Sosyal Medya Paylaşımı ve Fesih

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	23.12.2025	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/9059	2025/10261	4857 sayılı İş Kanunu m.25/II-(d), m.25/II-(e), HMK 371

ÖZET

Montaj işçisinin üyesi olduğu sendikanın başkanına yönelik sosyal medya yorumu nedeniyle iş sözleşmesi disiplin kurulu kararıyla tazminatsız feshedildi. Yargıtay, söylemin doğruluk ve bağlılığa aykırılık boyutunda olmadığını, çalışma barışının bozulduğunun sübut bulmadığını belirterek kararı bozdu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/sosyal-medya-paylasimi-nedeniyle-hakli-fesih-2025-10261/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2025/9059 E. , 2025/10261 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2023/2294 E., 2025/2009 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : Bursa 2. İş Mahkemesi

SAYISI : 2022/12 E., 2023/277 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 18.06.2007 tarihinde davalı işyerinde çalışmaya başladığını, montaj bölümünde işçi olarak görev yaptığını, iş sözleşmesinin 08.12.2021 tarihinde davalı işverence haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatlarının

ödenmediğini, davalı işverenin feshe dayanak olarak gösterdiği olayın işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturmadığını, ... isimli sosyal medya platformunda, bağlı olduğu ... Sendikasının başkanı hakkında yorum yaptığı iddiasıyla önce savunmasının alındığını, daha sonra gönderilen noter ihtarnamesinde ise işyeri Disiplin Kuruluna sevk edildiğini, yapılan paylaşımın davalının kurumsal kimliğine ve etik kurallarına aykırı olması ile işyerindeki barış ve huzur ortamını zedeler mahiyette olması nedeniyle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25/II hükmü uyarınca tazminatsız feshedildiğinin bildirildiğini, davacının paylaşım yapıp yamadığını dahi hatırlamadığını, kaldı ki kendi sendikası olan ve kendi haklarını savunması için üye olduğu ... Sendikası başkanına yönelik yaptığı iddia edilen yorum nedeniyle müvekkilinin tazminatları ödenmeden işten çıkartılmasının hukuka ve kanuna aykırı olduğunu, nitekim davalı tarafça başka herhangi bir neden sunulamadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; belirsiz alacak davası olarak açılan davanın öncelikle hukuki yarar yokluğu sebebiyle usulden reddi gerektiğini, davacının davalı Şirket nezdinde 18.06.2007-08.12.2021 tarihleri arasında çalıştığını, çalışması devam etmekte iken ... isimli sosyal medya platformunda bulunan bir hesapta paylaşılan bir gönderiye yorum yaparak, işyerinde yetkili bulunan Sendika Başkanına hitaben, "Patronun kölesi, köpeği, patron ne derse onu yapar." ibarelerini kullandığının tespit edildiğini, bu tür hakaret içeren yorumları ile davalı Şirketin etik ilkelerine aykırı davrandığını, kurumsal kimliğini zedelediğini, davacının ayrıca toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri esnasında bu tür hakaret içeren yorumları yaparak işyerindeki huzur ve barış ortamını da zedelediğini, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, ücretinin bordrolarda görüldüğü gibi olduğunu belirterek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; çalışma süresinin ihtilafsız olduğu, ücretsiz izinli olduğu tespit edilen 35 gün düşüldüğünde 18.06.2007-07.12.2021 tarihleri arasında 14... ay 5 gün çalışma süresinin bulunduğu, işverence sağlanan yardımlar da ilave edildiğinde giydirilmiş brüt ücretinin 7.313,40 TL olduğu, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre iş sözleşmesinin Disiplin Kurulu kararıyla feshe ilişkin Kod 26 olarak feshedildiğinin görüldüğü, dosya içeriğine göre 07.12.2021 tarihli Disiplin Kurulu kararı ile; söz konusu paylaşımları nedeniyle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25/II hükmü uyarınca feshedilmesine oy birliği ile karar verildiğinin, 08.12.2021 tarihli ihtarname ile de iş sözleşmesinin feshedildiğinin anlaşıldığı, ihtarname ekinde söz konusu sosyal medya yazılarının ibraz edildiği, davacı tarafından sosyal medya hesabında işyerinde yetkili Sendika Başkanı hakkında bir kısım cümleler sarf ettiği tespit edilmiş ise de 4857 sayılı Kanun'da işveren tarafından haklı fesih nedenlerinin sınırlı olarak sayıldığı, Sendika Başkanına sosyal medyadan eleştiri niteliğinde sözler sarf edilmesi sınırlı sayıda sayılan bu nedenlerden biri olmadığından davacının iş sözleşmesinin bu nedenle feshedilmiş olması karşısında davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararının taraf vekillerince ayrı ayrı istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Anayasa Mahkemesinin 18.12.2024 tarihli ve 2022/54505 Başvuru sayılı kararında, kapalı Facebook grubunda yapılan paylaşımlar nedeniyle kamu görevlilerine verilen disiplin cezalarının değerlendirilmesinde sosyal medya paylaşımlarının aleniyet derecesi, paylaşımın içeriği ve niteliği, eleştiri-hakaret ayrımı, kişinin görev ve sorumluluklarının niteliği ile demokratik toplum düzeninin gerekleri kriterlerinin dikkate alınması gerektiğinin vurgulandığı, davacının sosyal medya platformunda işyerinde yetkili bulunan Sendika Başkanına yönelik olarak dosya içeriğine yansıyan ifadelerinin her ne kadar 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(d) hükmünde düzenlenen "sataşma" kapsamında değerlendirilemese de işçinin sadakat ve doğruluk borcuna aykırı bir davranış olarak nitelendirilmesi gerektiği, Yargıtay kararları ve doktrinde yer alan görüşler, işçinin işyeri ile bağlantılı üçüncü kişilere yönelik hakaret veya sataşma niteliğindeki davranışlarının, sadakat borcuna aykırılık kapsamında değerlendirilebileceğini ortaya koymakla işyerinde huzur ve düzeni bozucu nitelikteki bu tür davranışların, işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturacağı, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların ise işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması veya işyerindeki huzur ve düzeni bozması gibi davranışları kapsayacağı, davacının eyleminin bu kapsamda işyerindeki çalışma barışını ve sosyal diyaloğu zedeleyici, işverenin kurumsal itibarını olumsuz etkileyici için işçi işveren arasındaki güven ilişkisini temelden sarsıcı bir nitelik taşıdığı, davacının toplu iş sözleşmesi görüşmeleri gibi hassas bir dönemde Sendika Başkanına yönelik bu tür ağır ifadeler kullanmasının, işyerindeki huzur ve düzeni bozduğu, ifadelerinin hakaret niteliği taşıdığı ve kişilik haklarını ihlal ettiği, fesih bildiriminde işverenin dayandığı gerekçeler incelendiğinde, feshin 4857 sayılı Kanun'un 25/II hükmü uyarınca yapıldığı belirtilmiş olup, bu feshin özellikle sataşma olarak sınırlandırılmadığı, Disiplin Kurulu kararında açıkça belirtildiği üzere, feshin "... paylaşımların ... Kurumsal Kimliği ve Etik Kurallarına aykırı olması ile işyerindeki barış ve huzur ortamını zedeler mahiyette olması ..." gerekçelerine dayandırıldığı, davacının eyleminin her ne kadar doğrudan 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(d) hükmü kapsamında sataşma olarak nitelendirilemese de 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmü uyarınca işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı olarak değerlendirilmesi gerektiğinden ve bu davranış işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine yeterli hukuki gerekçe oluşturduğundan davalı işverenin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun esastan reddine, davalının istinaf başvurusunun ise kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının, hakkında paylaşım yaptığı kişinin, işyerinde yetkili bulunan Sendika Başkanı değil, davacının bağlı olduğu, aidatını ödediği, işçi sendikası olan ... Sendikasının Genel Başkanı

olduğunu, işyerinde yetkili bulunan sendika temsilcisine karşı yorum yapıldığı yönündeki iddiaların gerçeği yansıtmadığını,

2. Sendikaların çalışanların sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarını koruma, sorunlarını çözme amacı ile kurulan, ekonomik öğeler taşıyan, devlet, siyasi parti ve iktidar örgütlenmelerinden ve de işverenlerden bağımsız örgütler olduğunu ve ... Sendikasının da bu kapsamda metal işçilerinin hakkını korumak üzere kurulduğunu, bu amaç ve gayede faaliyet göstermekte olduğunu, davacının da bu doğrultuda kendi haklarını savunması için işbu Sendikaya üye olduğunu ve yıllardır aidatlarını ödediğini, yeri geldiğinde eleştirmek, yeri geldiğinde Sendika organlarında görev almak için aday olmak ve beğenmediği yöneticilerin ise değişmesi için çalışmak ve faaliyette bulunmanın en temel anayasal hakkı olduğunu,

3. Davacının somut olarak işvereni veya vekilini, bu kişilerin yakınlarını, çalışanlarını, müşterilerini hedef almadığından kanunda sayılan fesih nedenlerinin oluşmadığını,

4. Dava konusu olay, işyerinde olmadığı gibi sosyal medya paylaşımının işyerinde de yapılmadığını, işyerinde olmayan, hatta işyerinde çalışma saatlerinde yapılmayan dava konusu paylaşım nedeniyle işçinin tazminatsız işten atılmasının aynı zamanda müvekkilinin işyeri dışındaki özel yaşamına dahi müdahale anlamı taşıdığını,

5. Taraflarınca işe iade değil alacak davası açılmış olmakla haklı fesih ile geçerli fesih ayrımını göz ardı eden Bölge Adliye Mahkemesince, eldeki alacak davasının işe iade davası gibi değerlendirmesinin kanuna aykırı olduğunu,

6. Bölge adliye Mahkemesince işyerindeki barış ortamının bozulduğu yönündeki gerekçenin hangi somut delile dayalı olduğunun karar içeriğinden anlaşılmadığını, kaldı ki bu yöndeki kabulün hukuka ve kanuna açıkça aykırı olduğunu, fesih sebebi olarak dayanılan hususun davalı işveren yönünden haklı fesih sebebi oluşturmayıp aksi kanaatle verilen kararın haksız ve hukuka aykırı olduğunu beyan etmiş ve inceleme sırasında resen gözetilmesi gereken diğer nedenlerle kararın bozulması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımlarına dayalı olarak feshinin davalı yönünden haklı neden oluşturup oluşturmadığı ve bu bağlamda davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı konularına ilişkindir.

4857 sayılı Kanun'un 25/II hükmünde, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı hâlinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin mensubu olduğu Sendika Başkanına yönelik sosyal medya paylaşımı sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek sonuca gidilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun değildir. Zira davacının üyesi olduğu Sendika Başkanına

yönelik söyleminin işveren açısından 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmünde yer alan doğruluk ve bağlılığa uymayan ... boyutunda olmadığı değerlendirilmiştir. Kaldı ki davacı tarafın, davalı işyeri çalışanı olmayan Sendika Başkanına yönelik belirtilen söylemi nedeniyle iddia olunduğu gibi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ne surette olumsuzluk yaşandığı hususu somut olarak ortaya konulamadığı gibi kabul gerekçesine dayanak yapılan işyerindeki çalışma barışının bozulduğu olgusu da dosya kapsamına göre sübut bulmamıştır. Bu nedenle davalı işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği yönündeki iddiasını ispatlayamamış olup davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığının kabulü gerekmektedir.

Bu yön gözetilmeden, eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirmeyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.