edilmektedir. Burada çalışanın söz konusu paylaşımın yapıldığı sırada bunu yapamayacak durumda olduğunu kanıtlaması gerekir. Belirli durumlarda işveren, ispat sunma yükümlülüğünü ancak çalışanın ağ profilindeki fesihle ilgili içeriği belgeleyen ekran görüntülerini sunarak yerine getirebilecektir. Ancak bunların her zaman kanıt olarak kullanılması mümkün değildir. Çünkü bu ekran görüntülerinin çalışanın kişisel verilerine izinsiz ulaşılarak, özel yaşamının gizliliğine aykırı olarak temin edilmemiş olmaları gerekir. Bu noktada eğer çalışan, şikâyet konusu sosyal medya içeriğini alenileştirmişse artık kişisel verilere ulaşmada hukuka aykırılık gündeme gelmeyecektir. Zira, kişisel verilerin kaydedilmesine ve kullanımına ilişkin yasak o zaman ortadan kalkmaktadır. Buna karşılık işveren söz konusu delilleri gizli olarak elde etmiş veya sahte kimlik taklidi yaparak kapalı grupta yüklenen içeriğe

63 Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, s. 320-321.

erişim sağlamışsa, hukuka aykırı yollardan elde edilen delil olarak kabul edilecek ve yargılamada kullanılamayacaktır.⁶⁴

VI. Sonuç

Çalışma yaşamında sosyal ağların yaygın kullanımını işçinin iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedilmesine sebebiyet verebilmektedir. Sosyal medyada işveren hakkında, amirleri hakkında, işverenin iş ortakları ve işverenin müşterileri hakkında itibar zedeleyici bir yorumda bulunmak, keza yapılmış olan bir yorumu "Beğenmek", başkasına iletmek (retweet), izinsiz olarak işyeriyle, çalışma ortamıyla ilgili fotoğraf yayınlamak vb. davranışlar işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğurabilmektedir.

İşçinin sosyal ağlar aracılığıyla yaptığı paylaşımlar sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir ve iş sözleşmesinin feshi gibi ağır sonuçlara yol açabilir. Sosyal medyada yapılan her eleştirel ifadenin iş sözleşmesinin feshine sebebiyet vermeyeceği açık olsa da çalışanın sosyal medya kullanırken uyması gereken kesin sınırlar henüz net olmayıp yargı kararlarıyla şekillenmektedir.

Sosyal ağlarda "Beğen" düğmesine basmak aynı zamanda bir görüş ifadesidir ve genellikle "beğendiğiniz" ifadeyi onayladığınızı iletmek için kullanılır. Bu nedenle bir işçiden işverene hakaret eden bir gönderiyi "beğenmeden" önce içeriği üzerinde düşünmesi beklenebilir. Zira paylaşımın aşağılayıcı, itibar zedeleyici bir içeriği varsa beğeni ya da iletmek yoluyla bu tekrarlanır ve yaygınlaştırılır. Sosyal medyadaki "Beğenilen" gönderinin ağırlığına göre işveren işçinin iş sözleşmesinin geçerli ya da haklı nedenle feshi yoluna gidebilecektir.

İşçiler, işverenlerini ve işyerindeki çalışma koşullarını alenen ve gerçeklere dayanarak eleştirebilir ve gerekirse kendilerini abartılı bir şekilde

ifade edebilir. Ancak işverene, amirlerine, müşterilere, şirket ortaklarına yönelik ağır, küçük düşürücü paylaşımlar eleştiri sınırları aşarsa ifade özgürlüğü hakkı olarak nitelendirilmezler. Bu tür davranışlar, önceden uyarı yapılmasına gerek olmaksızın fesih için geçerli neden ya da haklı neden oluşturabilir. Türk hukukundaki ve karşılaştırmalı hukuktaki yargı kararları incelendiğinde sosyal medya paylaşımlarından kaynaklanan fesihlerde henüz tam bir içtihat birliği sağlanmadığı, her somut olayın özelliğine göre ifadelerin ağırlığı, sosyal ağın herkese açık olup olmadığı vb. hususlar dikkate alınarak hüküm verildiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Fatih: İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Ankara 2022.
- Baybora, Dilek: Yargı Kararları ile Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi Legal İSGHD, 2017, 14/56, s. 1705-1740.
- Besgen, Nicolai/Thomas, Prinz (Hrsg): Arbeiten 4.0, Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt, 5.Auflaga 2022, Bonn, (Schiller, Jan Peter, Arbeitsrechtliche Aspekte zu social Media, in:Besgen/Prinz, Arbeiten 4.0, § 10 Rn 39).
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022.
- Ergin, Hediye: İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2015/34, s. 71-88.
- Ergin, Hediye: Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2009.
- Gyr, Marcel, Arbeitgeber trennt sich von SVP-Twitterer, NZZ Online, 27.06.2012.
- Keser, Hakan: İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının Geçerli veya Haklı Sebep Olarak Değerlen-

⁶⁴ Aydın, İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, s. 255-257.

dirilmesi, Legal İSGHD 2022 Sayı: 74, s. 519-562.

- Kittner, Michael /Däubler, Wolfgang/ Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, 7. Aufl., 2008.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.
- Öktem Songu, Sezgi: Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 609-650, İzmir 2014.
- Özdemir, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006.
- Reichold, Hermann: Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 2006.
- Stahlhacke, Eugen/Preis, Ulrich/Vossen, Reinhard: Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 9. Aufl., München 2005.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 22. Bası, İstanbul 2022.
- Süzek, Sarper: İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 565- 586.
- Yıldız, Gaye Burcu: İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2018/39, s. 105-112.