

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY EMPLOYER DUE TO SOCIAL MEDIA USAGE OF THE EMPLOYEE

İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI VE PAYLAŞIMLARI SEBEBİYLE İŞ AKDİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

SELİM ŞENTARHANACI
DUYGU KAYALI
KAAN GÜLEROĞLU
DOĞANAY BENGİSU ATEŞ

ABSTRACT

With recent social developments, labor law, which is a relatively new branch of law, is rapidly changing.¹ The internet and its extension social media, which entered our lives towards the end of the 20th century and became globalized in the 21st century, is undoubtedly one of the leading social developments. Today, social media plays an essential role in many areas of business life, including recruitment processes. However, examples of disputes arising from the use of social media during working hours and outside working hours is increasing daily. In this study, labor law, employment contracts, situations where the employer can unilaterally terminate the employment contract, the worker's termination of employment due to the use and share of social media, in particular, will be examined within the scope of the article of Labor Law that regulates the authority to terminate employment due to violation of moral and goodwill rules and within the scope of the article regulating freedom of expression. The decisions of the Supreme Court and the grounds given for such a decision will also be examined.

ÖZET

Diğer hukuk dallarına oranla yeni bir alan olan iş hukuku, toplumsal gelişmelerle birlikte değişimini hızla sürdürmektedir.¹ 20. yüzyılın sonlarına doğru hayatımıza giren ve 21. yüzyılda iyiden iyiye globalleşen internet ve uzantısı olan sosyal medya ise söz konusu toplumsal gelişmelerin şüphesiz başında gelmektedir. Günümüzde sosyal medya işe alım süreçleri dahil olmak üzere iş hayatının birçok alanında önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında, işçinin çalışma ve çalışma saatleri dışında sosyal medya kullanımından kaynaklanan uyuşmazlık örneklerinin sayısı gün geçtikçe artış göstermektedir. Çalışmamızda iş hukuku, iş sözleşmeleri, işverenin iş akdini tek taraflı olarak feshedebileceği haller ve işçinin sosyal medya kullanımı ve paylaşımları sebebiyle iş akdini feshetmesi özellikle İş Kanunu'nun ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dolayısıyla fesih yetkisini düzenleyen maddesi ve Anayasa'nın düşünce ve ifade hürriyetini düzenleyen maddesi kapsamında incelenecek; sosyal medya ve iş hukuku ilişkisinden doğan uyuşmazlıkların konu olduğu Yargıtay kararları ve karar gerekçeleri ele alınacaktır.

→ KEYWORDS

WORKER, SOCIAL MEDIA, INTERNET, EMPLOYMENT CONTRACT, TERMINATION WITH A VALID REASON, FREEDOM OF THOUGHT AND EXPRESSION

→ ANAHTAR KELİMELER

İŞÇİ, SOSYAL MEDYA, İNTERNET, İŞ SÖZLEŞMESİ, HAKLI SEBEPLE FESİH, DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

PART 13

Social media sites and applications are being used more and more by people every day, and the effects of this are reflected in all areas of life including business life.

Sosyal medya siteleri ve uygulamaları gün geçtikçe kitleler tarafından daha yoğun bir şekilde kullanılmakta ve bunun etkileri hayatın her alanında olduğu gibi iş yaşantısında da görülmektedir.

I. INTRODUCTION

Social media sites and applications are being used more and more by people every day, and the effects of this are reflected in all areas of life including business life. In addition to the impact the personal use of social media inside and outside the workplace has on the business relationship,² what a worker shares on social media about the workplace and / or employer can also lead to termination of the employment contract. The number of such disputes is increasing daily and examples can be found in court decisions.

While the use of social media during working hours is comes under the employment or general service contract, what a worker shares on social media about the employer and/or the workplace come under Article 25 / II-b and 25 / II-d. However, discussion continues about whether an employer can justify termination of an employment contract, whether the shares in question can be evaluated within the limits of freedom of thought and expression, which are protected by the 25th and 26th Articles of the Constitution, and how the private life and political views of a worker affect their business relationship.

I. GİRİŞ

Sosyal medya siteleri ve uygulamaları gün geçtikçe kitleler tarafından daha yoğun bir şekilde kullanılmakta ve bunun etkileri hayatın her alanında olduğu gibi iş yaşantısında da görülmektedir. İşyerinde ara dinlenmelerinde ve mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlarla sosyal medya kullanımı hatta iş dışı zamanlarda gerçekleşen kullanımın iş ilişkisi üzerinde sahip olduğu etkinin yanında², işçinin sosyal medyada işyeri ve/veya işveren hakkında yaptığı paylaşımlar iş sözleşmesinin işverence feshedilmesine yol açabilmektedir. Konuya ilişkin olarak yargıya yansıyan uyumsuzluk örneklerinin sayısı her geçen gün artmakta ve mahkeme kararlarında yerlerini almaktadır.

Bir taraftan işçinin mesai saatlerinde sosyal medya kullanımı iş sözleşmesi/genel hizmet sözleşmesi ile kendisine yüklenmiş olan iş görme yükümlülüğü tahtında tartışılmaktayken, diğer taraftan işçinin, işveren ve/veya iş yeri hakkında sosyal medyada yaptığı paylaşımların İş Kanunu'nun 25/II-b ve 25/II-d maddesi kapsamında işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinde haklı sebep teşkil edip etmeyeceği, söz konusu paylaşımların Anayasa'nın 25. ve 26. maddeleri ile koruma altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğü sınırlarında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve işçinin özel hayatı ve siyasi görüşlerine ilişkin paylaşımlarının ne ölçüde iş ilişkisine etki edeceği hususları tartışılmaya devam etmektedir.

II. SOCIAL MEDIA AND
LABOUR LAWA. The Relationship between
Labor Law and Employment
Contract in General

Business law is the branch of law that determines the relations between workers and employers, rights and debts, and regulates the rules regarding the workplace. As per Article 8/1 of the Labor contract No. 4857 Labor Law, "the contract that one party undertakes to work as a subordinate and the other to undertake payment of wages". Article 393 of the Turkish Code of Obligations³ No. 6098, which constitutes the source of labor laws, defines the contract as an agreement "in which the worker undertakes to work for a certain or unspecified period depending on the employer and the employer pays him according to time or work done". As can be understood from the definitions, the employment contract consists of doing business and, paying wages and adherencen. The job at issue here includes all kinds of work carried out by a real person that can be evaluated economically.⁴ It is a contract that creates a professional relationship between the parties, imposes a mutual debt, and creates a permanent debt relationship in terms of the nature of the em-

II. SOSYAL MEDYA VE İŞ
HUKUKUA. Genel Olarak İş Hukuku ve İş
Sözleşmesi İlişkisi

İş hukuku, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri, hak ve borçları belirleyen ve iş yeri ile ilgili kaideleri düzenleyen hukuk dalıdır. İş sözleşmesi ise 4857 sayılı İş Kanunu m. 8/1 tarafından "bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. İş yasalarına kaynak teşkil eden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun³ 393. maddesi ise "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süre ile iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" şeklinde bir tanımlamada bulunmaktadır. Tanımlardan anlaşıldığı üzere iş sözleşmesi, iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık unsurlarından meydana gelmektedir. Burada söz konusu olan iş, gerçek bir kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır.⁴ İş sözleşmesi niteliği itibarıyla taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran, karşılıklı borç yükleyen, sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir. Her

FOOTNOTE

1 A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku, 20th Edition, Beta, İstanbul 2019, p. 1.

2 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "The effects of utilization of social media by workers on labor law. Press Academia Procedia (PAP)", 2018, S.7, pp. 372-375 <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919> (Access Date:18.02.2020)

3 Official Gazette: 11.01.2011 dated, Numbered: 27836.

4 Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta, 16th Edition, Ankara 2018, p. 231.

DİPNOT

1 A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku, 20. Basi, Beta, İstanbul 2019, s. 1.

2 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "The effects of utilization of social media by workers on labor law. PressAcademia Procedia (PAP)", 2018, S.7, ss. 372-375 <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919> (Erişim tarihi:18.02.2020)

3 Resmi Gazete: 11.01.2011, Sayı: 27836.

4 Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta, 16. Basi, Ankara 2018, s. 231.

PART 13

ployment contract. As with any private law contract, this debt relationship can end for reasons of termination or non-termination.

The basis of labor law is the need to regulate and protect the legal status of workers.⁵ Indeed, one of the most prominent focal points of labor law is the need to eliminate the power imbalance between the worker and the employer, to whom the worker is economically dependent. As a reflection of this, it is clear in Labor Law No. 4857 and in the application, where the employer must apply for the immediate termination of an employment contract in such a way as to provide maximum protection to the worker.

1. Termination of Employment Contract by the Employer

Cases where employment contracts end through the unilateral declaration of the employer are regulated in various articles in Labor Law. As stated in Article 17 of Labor Law, an employer terminating an employment contract without any justified reason must inform the other party prior to termination of the indefinite term nature of the employment contract. In the same Article, for the termination of employment contracts (i) for a worker whose job lasted less than six months two weeks after notification was made of termination, (ii) for a worker whose job lasted from six months to one and a half years four weeks after notification of termination, (iii) for a worker whose job lasted from one and a half to three years six weeks after notification of termination, (iv) for a worker whose job lasted more than three years eight weeks after notification of termination. The specified periods are also valid where a worker wishes to terminate their employment. However, as regards the implementation of the article in question, employers who terminate indefinite-term employment contracts for workers with thirty or more workers, as laid down in Article 18 of the Labor Code, in workplaces employing thirty or more workers; it must be based on a valid reason arising from the qualification or behavior of workers or the requirements of the enterprise, workplace or job.

As well as regulations regarding unjust termination of the employment contract in Article 17 of Labor Law, Article 25 contains regulations regarding just cause of termination of an employment contract. This Article justifies the right to terminate

özel hukuk sözleşmesinde olduğu gibi bu borç ilişkisi fesih veya fesih dışı nedenlerle sona erebilmektedir.

İş hukukunun temelinde işçilerin hukuki durumlarının düzenlenmesi ve korunması gereksinimi yatmaktadır.⁵ Gerçekten de işçi ile ekonomik açıdan bağımlı olduğu işveren arasındaki güç dengesizliğinin giderilmesi iş hukukunun en belirgin odak noktalarındandır. Bunun bir yansıması olarak, işverenin iş aklının derhal feshi yoluna başvurabileceği durumların işçiye azami koruma sağlayacak şekilde düzenlendiği gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekse uygulamada rahatça görülebilmektedir.

1. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

İş sözleşmelerinin işverenin tek taraflı irade beyanıyla sona erdiği haller İş Kanunu'nda çeşitli maddelerde düzenlenmiştir. Haklı bir neden olmaksızın işverence iş aklının feshi, İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtildiği üzere belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi koşulunun sağlanmasıyla gerçekleştirilir. Aynı maddede iş sözleşmelerinin feshi için (i) işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, (ii) işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, (iii) işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, (iv) işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılacağı öngörülmüştür. Belirtilen süreler, işçi tarafından iş aklının feshinde de geçerlidir. Bununla birlikte, söz konusu maddenin uygulanması hususunda İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlendiği üzere otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini fesheden işverenlerin, işçilerin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan iş aklının haksız sebeple feshinden ayrı olarak 25. maddesinde işverence iş aklının haklı sebeple feshedilmesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Kanun'un 25. maddesi işverene (i) sağlık sebepleri, (ii) ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzer-

an employment contract under four different headings: (i) health reasons, (ii) situations that do not comply with the rules of ethics and good faith, and the like, (iii) compelling reasons, and (iv) if the worker is detained or arrested. The right to termination should be used within six working days starting from the day when the employer learned of an employee's behavior contrary to the rules of ethics and goodwill and the like, and within a year after the actual act. These periods also apply to a worker who wishes to exercise his/her right to terminate the contract for justified reasons, based on situations that do not comply with the rules of ethics and goodwill and the like.⁶

2. Termination of the Employment Contract for Good Reason within the Framework of Labor Law No. 4857

Termination of an employment contract for good reason is conceptually possible in the case of a justified reason. This means that one of the parties may declare that the contract has been broken and immediately terminate it. These justified reasons are regulated in the 24th and 25th Articles of Labor Law, in terms of workers and employers. These reasons are classified as (i) health reasons, (ii) behavior against ethical and goodwill rules, and (iii) compelling reasons. In the classification made in Labor Law, health reasons and compelling reasons are relatively easy to understand. However, since "violation of ethics and goodwill rules" is a subjective term, it is frequently discussed in doctrine and practice. Although the behaviors listed in Article 25 of the Labor Law and the conditions expected to occur as a result of the behavior in order to cause dissolution are clear, they did not set a law-making restriction method for the termination of the employment contract and preferred the sampling method. Accordingly, apart from the behaviors stated in Article 25 of Labor Law, there are cases that constitute a violation of the rules of ethics and goodwill in which the employer is not expected to employ a worker. In addition, Article 70 of the Trade Unions and Collective Bargaining Law allows termination of employment contracts for justified reasons, for example, if they are locked out by illegal strikes.⁷

leri, (iii) zorlayıcı sebepler ve (iv) işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanunu'nun 17'nci maddede bildirim süresini aşması olarak dört farklı başlık altında iş aklını derhal feshetme hakkı tanıyan haklı sebepler öngörülmüştür. Bu başlıklardan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle iş aklının feshedilmesi için işçinin feshe sebep olan davranışlarda bulunduğunu işverenin öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içerisinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde fesih hakkı kullanılmalıdır. Söz konusu süreler işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak haklı sebeple fesih hakkını kullanmak istemesi halinde de geçerlidir.⁸

2. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Haklı Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi

Haklı sebeple iş sözleşmesinin feshi; kavram olarak, haklı bir nedenin varlığı durumunda taraflardan birinin sözleşmeyi bozduğunu bildirip derhal sona erdirmesi anlamını taşır.⁴ Anılan haklı sebepler işçi yönünden ve işveren yönünden olmak üzere İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu sebepler (i) sağlık sebepleri, (ii) ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar ve (iii) zorlayıcı sebepler olarak sınıflandırılmıştır. İş Kanunu'nda yapılan sınıflandırmada sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebepler nispeten daha kolay anlaşılabilir ve açık sebeplerdir, buna karşın, "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık" doğası gereği sübjektif bir tabir olduğundan doktrinde ve uygulamada sıkça tartışılmaktadır. Her ne kadar İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan davranışlar ve feshe sebep olmaları için davranış sonucunda gerçekleşmesi beklenen koşullar açık olsa da iş aklının ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar sebebiyle feshinde kanun koyucu bir sınırlama yöntemi belirlememiş ve örnekleme yöntemini tercih etmiştir. Buna göre, İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen davranışlar haricinde de ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil eden ve işverenin işçiyi çalıştırması beklenemeyecek haller uygulamada bulunmaktadır. İlaveten, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 70. maddesi yasa dışı grev ile lokavt yapıldığı takdirde, iş sözleşmelerinin haklı sebeple feshedilmesine olanak tanımaktadır.⁷

FOOTNOTE

⁵ Demircioğlu / Centel / Kaplan, p. 5.

⁶ Numbered: 4857 turkish labor law, Article 26.

⁷ Demircioğlu/Centel/Kaplan, İş hukuku, p.184.

DİPNOT

⁵ Demircioğlu / Centel / Kaplan, İş Hukuku, s. 5.

⁶ 4857 sayılı İş Kanunu, m. 26.

⁷ Demircioğlu/Centel/Kaplan, İş hukuku, s.184.

PART 13

**3. Termination of Employment
Due to Violations of Ethics and
Goodwill Rules**

Among the situations that do not comply with the rules of ethics and goodwill and the like and therefore give rise to the right of immediate termination in Article 25 of Labor Law are: (a) the employee asserts or misleads the employer with inaccurate information or words, (b) the employee uses words or behavior that would affect the honor of the employer or one of their family members, or makes false or undignified notices and declarations about the employer, (c) the employee annoys the employer or one of his family members or another of the employer's employees by arriving at the workplace drunk or under the influence of drugs, or by using these substances in the workplace; and (d) the employee misuses the employer's trust. Also included are behaviors that do not comply with honesty and commitment, such as theft or revealing the employer's secrets. Accordingly, it is necessary to examine whether the behavior being cited as the reason for immediate termination of an employment contract can be evaluated within this scope.

**B. Social Media in the
Perspective of Business Law****1. Evaluation of Social Media
Usage and Sharing in Terms of
Labor Law**

Social media is a common term for online tools, websites, and social networks through which users interact, often sharing information and ideas.⁸ While media in name, the features of social media differ to those of traditional media. Social media is unique in that any individual can create content, make comments, and contribute on social media.

The impact of social media on labor law is evident at the recruitment stage, before a business relationship is established. In parallel with the widespread use of social media tools, an employer can access a lot of information about a potential em-

**3. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına
Aykırı Davranışlar Sebebiyle İş
Akdinin Feshi**

İş Kanunu'nun 25. maddesinde işverene tanınan iş akdinin derhal feshi hakkını doğuran sebeplerden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri arasında: (a) iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması, (b) işçinin, 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, (c) işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması ve (d) işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması da sayılmıştır. Buna istinaden iş akdinin derhal feshine sebep olan söz konusu davranışın ilgili maddede yer alan kapsamda değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunun oldukça dikkatli incelenmesi gerekmekte olup uygulamada, davranış ve olay bazında değişkenlik göstermektedir.

**B. İş Hukuku Perspektifinde
Sosyal Medya****1. Sosyal Medya Kullanımı
ve Paylaşımlarının İş Hukuku
Bakımından Değerlendirilmesi**

Sosyal Medya; kullanıcılara bilgi ve düşünce paylaşımı imkânı tanıyarak karşılıklı etkileşim yaratan çevrimiçi araçları, web siteleri ve sosyal paylaşım ağları için ortak kullanılan bir terimdir.⁸ Sosyal medya, isminde medya olmasına rağmen geleneksel medyadan farklı özelliklere sahiptir. Özgünlüğünü yaratan nokta ise; herhangi bir kişinin sosyal medyada içerik yaratabilmesi, yorumda bulunabilmesi ve katkı sağlayabilmesidir.

Sosyal medya, iş hukukuna etkisini henüz iş ilişkisi kurulmadan önce işe alım aşamasında göstermeye başlamaktadır. Sosyal medya araçlarının yaygınlaşmasına paralel olarak işveren işe almayı düşündüğü aday

ployee, such that information regarding a candidate that can be found on social media has become a key factor in employers' decision making. One of the reasons employers carry out social media research on candidates is that it is a fast, low-cost opportunity for finding publicly published information. Employers' use of social media as a tool in the recruitment processes is a result of the times in which we live.⁹

The adherence nature of the business relationship has led to the need to consider several problems and consequences that may arise as a result of the employee using social media in business life. It is undeniable that in the face of today's developing technology, the use of the internet in business life is a essential. However, in parallel with this use, the increase in workers' use of social media now impacts on employment contract termination.

Under the employment contract, employees are required to fulfill their debt to work diligently and within the scope of obedience, and to avoid actions that are against the debt of loyalty. Any excessive use of social media or use that violates workplace commitments such as use of social media during work time may constitute a violation of the duty of loyalty and result in sanctions including the possibility of termination of the employment contract.

**2. Evaluation of Social Media
Usage and Sharing within the
Scope of Freedom of Thought and
Expression**

Many things that we do in our daily lives have become a part of the internet and social media. The sharing of thoughts and expressions on social media has increased in direct proportion to the increasing number of social networking sites and users. In this context, it has become inevitable that some posts on social media negatively affect the relationship between the employee and the employer.

Freedom of expression can be defined as the ability of people to access thoughts and news freely, to obtain ideas, to freely transfer and defend their ideas and opinions without being condemned. However, although it is guaranteed by many laws and contracts such as the Constitution and the ECHR, freedom of expression should not be considered limitless.¹⁰

işçi hakkında sosyal medya vasıtasıyla birçok bilgiye ulaşabilmektedir ve işçi adayına ilişkin sosyal medya bilgileri işverenlerin işe alım kararı vermelerinde önemli bir faktör haline gelmiştir. İşverenlerin adaya ilişkin sosyal medya araştırması yapma nedenlerinden biri sosyal medyada herkese açık yayınlanan bilgilerin yer alması ve adaya ilişkin hızlı, düşük maliyetli bir araştırma olanağı vermesidir. İşverenlerin işe alım süreçlerinde sosyal medyayı bir araç olarak kullanmaları içinde bulunduğumuz dönemin bir sonucudur.⁹

İş ilişkisinin bağımlılık içeren niteliği, işçinin sosyal medyayı iş hayatında kullanması sonucu ortaya çıkabilecek birtakım sorun ve sonuçların göz önünde bulundurulması gereğini doğurmuştur. İnternetin iş hayatında kullanımının günümüzün gelişen teknolojisi karşısında bir zorunluluk olduğu inkâr edilemezdir. Ancak bu kullanıma paralel olarak, işçinin sosyal medya kullanımındaki artış iş sözleşmesinin feshine kadar gidecek bir süreci gündeme getirmiştir.

İşçinin iş görme borcunu itaat borcu kapsamında özenle yerine getirmesi, sadakat borcuna aykırı nitelikteki eylemlerden kaçınması gerekmektedir. İşçinin mesaisini işverene ayırması gereken zamanda aşırı ya da işyeri düzenlemelerine aykırı nitelikte sosyal medya kullanımı; sadakat borcuna aykırılık oluşturacak nitelikteki sosyal medya faaliyetleri iş sözleşmesinin feshine varan yaptırımlar doğurabilecektir.

**2. Sosyal Medya Kullanımı ve
Paylaşımlarının Düşünce ve
İfade Özgürlüğü Kapsamında
Değerlendirilmesi**

Günlük hayatımızda yaptığımız pek çok şey internet ve sosyal medyaya endekslili hale gelmiştir. Sosyal paylaşım sitelerinin ve kullanıcı sayılarının artması ile doğru orantılı olarak sosyal medya üzerinden yapılan düşünce, ifade paylaşımları da artış göstermektedir. Bu kapsamda, sosyal medya üzerinden yapılan bir kısım paylaşımların işçi ile işveren arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemesi kaçınılmaz bir hal almıştır.

İfade özgürlüğü, insanların serbestçe düşünce ve haberlere ulaşabilmesi, fikir edinebilmesi, edindiği fikir ve kanaatleri kınanmadan serbestçe aktarabilmesi ve savunabilmesi olarak tanımlanabilir. Anayasa ve AİHS gibi birçok yasa ve sözleşme ile güvence altına alınmış olmakla birlikte ifade özgürlüğünün sınırsız olduğu düşünülmemelidir.¹⁰

FOOTNOTE

⁸ İdil Sayımer, Sanal Ortamda Halka İlişkiler, Beta, İstanbul 2008, p.123.

⁹ Utku Dönmez/Bilge Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal, İstanbul 2019, p.5

¹⁰ Erhan Tanju, AİHM Kararları Işığında İfade ve Basın Özgürlüğü, Seçkin, Ankara, 2012, p. 168; Özcan Özbey, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", TBB Dergisi, 2013 (106), p. 47 vd. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1269> (Access Date: 19.02.2020).

DİPNOT

⁸ İdil Sayımer, Sanal Ortamda Halka İlişkiler, Beta, İstanbul 2008, s.123.

⁹ Utku Dönmez/Bilge Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal, İstanbul 2019, s. 5.

¹⁰ Erhan Tanju, AİHM Kararları Işığında İfade ve Basın Özgürlüğü, Seçkin, Ankara, 2012, s. 168; Özcan Özbey, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", TBB Dergisi, 2013 (106), s. 47 vd. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1269> (Erişim tarihi: 19.02.2020).

PART 13

SINCE THE
OBLIGATION TO WORK
INVOLVES FULFILLING
DUTIES PERSONALLY
AND CAREFULLY,
INADEQUATE WORK
PERFORMANCE
CANNOT BE BASED
ON FREEDOM OF
EXPRESSION.

It should not mean that a worker must give up their freedom of expression in order to adequately perform their work. Therefore, it can be concluded that any worker has the freedom of expression, under certain limitations and conditions, and the employer is obliged to accept that freedom.¹¹ A worker is able to use their freedom of expression in a way that does not prevent him from fulfilling his obligation at work. A worker's debt of loyalty to the employer constitutes a limit to their freedom of expression.

Since the obligation to work involves fulfilling duties personally and carefully, inadequate work performance cannot be based on freedom of expression. In this context, since freedom of expression cannot be used to legitimate a violation of an employee's obligation to work, the employment contract of any employee who acts against this obligation may be terminated for a cause in accordance with Article 25/II of the Labor Law. A worker's personal social media use, sharing of company information on social media, making false or undignified statements about their employer or other workers does not come within the scope of freedom of expression.¹² The loyalty obligation, which is regulated positively in Article 396 of the Turkish Code of Obligations, is to protect the employer, to protect the interests of the employer and their commercial and economic reputation, and employees have a duty to avoid any action that may cause damage to the employers in such areas.¹³ In accordance with Article 25/2 of Labor Law, any behavior contrary to this duty is considered a justifiable and valid reason for termination.

Although the use of social media and posting on social media can be evaluated within the framework of the freedom of thought and expression protected by the Constitution, it is obligatory to interpret the limits of this freedom within the scope of the contractual obligations of the employer and the employer's authority.¹⁴ While working for an employer under an employment contract, it has been observed that employees excessively use social media networks for personal purposes during working hours causing loss of productivity and illegal internet usage can put an employer at risk of disclosure of workplace secrets.¹⁵

İşçilerin iş görme edimini işverene bağlı olarak yerine getirmeleri, ifade özgürlüklerinden vazgeçmeleri anlamına gelmeyecektir. Dolayısıyla işyerinde işçinin belli sınırlamalar ve koşullar altında ifade özgürlüğüne sahip olduğu sonucuna varılabilmekte olup işveren de işçinin söz konusu özgürlüğüne katlanmakla mükelleftir.¹¹ İşçi, ifade özgürlüğünü iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesini engellemeyecek şekilde kullanacaktır. Yine, işçinin sadakat borcu işçinin ifade özgürlüğünün bir diğer sınırını oluşturacaktır.

İş görme yükümlülüğü işi bizzat ve özenle yerine getirilmesini kapsadığından işin kötü ifası ifade özgürlüğüne dayandırılmayacaktır. Bu çerçevede ifade özgürlüğü iş görme yükümlülüğünün ihlalini meşru kılmaya çağından, bu yükümlülüğe aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun m. 25/II maddesi uyarınca haklı nedenle feshedilebilecektir. İşçinin kişisel sosyal medya kullarımlarında, şirket bilgilerinin sosyal medyada paylaşılması, işveren veya diğer işçiler hakkında gerçeğe aykırı, şeref ve haysiyeti zedeleyici beyanlarda bulunması ifade özgürlüğü kapsamında sayılmayacaktır.¹² Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde pozitif düzenlemeye kavuşan sadakat yükümlülüğü işverene işçiyi gözetme, işçiye ise işverenin çıkarlarını koruma, ticari, ekonomik itibar vs. alanlarda zarar verecek her türlü eylemden kaçınma borcunu getirir.¹³ Bu borca aykırı davranışlar İş Kanunu'nun 25/2 maddesi gereğince işveren açısından haklı fesih veya geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilir.

İşçinin sosyal medya kullanımı ve sosyal medyada paylaşımlarda bulunması, Anayasa ile koruma altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilebilse de iş sözleşmesinin iki tarafa borç yükleyen niteliği ve bu bağlamda işçinin işverene sadakat yükümlülüğü ve işverenin denetim hakkı kapsamında ele alındığında bu özgürlüğün sınırlarını yorumlamak da zorunlu hale gelmektedir.¹⁴ İş sözleşmesinin devamı esnasında, işçilerin sosyal medya ağlarını mesai saatleri içerisinde etkin şekilde kişisel amaçlarla kullanarak verim kaybına ve işverenin yasadışı internet kullanımından doğabilecek sorumluluğuna neden olabilmekte ya da işvereni işyeri sırlarının ifşası riski ile karşı karşıya bıraktıkları gözlemlenmektedir.¹⁵

C. The Approach of the Supreme Court

1. The Decisions of the Supreme Court Legal Offices on Social Media Sharings Evaluated to be Within the Limits of "General Criticism and Freedom of Expression"

In a decision of the 9th Civil Chamber of the Supreme Court dated 07.10.2015, the plaintiff's employment contract was terminated by the employer, after agreement was reached in negotiations of the collective labor agreement, upon learning of the plaintiff's Facebook account posting "SOLD FOR 20 Turkish Lira".¹⁶ It was argued that the statement was defamatory and that the employment contract was terminated for justified reason pursuant to Article 25/II-b of the Labor Law No. 4857.¹⁶ The Chamber, on the other hand, decided that "the plaintiff's alleged statements after compromise are statements that do not exceed the limit of criticism, do not qualify for termination, the termination is not based on the justified and valid reason."¹⁷



C. Yargıtay'ın Yaklaşımı

1. Yargıtay Hukuk Dairelerinin "Genel Eleştiri ve İfade Özgürlüğü" Sınırları İçinde Kaldığını Değerlendirdiği Sosyal Medya Paylaşımları Hakkında Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.10.2015 tarihli bir kararında, işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanmasından sonra davacının Facebook hesabından "20 TL'ye SA-TIL-DIK" şeklinde bir ifade paylaştığının öğrenilmesi üzerine, söz konusu ifadenin hakaret niteliğinde olduğunu öne sürerek 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-b maddesi uyarınca haklı sebeple feshedildiği savunulmuştur.¹⁶ Daire ise "davacının uzlaşma sonrası söylediği iddia edilen sözlerin, eleştiri sınırını aşmayan açıklamalar olduğu, fesih gerektirecek nitelikte olmadığı, fesih haklı ve geçerli nedene dayanmadığı" şeklinde karar vermiştir.¹⁷

İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ
İŞİ BİZZAT VE ÖZENLE
YERİNE GETİRİLMESİNİ
KAPSADIGINDAN İŞİN KÖTÜ
İFASESİ İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNE
DAYANDIRILAMAYACAKTIR.

FOOTNOTE

¹¹ Sezgi Öktem Songu, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756539> (Access Date: 19.02.2020).

¹² Gülnur Erdoğan, İşyerinde İfade Özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Temelinde), Legal, 1th Edition, Ankara 2017, p. 237.

¹³ Kübra Deniz Çelik, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi" <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/> (Access Date: 19.02.2020)

¹⁴ Dönmez/Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, p. 43.

¹⁵ Supreme Court 9. CC, numbered E.2015/19298, K. 2015/27819, dated 7.10.2015

¹⁶ Supreme Court 9. CC, numbered E.2015/2653, K. 2016/12272, dated 23.05.2016.

¹⁷ Dönmez / Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, p. 43-44.

DİPNOT

¹¹ Sezgi Öktem Songu, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756539> (Erişim tarihi: 19.02.2020).

¹² Gülnur Erdoğan, İşyerinde İfade Özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Temelinde), Legal, 1. Baskı, Ankara 2017, s. 237.

¹³ Sözek, İş Hukuku, s. 348.

¹⁴ Kübra Deniz Çelik, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi" <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/> (Erişim tarihi, 19.02.2020)

¹⁵ Kübra Deniz Çelik, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi" <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/> (Erişim tarihi, 19.02.2020)

¹⁶ Dönmez/Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, s. 43.

¹⁷ Yargıtay 9. H.D., E.2015/19298, K. 2015/27819, T.7.10.2015

PART 13

In a decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation dated 23.05.2016, a worker's work contract was terminated by the employer based on Article 25/II-d of Labor Law. The employer and other employees were bullied by the employee's Facebook posting "Except from me, there is no DECENT HUMAN in this store which is located in Umraniye, everybody was slippery, everybody was cringing. There will be the other world of it, I will have both sides, I HOPE ...". In the case, which was replaced by severance and notice pay, the local court said that "the actions of the plaintiff are not considered within the scope of Article 25 of the Constitution, where he writes articles on social media site criticising some of the negative aspects of the workplace, the wage rates and negotiations, he does not target any person, any manager or employee in those articles. It is considered freedom of expression as guaranteed in Articles 26 and 26, and it is not considered to be weight enough to break the contract for just cause, it should be accepted as justification of termination with a valid reason.". The decision was upheld by the Supreme Court based on "In the posts made by the worker from his own social networking site, it is stated that the employer is not party to direct sharing, that the worker limited his sharing to his friends on his social networking site. In this way, it is right for him to say general words about everyone including himself, and that it is appropriate to be evaluated within the scope of freedom of thought."¹⁸ From this aspect, however, it is controversial whether it can be considered within the scope of freedom of expression, given the nature of the public domain sharing of comments concerning the employer's interests.¹⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.05.2016 tarihli bir kararında, işçinin iş akdi, işçinin kendisine ait Facebook sayfasında yer alan "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..." şeklinde bir paylaşımı işveren ve işçilerine sataşmada bulunduğu gerekçesiyle İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi kapsamında değerlendirilerek işveren tarafından feshedilmiştir. Kıdem ve ihbar tazminatı ile ikame edilen davada yerel mahkeme "iş yerindeki bazı olumsuzluklar, ücret artışları ile yapılan görüşmelerdeki olumsuzluklara karşı eleştiri amaçlı sosyal medya sitesinde yazılar yazdığı ancak söz konusu yazılarda herhangi bir kişiyi, herhangi bir yöneticiyi veya çalışanı hedef almadığı, düşüncelerini dile getirdiği, davacının eylemleri madde kapsamında değerlendirilmeyip, Anayasa'nın 25. ve 26. maddelerinde güvence altına alınan düşünceyi açıklama özgürlüğü olarak değerlendirildiği, haklı feshi gerekli kılacak ağırlıkta sayılmadığı, geçerli fesih olarak kabulü gerektiği" gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar vermiştir. Yüksek mahkeme tarafından ise karar "işçinin kendine ait sosyal paylaşım sitesinden yapmış olduğu paylaşımlarda işverenin doğrudan paylaşımın tarafı olmadığı, işçinin kendi sosyal paylaşım sitesinin arkadaşları ile sınırlı olduğu, bu şekilde kendisi de dahil herkes hakkında genel olarak birtakım sözler söylemesinin, sataşma niteliğinde olmadığı ve düşünce özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesinin isabetli olduğu belirtilerek" onanmıştır. Buna karşın, kararın karşı oy yazısında "davacının bu sayfasında işyerinde çalışan birtakım işçiler de tanımlı olup davacının bu sözleri üzerine diğer bir kısım işçiler de yorum yapıp cevaplar yazmıştır"¹⁸ ifadesi yer almaktadır. Bu yönüyle, işverenin menfaatini ilgilendirecek şekilde kamuya açık alanda yapılan paylaşımın niteliği göz önüne alındığında, ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin tartışmaya açık yönleri bulunmaktadır.¹⁹

FOOTNOTE

¹⁸ Supreme Court 9. H.D., E.2015/2653, K. 2016/12272, T. 23.05.2016.

¹⁹ Dönmez/Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, p. 43-44.

²⁰ Supreme Court 22. CC, numbered E. 2018/9967, K. 2018/20223, dated 26.9.2018.

²¹ Supreme Court 22. CC, numbered E. 2014/19137, K. 2014/23097, dated 08.09.2014.

2. Decisions on Social Media Posting that the Supreme Court of Appeals Considered as Sharing Exceeding "General Criticism and Freedom of Expression" Limits

In a decision dated 17.02.2016, the 7th Civil Chamber of the Supreme Court evaluated the following employee's personal Facebook post "To the attention of all patients or patient relatives who will come to the hospital! It is recommended to bring life vests, Zodiac boots, boots, raincoats, snorkels, life-buoy, or if you want to turn your business into pleasure, it is recommended to bring swimsuit when you come.", as "it is necessary to determine what is humiliating and insulting to the employer and cannot be regarded as humorous so that the defendant's action is considered to be incompatible with truth and honesty regarding the employer, and there is no violation of the law in terminating the employment contract."even though it was true that there were sometimes flooding events in the workplace where the employee works as a cleaning worker.²⁰

In an incident subject to the decision of the 22nd Civil Chamber of the Supreme Court dated 01.11.2017, an employment contract was terminated on the grounds that the plaintiff (the employee) posted on his social media account that he was satisfied with the fire at work and that the issue damaged the trust relationship. The employee applied to the court arguing that he did not share the post. The trial court decided not to accept the case "on the grounds that the incident was not based on legitimate proof, and that the termination was not based on a valid reason, and that the defendant employer did not fulfill the legal proof burden." In the appeal, the Regional Court of Justice decided to rescind the decision of the trial court "on the grounds that the issue was against honesty and commitment and that this was termination with a valid reason". In the appeal investigation, the relevant department judged that "firstly, it should be determined whether the given share was made by the plaintiff or not."²¹ As a matter of fact, in a decision dated 26.09.2018, the

2. Yargıtay Hukuk Dairelerinin "Genel Eleştiri ve İfade Özgürlüğü" Sınırlarını Aşan Paylaşım Olarak Değerlendirdiği Sosyal Medya Paylaşımları Hakkında Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 17.02.2016 tarihli bir kararında, temizlik işçisi olarak çalıştığı iş yerinde bazen su basma olaylarının yaşandığı doğru olsa bile, "Hastaneye gelecek tüm hasta ya da hasta yakınlarının dikkatine! Gelirken yanınızda can yeleği, Zodyak bot, çizme, yağmurluk, şnorkel, yüzmeye bilmiyorsanız simit, makarna, kolluk, ya da bu işi keyfe çevirmek istiyorsanız mayo getirmeniz önerilir" şeklinde Facebook'tan yaptığı paylaşımın "işvereni küçük düşürücü ve aşağılayıcı nitelikte olup, espri niteliğinde sayılamayacağı, bu sebeple davacının söz konusu eyleminin işveren açısından doğruluk ve dürüstlikle bağdaşmayan hareket olarak değerlendirilip iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesinde herhangi bir hukuksal aykırılık olmadığına tespitinin gerektiği" değerlendirilmesi yer almaktadır.²⁰

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 01.11.2017 tarihli kararına konu olan olayda, davacının (işçi) sosyal medya hesabından iş yerinde çıkan yangından memnun olduğu fikri uyarıyan bir paylaşımında bulunduğu ve bu hususun güven ilişkisini zedelediği gerekçeleri ile iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilmiş, işçi ise paylaşımın kendisi tarafından yapılmadığını ileri sürerek mahkemeye başvurmuştur. İlk derece mahkemesi "olayda işveren hakkında şeref haysiyet kırıcı asılsız ihbarda da bulunulmadığı ve davalı işverenin yasal ispat külfetini yerine getirmediği gerekçeleri ile feshin geçerli nedene dayalı olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne" karar vermiş, istinaf incelemesinde ise Bölge Adliye Mahkemesi "konu paylaşımın doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğu, bu nedenle feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılmasına" karar vermiştir. Yapılan temyiz incelemesinde ise ilgili daire "öncelikle söz konusu paylaşımın davacı tarafça yapıp yapılmadığının tespit edilmesi gerektiğine" hükmetmiştir.²¹ Uyuşmazlığa konu paylaşımın kimin tarafından yapıldığının tespiti hususunda ise yine

DİPNOT

¹⁸ Yargıtay 9. H.D., E.2015/2653, K. 2016/12272, T. 23.05.2016.

¹⁹ Dönmez/Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, s. 43-44.

²⁰ Dönmez/Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, s. 49; Yargıtay 7. H.D., E. 2015/46017, K.2016/11591, T. 17.02.2016.

²¹ Dönmez/Okutan, Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, s. 50; Yargıtay 22. H.D., E.2017/41932, K.2017/23822, T. 01.11.2017.

PART 13

22nd Civil Chamber of the Supreme Court stated that an expert examination should be made for determining whether the said share was made by the plaintiff (the employee whose employment contract was terminated due to the sharing he made),²² and in a decision dated 08.09.2014 found it sufficient.²³

III. CONCLUSION

It is clear that social media is one of the most common and effective tools for people to express their thoughts. Expressing personal thoughts in any way means accepting that they may say things that others may not like. The limits of freedom of thought and expression, which are under the protection with the Constitution, are drawn in the Constitution and other laws in order to protect social order. These restrictions are included in Articles 24/II-b and 25/II-b of Labor Law, which says that if a worker or employer utters words in a way that affects the honor of one of the opposite parties or one of his or her family members, the opposite party is allowed to terminate the employment contract. Expressing words or behaving in a way that affects honor can be achieved through social media as well as other media. In fact, it would not be wrong to say that any actions going beyond the limits of freedom of

genel muhakeme kurallarından uzaklaşmadığı görülmektedir. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 26.09.2018 tarihli bir kararında söz konusu paylaşımın davacı (yaptığı paylaşım nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçi) tarafından yapıp yapılmadığının tespiti için bilirkişi incelemesi yapılması gerektiğini ifade ederken,²² 08.09.2014 tarihli bir kararında ise tanık beyanlarını vakianın ispatı noktasında yeterli görmüştür.²³

III. SONUÇ

Günümüzde geline nokta sosyal medyanın, kişilerin düşüncelerini ifade etmesinde en yaygın ve en etkin araçların başında geldiği aşikardır. Düşüncelerinizi herhangi bir şekilde ifade etmek ise, başkalarının hoşuna gitmeyebilecek sözler söylemeyi göze alma anlamı taşımaktadır. Anayasamız ile koruma altına alınmış düşünce ve ifade özgürlüğünün sınırları toplumsal düzeni korumak amacıyla yine Anayasa'da ve diğer kanunlarda çizilmiştir. Söz konusu sınırlamalar İş Kanunu'nun 24/II-b ve 25/II-b maddelerinde yer bulmuştur. İşçinin veya işverenin karşı tarafın veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması durumunda karşı tarafa iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme imkânı tanınmıştır. Şeref ve namusuna dokunacak sözler söyleme veya davranışlarda bulunma pekâlâ sosyal medya aracılığı ile de gerçekleştirilebilmektedir. Bu



FOOTNOTE

²² Supreme Court 22. CC, numbered 2018/9967, K. 2018/20223, dated 26.9.2018.

²³ Supreme Court 22. CC, 2014/19137, K. 2014/23097, dated 08.09.2014.

thought and expression occurring through social media make little difference to the approach applied under general law principles. This is because, the use of social media is no different from expression thoughts on television or radio or by writing in newspapers, other than it being easier to access. Each dispute should be evaluated and resolved under its particular circumstances. As a matter of fact, the Supreme Court decisions shared above support this view.

noktada, düşünce ve ifade özgürlüğü sınırlarını aşan eylemlerin sosyal medya aracılığıyla vuku bulması hususunun, genel hukuk ilkeleri uyarınca uygulanacak yaklaşımda çok büyük farklar yaratmadığını söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Zira sosyal medya kullanmanın; uzun yıllardır insanlığın aşına olduğu medyumlardan televizyonda veya radyoda konuşmak, gazetede yazmaktan - daha kolay erişilebilir olması dışında - pek bir farkı yoktur. Her uyumsuzluk somut olay özelinde değerlendirilerek çözüme kavuşturulmalıdır. Nitekim, yukarıda paylaşılan Yargıtay kararları da bu görüşü destekler niteliktedir.

BIBLIOGRAPHY

A. MURAT DEMİRCİOĞLU/TANKUT CENTEL/ HASAN ALİ KAPLAN, İş Hukuku, Beta, 20th Edition, İstanbul 2019.

YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, "The effects of utilization of social media by workers on labor law. PressAcademia Procedia (PAP)", 2018, C. 7, p. 372-375. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919> (Access Date: 18.02.2020).

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, Beta, 18th Edition, Ankara 2019.

İDİL SAYIMER, Sanal Ortamda Halka İlişkiler, Beta, İstanbul 2008.

UTKU DÖNMEZ/BİLGE OKUTAN, Yargıtay Kararları İşçinde Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal, İstanbul 2019.

SEDA ARSLAN, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, Oniki Levha, İstanbul 2012.

ERHAN TANJU, AİHM Kararları İşçinde İfade ve Basın Özgürlüğü, Seçkin, Ankara, 2012.

ÖZCAN ÖZBEY, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İşçinde İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1269> (Access Date: 19.02.2020).

SEZGİ ÖKTEM SONGU, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756539> (Access Date: 19.02.2020).

GÜLNUR ERDOĞAN, İşyerinde İfade Özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Temelinde), Legal, Ankara, 2017.

KÜBRA DENİZ ÇELİK, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi" <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/> (Access Date: 19.02.2020).

KAYNAKÇA

A. MURAT DEMİRCİOĞLU/TANKUT CENTEL/ HASAN ALİ KAPLAN, İş Hukuku, Beta, 20. Bası, İstanbul 2019.

YELİZ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, "The effects of utilization of social media by workers on labor law. PressAcademia Procedia (PAP)", 2018, C. 7, ss. 372-375. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919> (Erişim tarihi: 18.02.2020).

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, Beta, 18. Basım, Ankara 2019.

İDİL SAYIMER, Sanal Ortamda Halka İlişkiler, Beta, İstanbul 2008.

UTKU DÖNMEZ/BİLGE OKUTAN, Yargıtay Kararları İşçinde Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal, İstanbul 2019.

SEDA ARSLAN, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, Oniki Levha, İstanbul 2012.

ERHAN TANJU, AİHM Kararları İşçinde İfade ve Basın Özgürlüğü, Seçkin, Ankara, 2012.

ÖZCAN ÖZBEY, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İşçinde İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1269> (Erişim tarihi: 19.02.2020).

SEZGİ ÖKTEM SONGU, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756539> (Erişim tarihi: 19.02.2020).

GÜLNUR ERDOĞAN, İşyerinde İfade Özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Temelinde), Legal, Ankara, 2017.

KÜBRA DENİZ ÇELİK, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi" <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/> (Erişim tarihi: 19.02.2020).

DİPNOT

²² Yargıtay 22. H.D., E. 2018/9967, K. 2018/20223, T. 26.9.2018.

²³ Yargıtay 22. H.D., E. 2014/19137, K. 2014/23097, T. 08.09.2014.