

WHATSAPP YAZIŞMALARI NEDENİYLE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESİH KOŞULLARI

1. GİRİŞ

WhatsApp uygulaması, internet üzerinden mesajlaşma, sesli ve görüntülü arama, dosya gönderme gibi birçok özelliği olan iletişim sistemidir.

WhatsApp uygulamasında kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içiresinde iletişim de gerçekleştirebilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3 üncü kişilere karşı kapalı bir konumdadır. Kullanıcılar WhatsApp uygulamasını, sağladığı gizliliğe ve oluşturduğu güvene dayalı olarak kullanmaktadırlar.

WhatsApp uygulaması, anlık mesajlaşma uygulaması olması yönüyle; Facebook, Twitter ya da Instagram, Youtube gibi diğer sosyal medya uygulamalarından da ayrılmaktadır. ¹

WhatsApp uygulaması; Facebook, Twitter, Instagram ve Youtube gibi sosyal medyadan farklı olarak sadece belirli muhatap ya da muhataplarına yönelik mesajlar içermekte olup herkese açık değildir.

WhatsApp iletişimi işçinin özel alanı ile ilgili olup, atılan mesajlar da iletişiminin gizliliği kapsamında korunmaktadır.

Anayasa'nın 20 nci maddesi uyarınca, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz" Anayasa'nın 22 nci maddesi uyarınca ise, "Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır."

Ayrıca, Anayasanın 25 inci maddesi düşünce ve kanaat hürriyetini ve 26 ncı maddesi ise düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetini düzenlemiştir.

Anayasal temel bir hak olarak ifade özgürlüğü, işçinin, ideal içeriğe sahip düşünce açıklamalarını korumakta; aynı zamanda işçinin işverene ve işyerine yönelik eleştirel açıklamalarını da kapsamaktadır.²

İşçi, ifade özgürlüğünü; iş görme borcunu yerine getirmesini engelleyecek şekilde, sadakat borcuna aykırı olarak ve sosyal paylaşımlarının çalışma barışının bozulmasına, iş ilişkisinin çekilmez hale gelmesine ve işyerinde olumsuzluklara yol açmasına neden olacak şekilde kullanamaz.³

¹ "Sosyal medya, Teknoloji aracılığıyla kullanıcılar tarafından oluşturulan içeriklerin ve sosyal etkileşimin birleştiği çeşitli web siteleri için kullanılan bir şemsiye terimdir. Bu platformlar genellikle kullanıcıların içerik oluşturmaya, paylaşmaya, indirmesine, bir profil oluşturarak istediği kişisel bilgileri yayınlamasına ve başkalarıyla bağlantı kurmasına izin vermektedir. Sosyal medya devamlı güncellenebilmesi, kullanım kolaylığı ile çok sayıda kişinin aynı anda paylaşım yapmasına imkân vermesi gibi çeşitli özellikleriyle insanların sürekli takip ettikleri bir iletişim mecrası haline gelmiştir. Sosyal medyada her tıklama, paylaşım, beğenme ve gönderi bir bağlantı oluşturur, bir ilişki başlatır. Sosyal medya ile ilgili tüm bu eylemlerin en sıkıntılı tarafı yayınladığınız bir şeyin artık sizden çıkıp sonsuza kadar internette yer alacak bir nesneye dönüşmüş olmasıdır." Fatma Zehra YILDIZ, Derya Gül ÖZTÜRK, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2020, Cilt: 11 Sayı: 27, 555-572.

² Bektaş Kar, İşçinin ifade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması, Prof. Dr. Turhan Esener, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, sayfa 173-183

³ Bektaş Kar, İşçinin ifade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması, Prof. Dr. Turhan Esener, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, sayfa 173-183

WhatsApp mesajları aynı zamanda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun'un 3/d maddesi uyarınca kişisel veri olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda WhatsApp iletişimi işçinin özel alanı ile ilgili olup, bu mecradaki kişisel verilerin iletişiminin gizliliği kapsamında korunması gerekmektedir.

WhatsApp kullanıcıları, söz konusu mesajlaşma uygulamasını; sağladığı gizliliğe ve onun oluşturduğu güvene dayalı olarak kullanmaktadırlar.

Çalışanların iş akışını bozmadığı ve işyerindeki çalışmaları etkilemediği sürece WhatsApp grubu kurabilirler ve burada iletişim içinde olabilirler.

2. WHATSAPP YAZIŞMALARINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE YARGITAY UYGULAMASI

Sosyal medya kullanımı; özel hayatın gizliliği, haberleşmenin gizliliği, kişisel verilerin korunması, ifade özgürlüğü gibi anayasal hak ve özgürlüklerle yakından ilişkilidir.

Sosyal medya paylaşımlarının fesih sebebi olup olmayacağı incelenirken hem içeriğe ulaşımın hukuka uygun olup olmadığı hem de ifade özgürlüğünün kapsamında kalıp kalmadığı dikkatle değerlendirilmelidir.⁴

Özellikle çalışanın özel hayatını veya salt düşünce ve ifade hürriyeti sınırları içinde kalmaksızın işyerini ilgilendiren ve işverenin ticari itibarına zarar veren, rekabet yükümlülüğüne aykırı veya sır saklama ve sadakat yükümlülüğünü ihlal eden açıklamalarına sosyal medya paylaşımlarında yer vermesi, iş ilişkisini ilgilendiren problemlerin ortaya çıkmasına ve çalışanın sözleşmesinin feshi işlemiyle karşı karşıya kalmasına yol açabilmektedir.⁵

İşçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, paylaşımda iş ilişkisini ilgilendiren konular varsa mümkündür. Normalde istihdam ilişkisi dışında kalan konularda yapılan paylaşımların feshe konu edilmemesi gerekmektedir.⁶

Sosyal medya paylaşımının işçinin işyerine, işletmeye zarar verecek nitelikte olması ya da işverenin kişilik, onur, haysiyet ve şerefine hedef alan eylemlerinin varlığı halinde somut olayın özelliğine göre haklı ya da geçerli fesih söz konusu olabilecektir.

İşçinin işverene karşı yönelttiği ağır eleştiri olarak nitelendirilebilecek paylaşımlar ifade özgürlüğü sınırları içinde kalması halinde fesih konusu yapılamayacaktır. İfade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen eleştiriler / ifadeler haklı ya da geçerli fesih sebebi oluşturmaz.

Özellikle feshin geçersizliği ve işe iade davalarında, işçinin işveren aleyhine düşünce açıklamalarının, işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı da göz önünde bulundurulmaktadır. ⁷

⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 36 ncı Baskı, sayfa 554-555

⁵ Yusuf Yiğit, Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 2, 2024, s. 975-1019

⁶ Yusuf Yiğit, A.g.m. sayfa 975-1019

⁷ Bektaş Kar, İşçinin ifade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması, Prof. Dr. Turhan Esener, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, sayfa 173-183



Burada feshe konu WhatsApp yazışmalarının hukuka uygun olarak elde edilmiş olması da gerekmektedir. Konu kişinin özel hayatının gizliliği ilgilidir ve ancak meşru yollardan elde edilmiş bir paylaşım üzerine gerekli hukuki inceleme başlatılabilir.⁸

İşverenin delillere meşru olmayan yöntemlerle ulaşması delilin hukuka aykırılığına yol açacak ve söz konusu deliller yargılamada da kullanılamayacaktır.⁹

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "...İş akdinin davacı ve bir kısım iş arkadaşının cep telefonu üzerinden kullanılan Whatsapp mesajlaşma ortamındaki yazışmaları gerekçe göstererek İş Kanunu'nun 25/2-b-e maddeleri uyarınca işveren tarafından feshedildiği, ... mesajlarda işveren vekili sıfatı bulunan mağaza yöneticisi hakkında yapılan konuşmaların yer aldığı, bunların sataşma olarak değerlendirildiği, mağaza yöneticisine sataşma niteliği taşıdığı belirtilen davacıya ait mesaj kayıtlarına rastlanmadığı, ancak davacının ve iş arkadaşlarının kendilerine ödenen ücretleri ve özellik satış primlerini yeterli bulmadıkları yönünde birbirleriyle mesajlaştığı, ayrıca davacının ücret yönünden memnuniyetsizliğini ifade ederken diğer arkadaşlarına "fazla gayretli çalışmamaları, çabalarının boşuna olacağı yönünde" telkinlerde bulunduğu, buna göre iş arkadaşlarına yönelik olan fazla gayretli çalışmalarının boşuna olacağı şeklindeki mesajların İş Kanunu 25/2-e kapsamında haklı bir fesih nedeni olarak kabul edileceği, davacı taraf Whatsapp kullanımı ile ilgili işyerine yöneltilmiş olmayan mesajların muhatap olmayan işyeri yetkilileri tarafından baskı ile alınarak deşifre edilmesinin özel hayatın gizliliğine müdahale niteliğinde olduğunu, suç teşkil ettiğini, hukuka aykırı olarak elde edilmiş olup delil olarak kullanılamayacağını ileri sürmüş ise de davacı savunmasında Whatsapp'taki konuşma metnlerinin kendisine ait olduğunu, ancak içeriğinde küfürlü konuşmalara kendisinin girmediğini, sohbet amaçlı kurulmuş grubun bu aşamaya gelmesinin üzücü bir durum olduğunu, telefonun numarasının kendisine ait olduğunu ve kullanmakta olduğunu beyan ettiği, davacının sözleşmesi gereği almış olduğu ücreti ve prim sistemleri hakkında hiç kimseyle paylaşmaması gerektiği, oysaki ister mesaj atma kanalı ile ister birebir özel görüşmede isterse toplu bir alanda açıklanmış olmasının hiçbir farkının bulunmadığı, davacının sözleşmeye aykırı bir şekilde doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayarak hareket ettiği, Whatsapp mesaj sistemine yazılan mesajların o gruba üye olanlar tarafından görülüyor olmasının sözleşme ihlali için yeterli kabul edileceği, işverenin bu mesajlara yasadışı yollarla ulaştığı hususunda somut bir delilin ortaya konulmadığı, ... davacının iş akdinin 13/06/2014 tarihinde feshedilmiş olduğu... gerekçesi ile davanın (BAM tarafından) reddine karar verilmiştir. Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içi iletişimi gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3 üncü kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.

⁸ "...İşveren tarafından fesih gerekçesi yapılan hususlardan olan Whatsapp mesaj içeriğinin, davacının açık rızasıyla elde ettiğine dair bir iddiası da olmadığından, fesih gerekçesi yapılan yazışmaların elde edilmiş şekline göre haklı ya da geçerli bir fesih sebebi yapılabilmektedir. Burada özel hayatın ve haberleşme hürriyetinin gizliliğine üstünlük tanınmalıdır. (Aynı yönde Yargı. 9. HD., 2018/10718 - 2019/559 E. K.)" ⁸ T.C. Ankara BAM 9.HD., E.2024/1048, K.2024/1010, T.16.04.2024

⁹ Yusuf Yiğit, Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 2, 2024, s. 975-1019

Somut uyuşmazlıkta, Whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.” şeklinde hüküm kurmuştur.¹⁰

Yargıtayca, Whatsapp grup paylaşımında sarfedilen ifadelerin karara yazılamayacak kadar ağır küfür içerdiğinden hareketle, ifadelerin kime karşı söylendiğinin tam olarak anlaşılamaması ancak işyerinde olumsuzluklara sebep olması nedeniyle haklı olmasa da geçerli fesih nedeni olacağına hükmedilmiştir.

, “...BAM tarafından davacının Whatsapp grubuna 04/05/2016 tarihinde sinkaflı, küfür içerikli attığı mesajın Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 09/02/2017 tarih 2016/3776 Esas-2017/1428 Karar sayılı ilamında da kabul edildiği kullanılan sözcüklerin kararda dahi yazılmayacak düzeyde açıkça küfür niteliğinde olduğu feshin süresinde ve haklı olduğu anlaşıldığından davalı vekilinin istinaf sebebinin yerinde olduğu, yargılamada eksiklik bulunmamakla birlikte, kanunun olaya uygulanmasında ilk derece mahkemesince hata edildiği anlaşıldığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan kabulü ile davanın reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi’nin kararına karşı davacı vekili tarafından süresinde temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar. İş Kanunu’nun 25 inci maddesinin 2 nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26 ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir. (Dairemizin 26.05.2008 gün ve 2007/37481 E. 2008/12505 K. sayılı ilamı) Somut uyuşmazlıkta; davacının iş sözleşmesi diğer çalışanlarında olduğu Whatsapp grubunda karara dahi yazılamayacak nitelikte, mesaj atması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-d maddesi uyarınca feshedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgeler ile taraf tanık anlatımları değerlendirildiğinde davacının bir kısım işçilerin oluşturduğu Whatsapp grubunda sinkaflı bir mesaj attığı sabittir. Ancak dosya kapsamından bu mesajın kime yönelik atıldığı tam olarak belirlenemediği için davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı ortadadır. Fesih haklı nedene dayanmasa da davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve yapılan feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın bu gerekçe ile reddi gerekirken iş akdinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle reddi hatalı olup İlk Derece Mahkemesi ile BAM kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.



¹⁰ Y.9.HD., T.10.01.2019, E.2018/10718, K.2019/559

Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 üncü maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir. İlk Derece Mahkemesi ile BAM kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına, fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddine oyçokluğuyla karar verildi.”¹¹

Yargıtay 22 nci Hukuk Dairesi konuyla ilgili bir kararında, davacının Whatsapp programı ile paylaştığı bir fotoğraf nedeniyle, paylaşımın iş sözleşmesinin haklı sebeple feshini gerektirmese de geçerli sebep oluşturduğuna hükmetmiştir.

“...Bankada destek personeli olarak çalışan davacının güvenlik kamera izleme odasında, genel müdür ile yönetim kurulu başkanın odalarının bulunduğu koridoru güvenlik kamerasından izlerken, genel müdürün odasının önünde bulunan kutuları görmesi üzerine, genel müdürün görevden ayrılacağı düşüncesiyle ekrandaki görüntüyü fotoğrafladığı ve cep telefonundaki Whatsapp programı ile paylaştığı anlaşılmaktadır. Davacının da kendi telefonuna ulaşan bu fotoğrafı, müfettiş arkadaşıyla iletişim kurduğu gruba gönderdiği sabittir. Halka açık bir şekilde bankacılık faaliyetinde bulunan, borsada hisse senetleri işlem gören ülkemizin sayılı bankalarından olan davalı bankanın genel müdürünün görevden alındığı izlenimini verecek nitelikteki bu görüntünün, kurum dışına sızması, özellikle basına yansması durumunda ekonomik açıdan sakıncalar doğacağı açıktır. Müfettiş olarak çalışan davacının belirtilen bu sakıncaları öngörerek davranması beklenir. Kendisine bir başka çalışan tarafından WhatsApp programından iletilen fotoğraf paylaşmaktan ibaret olan davacının davranışları fesih için haklı neden ağırlığında değilse de geçerli neden teşkil etmektedir.”¹²

Yargıtay 22 nci Hukuk Dairesinin kararının Anayasa Mahkemesine taşınması üzerine, Anayasa Mahkemesince, 07/04/2021 tarihli ve 2017/35488 başvuru numaralı kararda, “Somut olayda Dairenin, başvurunun ifadelerinin işverenine karşı sadakat yükümlülüğüne hangi yönlerden aykırılık oluşturduğu ve söz konusu son derece ağır tedbire zorunlu ve en son çare olarak başvurulup başvurulmadığı hususlarında yeterli bir değerlendirme yapmaksızın başvurunun iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığına karar verdiğini, başvurunun ifade özgürlüğü ile işverene karşı sadakat yükümlülüğü arasında bir denge kurmaya çalışmadığını, bu sebeple Dairenin başvurunun iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığına ilişkin ileri sürdüğü gerekçelerin başvurunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahale için ilgili ve yeterli olarak kabul edilemeyeceği, Anayasa'nın 26 ncı maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmedilerek, kararın bir örneğinin ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla Mahkemesine gönderilmesine” karar verilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı doğrultusunda, dosya kapsamının Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi tarafından yeniden değerlendirilmesi sonucunda, davacının bir arkadaşının kendisine gönderdiği ve davalı Banka genel müdürünün odasının önündeki boş kutuları gösteren bir fotoğrafı Whatsapp isimli telefon uygulamasındaki arkadaş grubunda paylaşmasından ibaret eyleminin ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı ve iş sözleşmesinin feshi için haklı ya da geçerli bir sebep oluşturmadığının anlaşıldığına ve Yargıtay (Kapatılan) 22 nci Hukuk Dairesinin yukarıda belirtilen kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.¹³



¹¹ Y.9.HD. T.15.01.2020, E.2019/7066, K.2020/357

¹² Y.22. Hukuk Dairesi (Kapatılan)T. 09.05.2017, E.2017/32592, K.2017/10720

¹³ Y.9.HD. T.24.11.2021, E.2021/10166, K.2021/15745

3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Whatsapp, kullanıcıların telefon ve internet ortamında iletişim gerçekleştirdiği bir sosyal medya uygulamasıdır. Whatsapp sistemi kendi içinde korunmakta olup, 3 üncü kişilere karşı kapalı bir konumdadır.

İşçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece Whatsapp uygulamasında bir grup kurabilirler ve burada iletişim içinde bulunabilirler. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.

Sosyal medya kullanımı; özel hayatın gizliliği, haberleşmenin gizliliği, kişisel verilerin korunması, ifade özgürlüğü gibi anayasal hak ve özgürlüklerle yakından ilişkilidir.

Sosyal medya paylaşımlarının fesih sebebi olup olmayacağı incelenirken, hem içeriğe ulaşımının hukuka uygun olup olmadığı hem de ifade özgürlüğünün kapsamında kalıp kalmadığı dikkatle değerlendirilmelidir.

İşçinin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, paylaşımda iş ilişkisini ilgilendiren konular varsa mümkündür. Normalde istihdam ilişkisi dışında kalan konularda yapılan paylaşımların feshe konu edilmesi mümkün değildir.

İşçinin sosyal medya paylaşımının; işyerine, işletmeye zarar verecek nitelikte olması ya da işverenin kişilik, onur, haysiyet ve şerefine hedef alan eylemlerinin varlığı halinde somut olayın özelliğine göre haklı ya da geçerli fesih söz konusu olabilecektir.

İşçinin işverene karşı yönelttiği ağır eleştiri olarak nitelendirilebilecek paylaşımlar ifade özgürlüğü sınırları içinde kalması halinde fesih konusu yapılamayacaktır. İfade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilen eleştiriler / ifadeler haklı ya da geçerli fesih sebebi oluşturmaz.

Burada feshe konu WhatsApp yazışmalarının hukuka uygun olarak elde edilmiş olması da gerekmektedir. Konu kişinin özel hayatının gizliliği ile ilgilidir.

İşverenin delillere meşru olmayan yöntemlerle ulaşması delilin hukuka aykırılığına yol açacak ve söz konusu deliller yargılamada da kullanılamayacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

