



İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının Geçerli Veya Haklı Sebep Olarak Değerlendirilmesi

Evaluation of Social Media Shares Of The Worker In The Termination Of The Employment Contract As Valid Or Legal Cause

Hakan KESER

Özet

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca, iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesihle feshetmek isteyen işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunluluğu bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı bendi de, iş sözleşmesinin haklı sebeple bildirimsiz feshine imkân tanıyan haklı sebepleri düzenlemiştir. Uygulamada işçinin sosyal medya paylaşımlarının iş sözleşmesinin feshinde geçerli veya haklı sebep olarak gösterilmesine sıkça rastlanmaktadır. Çalışmamızda, işçi davranışları kapsamında işçinin sosyal medya paylaşımlarının iş sözleşmesinin işverence feshedilmesinde geçerli veya haklı bir sebep olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu üzerinde durulmakta ve mevcut durum Yargıtay kararları doğrultusunda değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Geçerli sebep, davranış sebebiyle fesih, sosyal medya paylaşımı

Abstract

According to Article 18 of the Labor Law No. 4857, the employer who wishes to terminate the employment contract of an employee covered by job security with a notice of termination, has to rely on a valid reason arising from the competence or behavior of the worker or the requirements of the business, workplace or job. Subparagraph II of Article 25 of the Labor Law also regulates the justified reasons that allow the termination of the employment contract with just cause without notice. In practice, it is frequently encountered that the social media posts of the worker are shown as valid or justified reasons for the termination of the employment contract. In our study, it is focused on whether the termination of the employment contract by the employer of the employee's social media posts within the scope of employee behavior can be considered as a valid or justified reason, and the current situation is evaluated in line with the Supreme Court decisions.

Keywords

Valid reason, termination due to behavior, social media sharing

References

[Tam metne ulaşmak ve tüm referansları görmek için tıklayın.](#)