BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

HAZIRLAYAN

SAİME DUYGU KAHRAMAN AKGÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA - 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 04/08/2020

Öğrencinin Adı, Soyadı:SAİME DUYGU KAHRAMAN AKGÜL

Öğrencinin Numarası:21610377

Anabilim Dalı:ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Programı:TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

Tez Başlığı:İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 111 sayfalık kısmına ilişkin, 30/07/2020tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından TURNİTİN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 05/08/2020

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

PROF. DR. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

TEŞEKKÜR

İş Hukuku'na ve öğrencilerine karşı sonsuz ilgisi ve sevgisi ile yüksek lisans sürecini bana sevdiren, bu süreçte üzerimde emeğini ve sabrını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Emine Tuncay Senyen Kaplan'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamı inceleyerek değerli zamanını ayırarak görüşlerini sunan jüri heyeti üyeleri Sayın Doç. Dr. İştar Cengiz ve Doç. Dr. Zeynep İpek Yücer'e katkıları için teşekkür ederim.

Hukuk alanında ilerlemem için bana yol gösteren aileme teşekkür ederim.

Yüksek lisans ve tez yazım sürecinde manevi olarak yanımda olan eşim Gökhan Giray Akgül'e, arkadaşlarıma ve hayat enerjim oğlum Mete ve kızım Güneş'e teşekkür ederim.

İş Hukuku yolunda ilerlememem için ilk ışığımı aldığım Sayın Prof. Dr. Rüçhan Işık'a teşekkür ederim.

ÖZET

Saime Duygu Kahraman AKGÜL, İşçinin İşyerinde İzlenmesi ve Gözetlenmesinin Hukuki Sonuçları, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, 2020

Teknolojinin günden güne ilerlemesi ve gelişimi ile iletişim araçları evlerimizde ve iş yerlerimizde kullanılmaya başlanmıştır. Bilgisayar, internet, kamera ve mobil cihazların insan hayatlarını kolaylaştırması, çalışma hayatını da etkilemiş olup, işverenlerin teknolojik aletleri iş hayatına entegre etmesini sağlamıştır. Böylelikle işveren, iş yeri güvenliğinin sağlanması, verimliliğin artması, üretim kapasitesinin ölçümü gibi konularda işyerlerini kamera ile gözetleme imkânına sahip olmuştur.

TBK m.417/2 ve 6331 s. K. m.4 gereği, işverenin çalıştırdığı her işçisinin kişisel bütünlüğünü ve sağlığını korunması ile uygun tedbirleri alması gerekmektedir. İşverenin işçisini koruma borcu, işverene işçilerini işyeri ortamında koruma amaçlı olarak izleme ve gözetleme imkânı tanımaktadır. Elektronik iletişim araçlarının iş hayatında kullanılması işçi ve işveren bakımından birçok kolaylık sağlamış olsa da işçi bakımından kişilik hakları, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hususunda bir takım sorunlara yol açmıştır.

Birinci bölümde işçi, işveren ve işyeri kavramı üzerinde durulmuş, ikinci bölümde kişilik hakları kavramına yer verilmiş, kapsamı üzerinde durulmuş ve kişilik haklarının iş hayatına etkisi incelenmiştir. İşçilerin işveren tarafından elektronik iletişim araçları ile yaptıkları denetimler gerek işçilerin kişilik hakları gerekse çalışma hayatları yönünden ulusal ve uluslararası düzeyde koruma altına alınmaktadır. Bu nedenle üçüncü bölümde işçinin işyerinde gözetlenmesinde kişilik haklarının korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Dördünce bölümde işçinin iş yerinde izlenmesi ve gözetlenmesi sebeplerinden bahsedilerek, bu eylemlerin yapılmasında kullanılan yöntemler sıralanmış ve konuya ilişkin AİHM kararları üzerinde durulmuştur. Beşinci ve son bölümde işçinin iş yerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin işçi ve işveren bakımından sonuçları üzerinde ayrıntılı durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşçi ve işveren, elektronik iletişim aletleri, fesih, kişilik haklarının ihlali, kişisel verilerin korunması.

ABSTRACT

Saime Duygu Kahraman AKGÜL, Legal Consequences of Monitoring and Surveillance of Worker in Workplace, Başkent University, Social Science Institude, Private Law Master's Program with Thesis, 2020

With the day by day advancement and development of technology, technological communication tools have started to be used in our homes and workplaces. The fact that computers, internet, camera and mobile devices facilitated human lives has also affected the working life and enabled employers to integrate technological tools into the business life. In this way, the employer had the opportunity to monitor the workplaces with the camera in matters such as ensuring workplace safety, increasing productivity and measuring production capacity.

According to Turkish Code of Obligations article 417/2 and Code No. 6331 article 4 every employee, must protect personal integrity and health of the employers and take appropriate measures. The employer's obligation to protect the worker gives the employer the opportunity to monitor their workers for protection in the workplace environment. Although the use of electronic communication tools in the business life has provided many facilities for the worker and the employer, it has caused some problems in terms of employee's personal rights, privacy and protection of personal data.

In the first part, the concept of worker, employer and workplace is emphasized, and in the second part, the concept of personality rights and its scope is emphasized and the effect of personality rights on business life is examined. The audits of the workers by the employer through electronic communication tools are taken under national and international protection both in terms of the personal rights of the workers and their working lives. For this reason, in the third part, the regulations regarding the protection of the personal rights of the employee in the workplace are included. In the fourth chapter, the methods used in carrying out these actions are listed by mentioning the reasons for monitoring the worker at the workplace, and the ECHR decisions on the subject are emphasized. In the fifth and last chapter, the results of the employee monitoring and surveillance in the workplace in terms of workers and employers are discussed in detail.

Keywords : Employee and Employer, Electronic Comunication Devices, Dissolution, Violation of Personality Rights, Protection of Personal Data.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **ix**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM **4**

İŞÇİ, İŞVEREN ve İŞYERİ **4**

1. İŞÇİ **4**

I. İşçi Kavramı **4**

II. İşçi Kavramının Unsurları **5**

A. İş Sözleşmesine Göre Çalışmak **5**

B. Gerçek Kişi Olmak **6**

III. Çırak Ve Stajyer Kavramı **7**

2. İŞVEREN **8**

I. İşveren Kavramı **8**

A. 4857 s. Kanuna Göre **8**

B. 854 s. Kanuna Göre **9**

C. 5953 s. Kanuna Göre **9**

D. 6356 s. Kanuna Göre **9**

E. 6331 s. Kanuna Göre **10**

II. İşveren Vekili **10**

III. Alt İşveren **11**

3. İŞ YERİ **12**

I. İşyeri Kavramı **12**

II. İşyerinin Kapsamı **15**

A. İşin Yapıldığı Yer **15**

B. İşyerine Bağlı Yerler **16**

a. Hukuki Bağlılık **17**

b. İşin Niteliği Bakımından Bağlılık **17**

c. İşin Yönetimi Bakımından Bağlılık **18**

C. Eklentiler 18
D. Araçlar 19
İKİNCİ BÖLÜM 21
KİŞİLİK HAKLARI KAVRAMI VE KAPSAMI İLE KİŞİLİK HAKLARININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ 21
1. KİŞİLİK HAKLARI KAVRAMI VE KAPSAMI 21
I. Genel Olarak 21
II. Kişilik Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği 21
III. Kişilik Hakkının Kapsamı 22
A. Ad 22
B. Hayat, Sağlık ve Vücut Tamlığı 23
C. Faaliyet Özgürlüğü 23
D. Haysiyet ve Şeref 23
E. Resim ve Ses 24
F. Kişinin Sırları 24
G. Özel Hayat 25
2. KİŞİLİK HAKLARININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ 26
I. Genel Olarak 26
II. Kişilik Haklarının İş İlişkisine Etkisi 27
A. İşçinin yükümlülükleri açısından 27
B. İşverenin yükümlülükleri açısından 28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 31
İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİ İLE KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER 31
1. GENEL OLARAK 31
2. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER 31
I. Uluslararası Çalışma Örgütü (Ilo) Düzenlemeleri 31
II. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri 33
III. OECD Belgeleri 33
IV. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri 34
V. Avrupa Birliği Düzenlemeleri 35
3. MUKAYESELİ HUKUK KAYNAKLARI 39
I. İngiltere 39
II. Fransa 40

III. Almanya ve İsviçre 41
IV. Belçika, İtalya ve Hollanda 42
V. Amerika Birleşik Devletleri 43
4. ULUSAL DÜZENLEMELER 44
I. 1982 Tarihli Anayasa 44
II. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu 45
III. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 46
IV. 4857 Sayılı İş Kanunu 48
V. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 48
VI. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu 49
VII. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu 50
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 51
İŞÇİNİN İŞ YERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNİN SEBEPLERİ VE YÖNTEMLERİ İLE AİHM KARARLARI 51
1. GENEL OLARAK İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENME 51
2. İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENME YÖNTEMLERİNE BAŞVURULMA SEBEPLERİ 53
3. İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENME YÖNTEMLERİ 55
I. Genel Olarak 55
II. İşyerine Giriş Sistemleri ile İşçinin Gözetlenmesi 55
A. Elektronik Giriş Sistemleri 55
B. Biyometrik Tanıma Sistemleri 56
III. İşçinin Kamera ile Gözetlenmesi 57
A. Genel Olarak 57
a. Açık İzleme 58
b. Gizli İzleme 58
B. Kişilik İhlali Oluşturan Durumlar 60
C. Kamera ile Gözetlemeye İlişkin Yasaklar 61
IV. GPS Sistemi (Global Positioning System) 61
A. Genel Olarak 61
B. Kişilik İhlali Oluşturan Durumlar 62
C. İşverenin GPS Kullanımında Haklı Menfaati 62
V. Elektronik İletişimin Gözetlenmesi 63
A. Elektronik İletişim Kavramı ve Araçları 63

a. İşçinin İnternet ve E-posta Kullanımının Gözetlenmesi 63
i. İnternet ve E-posta Kavramı 63
ii. İnternet ve E-postanın İşçi Tarafından Kullanılması 64
iii. İnternet ve E-posta Kullanımının İşverence Gözetlenmesi 65
b. İşçinin Telefon İletişiminin Gözetlenmesi 68
i. Telefon Kavramı 68
ii. Telefonun İşçi Tarafından Kullanılması 69
iii. Telefon Kullanımının İşverence Gözetlenmesi 70
c. İşçinin Bilgisayarının Kontrol Edilmesi 72
B. İşçinin Kişilik Haklarının İhlali Halleri 72
a. Haberleşmenin Gizliliği Hakkının İhlali 73
b. Gözetleme Baskısı 73
c. Düşünce Açıklamalarının Korunması 74
d. Özel Yaşamın Gizliliği Hakkının İhlali 74
D. İşverenin Haklı Menfaatleri 75
E. Belli Başlı İşçi Gruplarının Elektronik İletişiminin Gözetlenmesi 78
4. İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENMEYE İLİŞKİN AİHM KARARLARI 79
BEŞİNCİ BÖLÜM 85
İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNİN SONUÇLARI 85
1. GENEL OLARAK 85
2. İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK HALLERİ 86
I. Üstün Yarar Halinin Oluşması 86
II. İşçinin Rızasına İlişkin Durumlar 90
III. Kanunun Verdiği İznin Kullanılması 93
IV. Ölçülülük İlkesi 94
V. Dürüstlük Kuralları 95
3. İŞVEREN BAKIMINDAN HUKUKİ SONUÇLAR 95
I. Genel Olarak 95
II. İş Kanunu Bakımından 95
III. Türk Ceza Kanunu Bakımından 101
IV. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Bakımından 102

4. İŞÇİ BAKIMINDAN HUKUKİ SONUÇLAR 103
I. İş Kanunu Bakımından Sonuçları 103
II. Medeni Kanun Bakımından Sonuçları 106
A. Genel Olarak 106
B. Maddi Tazminat Davası 108
C. Manevi Tazminat Davası 109
D. Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası 111
E. Saldırıya Son Verilmesi Davası 112
F. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası 113
G. Hükmün 3. Şahıslara Bildirimi ve İlanı 113
H. Kazancın Geri Verilmesi Davası 114
III. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Bakımından 115
SONUÇ 117
KAYNAKÇA 123

KISALTMALAR LİSTESİ

Any.	: 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AYM	: Anayasa Mahkemesi
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	**:** Avrupa İnsan Haklar Sözleşmesi
AÜSBF	**:** Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi
Bkz.	**:** Bakınız
C.	**:** Cilt
CMK	**:** 5271 s. Ceza Muhakemeleri Kanunu
E.	**:** Esas
GVKT	**:** Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD	**:** Hukuk Dairesi
HGK	**:** Hukuk Genel Kurulu
İİK	**:** 2004 sayılı İcra İflas Kanunu
İSGK	**:** 5510 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.	**:** 4857 sayılı İş Kanunu
K.	**:** Karar
KHK	**:** Kanun Hükmünde Kararname
m.	**:** madde
ODTÜ	**:** Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OHAL	**:** olağanüstü hal
RG	**:** Resmi Gazete
S.	**:** sayı
s.	**:** sayfa
T.	**:** tarih
TBK	**:** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
eTBK	**:** 818 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	**:** 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TMK	**:** 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TTK	**:** 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜBİTAK	**:** Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
vb.	**:** ve benzeri
vd.	**:** ve devamı
Y.	**:** Yargıtay

GİRİŞ

Tüm dünya ülkelerinde çalışma hayatının gün geçtikçe gelişmesi, işçi, işveren ve işyeri kavramlarının önemini artırmış, işçi ve işveren haklarının da ulusal ve uluslararası mevzuatla yerini sağlamlaştırmıştır. Çalışmamızın ilk bölümünde, işçi, işyeri ve işveren kavramlarına değinilmiş olup; işçi kavramının tanımı yapılmış, ardından işyeri kavramı ile işveren kapsamı üzerinde durulmuştur.

Bilim, sanayi ve ekonominin yükselişe geçmesi teknolojinin de ilerlemesine neden olmuştur. Böylelikle teknolojik aletler gün geçmeden evlerimizde ve işyerlerimizde kullanılmaya başlanmıştır. Bilgisayarların, internetin ve mobil cihazların insan hayatlarını kolaylaştırması çalışma hayatını da etkilemiş olup, işverenlerin teknolojik aletleri iş hayatına entegre etmesini sağlamıştır. Böylelikle işyeri içerisinde elektronik iletişim araçları kullanılmaya başlanmıştır. İşverenin işin niteliğine göre işçilerine bilgisayar, cep telefonu, iş yerinde kullanabileceği bir e-posta adresi tahsis etmesi, kurumsal hayatı da beraberinde getirmiş; profesyonelleşmenin önü açılmıştır. Ayrıca, işveren iş yeri güvenliğinin sağlanması, verimliliğin artması, üretim kapasitesinin ölçümü gibi konularda işyerlerini kamera ile gözetleme imkânına sahip olmuştur.

Elektronik iletişim araçlarının iş hayatında kullanılması işçi ve işveren bakımından birçok kolaylık sağlamış olsa da; işçi bakımından kişilik hakları, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hususunda bir takım sorunlara yol açmıştır. İşçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesi kavramının işçinin kişilik hakları ile doğrudan ilgisi bulunması nedeni ile kişilik hakları kavramına değinilmesi gerekmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde kişilik haklarının iş ilişkisine etkisi incelenmiştir. Bu bölümde kişilik hakkının tanımı yapılarak, işçilerin kişilik haklarının korunması hususunda yapılan düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunumuzda işçinin kişilik hakları konusunda açık bir hüküm olmasa da işveren bakımından işçinin kişilik haklarının korunması iş sözleşmesinden kaynaklanan bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. İşveren çalışma hayatı içerisinde işçisine çalışma şekli, zamanı, çalışma alanındaki davranışları vb. konularda birçok talimat vermektedir. Söz konusu talimatlar işverenin yönetim hakkından ileri gelmektedir. İşverenin işçi üzerindeki yönetim hiyerarşisi, işçinin kişilik hakları yönünden ihlallere yol açabilmektedir. Bu nedenle çalışmamızda bağımlılık

unsuruna da yer vererek, işverenin işçinin kişilik haklarına müdahalesinin sınırları konusundan da bahsedilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde elektronik gözetlemenin ulusal ve uluslararası kaynaklarından bahsedilmiş ve mukayeseli hukukta elektronik gözetlemeye ilişkin kaynaklara yer verilmiştir. İşçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesi hususunda hem ulusal hem de uluslararası kaynaklarda olmak üzere birçok düzenleme yapılmıştır. İşçiler gerek kişilik hakları gerekse iş yaşamları bakımından ulusal ve uluslararası düzeyde koruma altına alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği tarafından kabul edilen sözleşme, tüzük ve yönergelerle (direktifler) korunan işçilik hakları, iş hukukunun uluslararası kaynakları arasında yerini almıştır. Tüm bu çalışmaların yanı sıra TMK, TCK, TBK, CMK, 4857 s. İş Kanunu ve 6698 s. KVKK ile de işçilerin hakları ulusal düzeyde koruma altına alınmıştır.

Çalışmamızın dördüncü bölümünde işçinin iş yerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin sebep ve yöntemleri üzerinde durulmuştur. İlk olarak işyerinde izleme ve gözetleme eyleminin genel hatlarından bahsedilmiştir. Daha sonra işçinin izlenmesi ve gözetlenmesine ilişkin sebeplerden bahsedilmiştir. Ayrıca bu bölümde işverenin işyerinde kullandığı elektronik iletişim araçları hakkında bilgi verilmiştir. Elektronik giriş sistemleri, biyometrik tanıma sistemleri, kamera, GPS sistemi, bilgisayar, internet, telefon ve e-posta adresleri işverenin işyerinde işçisini izleme ve gözetleme için kullanılan iletişim araçları olarak karşımıza çıkmıştır.

TBK m.417/2 ve 6331 s. K. m.4 gereği, işverenin çalıştırdığı her işçisinin kişisel bütünlüğünü ve sağlığını korunması ve uygun tedbirleri alması gerekmektedir. İşverenin işçisini koruma borcu, işverene işçilerini işyeri ortamında koruma amaçlı olarak izleme ve gözetleme imkânı tanımaktadır. Fakat işverenin işçisini elektronik iletişim araçlarıyla gözetlemesinde birtakım sınırlar mevcuttur. Bu sınırlara uyulmaması halinde işçinin özel hayatının ve kişisel verilerinin gizliliği ihlal edilmiş olmaktadır. Bu konuya ilişkin olmak üzere AİHM kararları açıklanmıştır.

Çalışmamızın beşinci ve son bölümünde işçilerin işyerinde elektronik iletişim araçlarıyla yaptığı gözetim sonucu oluşan sonuçlardan bahsedilmiştir. İşverenin hukuka uygun gözetlemelerine işçinin uyması gerekmektedir. Bunun nedeni, işverenin yönetim

hakkı neticesinde işçinin yapılan denetimlere katlanma yükümlülüğünün olmasıdır. İşçinin iş yerinde hukuka uygun şekilde yapılan denetimlere uymaması sonucunda işverenin, işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı ve oluşan zararı işçiden tazmin etme hakkı üzerinde durulmuştur.

Görüntü ve ses kayıtları ile yapılan müdahalelerde işçinin özel yaşam alanına dâhil olunmakta, işe girişlerde ve işçinin kendisine ait bilgilerin saklanması ve depolanmasında işçilerin kişisel verilerine erişilmektedir. Bu tip uygulamalarda önemli olan hukuka uygunluk nedenine dayanılması, izlenme ve gözetlenme için başvurulan yöntemin gerekli olması ve müdahale düzeyinin sınırlı tutulmuş olmasıdır. Bir diğer önemli konu ise izlenme ve gözetlenme uygulamalarının işçilerin bilgisi dâhilinde yapılıyor olmasıdır. Kural olarak yapılan müdahalelerde işçilerin önceden bilgilendirilmesi gerektiği düşünülebilir, ancak bazı istisnai hallerde işçilerin bilgisine sunulmaksızın izlenme ve gözetlenme faaliyetinin yapılması da mümkün olmaktadır. Nitekim hukuka uygunluk hallerinin bulunmadığı hallerde işveren tarafından yapılan gözetimin sonuçlarına işverenin katlanması gerekmektedir.

Çalışmamızın beşinci bölümünde ayrıca işveren bakımından hukuka uygun ve hukuka aykırı şekilde yapılan işçi gözetlemesinin işçi bakımından da sonuçları düzenlenmiştir. Nitekim işverenin hukuka aykırı şekilde işçisini gözetlemesinin de birtakım sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle söz konusu müdahalelerin, 4857 s.K, TBK, TMK, HMK bakımından sonuçları son bölümde ayrıntılı şekilde inceleme altına alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ, İŞVEREN ve İŞYERİ

1. İŞÇİ

I. İşçi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun "tanımlar" başlıklı ikinci maddesinin ilk fıkrası, işçi ve işveren tanımlarına yer vermiştir. İlgili maddeye göre, "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye ise iş ilişkisi" denilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, bir işverene iş ilişkisiyle bağlı olan ve iş sözleşmesinin tarafı olan gerçek kişiye "işçi" tanımı yapılmaktadır.[1] İş Kanunu kapsamına girmeyen ve dolayısı ile işçi sıfatını haiz olmayanlar ise aynı Kanunun 4. maddesi ile belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun m.8/I uyarınca iş sözleşmesi "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." Kanun hükmünden yola çıkarak işçi kavramından söz edilebilmesi için iş sözleşmesinin varlığının gerekli olduğu anlaşılmaktadır.

4857 s. K. m. 2 ve 8 birlikte değerlendirildiğinde, bir kişinin işçi olabilmesi için; gerçek kişi sıfatını haiz olması ve işverene iş ilişkisiyle bağlı olması, dolayısıyla işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi bulunması gerekmektedir.

İşçi, genel anlamda bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmış olsa da doktrinde, işçi kavramı konusunda birçok farklı tanım yapılmıştır.

[1] 4857 sayılı İş Kanunu'nun yanı sıra başka kanunlarda da işçi kavramında yer verilmiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda gemi adamı olması dolayısı ile işçi sayılanlar, m. 2 hükmünde belirtmiştir: "Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere 'gemiadamı' denilmektedir."
5953 sayılı Basın İş Kanunu ise Kanun kapsamında işçi sayılanları 1. maddesine göre; "Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci" ifadesi kullanılmaktadır.
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesine göre, "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmaktadır".

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL'a göre, "İşçi işverenin emri altında bir işi kişisel olarak ifa yükümünde bulunan kişi olarak tanımlamış ardından işçinin iş sözleşmesine göre çalışanların tümünü niteleyen bir kavram olduğundan bahsetmiştir". Bu nedenle belirli meslek unvanına sahip kişiler de, örnek vermek gerekirse avukat, doktor ve mühendisler de iş sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor ise işçi statüsünde yer almaktadır.[2] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN'a göre ise, "bir kimsenin işçi sayılabilmesi için gerçek kişi olması ve yaptığı işin mutlak şekilde iş sözleşmesine dayanması gerekliliğidir. Bu nedenle tüzel kişiliklerin işçi sıfatını haiz olamayacağı vurgulanmıştır. İşçi özel bir sektörde çalışabileceği gibi kamu sektöründe de çalışabilmektedir. Belirleyici olan şeyin ister özel ister kamu sektörü olsun sektörde yer alan işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesinin varlığıdır".[3]

II. İşçi Kavramının Unsurları

A. İş Sözleşmesine Göre Çalışmak

İşçi sıfatının kazanılabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin varlığı gerekmektedir. İş sözleşmesi, işçinin kendi iradesi ile bağımlı olarak işveren nezdinde iş görmeyi ve karşılığında işveren tarafından ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Görüldüğü üzere iş sözleşmesinin unsurları; iş görme, bağımlılık ve ücret ödenmesinden oluşmaktadır. [4]

İşin görülmesi ile kastedilen "iş" kavramı, kişinin her türlü çalışması olabileceği gibi, dikkate alınması gereken nokta ekonomik olarak değerlendirilebilmesidir. Yapılan iş bedensel, düşünsel ya da başka türlerde olabilmektedir.[5] Nitekim bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesi için o işçinin "bedenen ya da fikren" çalışıyor olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan aradaki ilişkinin iş ilişkisine dayanıyor olmasıdır. Bir kimse aynı işyerinde temizlik işini görüyor ise de işçidir, genel müdürlük yapıyor ise de işçi

[2] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 55-56.
[3] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.25.
[4] **SÜZEK**, s. 137.
[5] **SENYEN KAPLAN**, s. 59.

sayılmaktadır.[6] Dolayısıyla işyerindeki statünün de işçi sayılabilme bakımından herhangi bir önemi bulunmamaktadır.

Ücret, işverenin işçinin çalışması karşılığında ödenen meblağdır. İş Kanunu m. 32 "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." Ücret, iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olmakla birlikte, vekâlet sözleşmesinden ayıran en önemli noktadır.[7]

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinin bir diğer zorunlu unsurudur. İş sözleşmesinin yapısı gereği, işçi işverene ekonomik ve kişisel yönden bağımlıdır. Ekonomik yönden bağımlı oluşu işverenin işçinin iş görme edimi karşılığında ücret ödemesi zorunluluğundan ortaya çıkar. Kişisel yönden bağımlı oluşu ise, işçinin iş görme edimini kendisi tarafından yerine getirmesinden kaynaklanmaktadır. İşçi, işyerinde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini bizzat yerine getirmekle mükelleftir. Anayasa Mahkemesi de bir kararında, "Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar" ifadelerine yer vermiştir[8]. Bağımlılık unsuru, işçinin kişilik haklarının işverenin yönetim gücünün etkisinde kalmasına neden olmakta ve işçinin kişilik haklarının korunmasının önemini ortaya çıkarmaktadır. İşveren çalışma organizasyonu içerisinde işçiye birtakım talimatlar verir ve talimatlar içerisinde işçinin çalışma şekli, zamanı, çalışma alanında davranışları gibi birçok açıdan müdahalelerde bulunur. Söz konusu müdahaleler işçinin işverenin otoritesi altına girmeye itmekle birlikte hukuki hiyerarşi de yaratır.[9]

B. Gerçek Kişi Olmak

İş Kanunu m. 1 uyarınca işçi "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi"dir. Kanun'un açık hükmü uyarınca tüzel kişilerin işçi olması mümkün değildir. Kaldı ki, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru tüzel kişilerin işçi olmasının önüne geçmektedir. İşvereninin talimatı ile hareket etmekte olan işçi bizzat ifa ile yükümlüdür. İşveren ile tüzel kişi arasında kurulan sözleşme gereğince yapılan işlerde ancak tüzel kişi vasıtası ile üyeleri

[6] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.25.
[7] **BAŞTERZİ**, s.178 vd.
[8] AYM, 26-27.9.1967, 336/29 K., 19.10.1968 T. ve 13031 sayılı RG.
[9] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.26; **SÜZEK**, s. 241-243; **SENYEN KAPLAN**, s. 59-60; **SENYEN KAPLAN**, Kişilik Hakları, s. 371-372.

arasında kurulan iş sözleşmesinden bahsedilebilir. Bu durumda tüzel kişiyi vekil olarak kabul edilebilir.[10]

III. Çırak ve Stajyer Kavramı

Çırak, işçi kavramına yakın olmakla birlikte işçi değildir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca çırak, "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi"dir. Çırak, işyerinde bulunmakla mesleğin getirdiği bilgi ve beceriyi öğrenmeyi amaçlamakta olup, işin bizzat ifası ile yükümlü değildir.[11]

Çırakların büyük bir kısmı Mesleki Eğitim Kanunu ile korunma altına alınmıştır. Kapsam dışında kalan çıraklar ise TBK tarafından korunmaktadır. Ayrıca 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu[12]"nun 25. maddesi uyarınca çıraklara iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık sigortası hükümleri de uygulanmaktadır.

Stajyer ise belirli bir meslek alanında teorik bilgisi olan ya da halen bu bilgi üzerine eğitim alan ve mesleğin pratik yönünü de öğrenmek ve deneyim kazanmak amacı ile işyerinde bulunan kişidir. Stajyer iş görme edimini taahhüt etmemesi nedeni ile işçi değildir. İş görme edimini ustasının emir ve talimatı altında yerine getirmesi söz konusu olmaması nedeni ile çırak da değildir. 5510 sayılı Kanunun 25. maddesi uyarınca, "meslek lisesinde ya da yükseköğrenim sırasında staj yapan stajyerlere de iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık sigortası hükümleri" uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.[13]

[10] **SENYEN KAPLAN**, s. 31; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL**, s. 56.
[11] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 58-59.
[12] RG. 16.06.2006 T., 26200 S.; Bundan sonra "5510 sayılı Kanun" olarak anılacaktır.
[13] **SENYEN KAPLAN**, s. 34.

2. İŞVEREN

I. İşveren Kavramı

A. 4857 s. Kanuna Göre

4857 sayılı K. m.2/1'e göre, "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren" denilmektedir. İşverenin, TTK nezdinde tacir olmasına ya da ticari işletme işletmesine gerek duyulmamaktadır. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilmektedir. İşveren bir ticaret şirketi (anonim şirket, limited şirket) olabileceği gibi adi şirket sahibi de olabilmektedir. Özel hukuk tüzel kişileri (dernek, vakıf, sendika ve kooperatifler) ile kamu hukuku tüzel kişileri (üniversite, belediye, kamu iktisadi teşebbüsleri vb.) de işveren olabilmektedir. Hatta kamu tüzel kişiliğine sahip olmamasına rağmen Bakanlıklar gibi kamu kurumları da işveren sayılmaktadır.[14]

İşveren olabilmek için, belirli bir yer, belirli sayıda işçi ya da belirli üretim araçları gerekmemektedir. Mülkiyeti başkasına ait olunan bir işyerinde de çalışma faaliyeti tek bir işçi tarafından yürütülebilmektedir. Bu nedenle, işverenin, o işyerinin maliki olması zorunlu olmadığı gibi işyerini bizzat yönetmesi de gerekmemektedir. Aynı şekilde bir binada birden çok kiralanmış işyeri olabilmektedir. Bu nedenle bir yerde birden çok işverenin çalışması mümkündür. Ayrıca, bir işyerinde birden fazla işvereninde çalışması mümkün olmaktadır. Ayrıca işverenin mutlaka iş sahibi de olması gerekmemektedir. Nitekim iflas durumunda iflas masası ve ölüm halinde tenfiz memuru işveren sıfatını kazanabilmektedir.[15]

Bir diğer husus ise, işveren ve işçi sıfatının bir kişide toplanabilmesi durumudur. Bu durum Türk İş Hukuku bakımından kabul edilebilir görünmemektedir. Fakat bir işçinin, işçi olmasına rağmen işveren de olabilmesi mümkündür. Örneğin, bir handa çalışan işçinin, o han içerisinde çay ocağı açarak işçi çalıştırması buna örnektir.

[14] **KÖKSAL**, s.9; **SENYEN KAPLAN**, s.34; **SÜZEK**, s.146.
[15] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 62.

B. 854 s. Kanuna Göre

4857 s. İş Kanunu'nda işveren tanımı, işçi kavramı üzerinden yapılmıştır. Oysa Deniz İş Kanunu'nda[16] işveren, işçi kavramı esas alınmaksızın tanımlanmıştır. Deniz İş K. m.2/A'ya göre, "Gemi sahibine veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye işveren" denilmektedir. Deniz İş Kanunu'na göre, işveren sıfatının kazanılmasında geminin yalnızca mülkiyetinin elde tutulması yetmemektedir, mülkiyet olsun ya da olmasın bir gemiyi işleten kişi işveren olarak sayılmaktadır.

C. 5953 s. Kanuna Göre

5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"un da bir işveren tanımı yapılmamış olup, Basın İş Kanunu kapsamında yer alan basın mesleğinde çalışanları kapsayacak şekilde bir işyerini işletmekte olan gerçek veya tüzel kişiler işveren olarak tanımlanabilmektedir.[17]

D. 6356 s. Kanuna Göre

6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu"nda[18] işveren tanımına yer verilmemiştir. 6356 s. Kanunu'nun 3. maddesine göre, "işçi, işveren ve iş yeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı" gibi aynen kabul edilmiştir. Ayrıca işveren adına işletmenin bütününü yöneten kişiler işveren vekili (6356 s. K. m. 1/e) olup, işveren vekilleri bu kanun kapsamında işveren sayılmaktadır (6356 s. K. m.2).

[16] RG. 24.04.1967 T., 12586 S.
[17] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 61.
[18] RG. 07.11.2012 T., 28460 S.

E. 6331 s. Kanuna Göre

6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"nun [19] 3. maddesinin ilk fıkrasının ğ bendine göre, "çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" işveren olarak tanımlanmıştır.

II. İşveren Vekili

Çalışmanın fazla olduğu işyerlerinde, işverenin tüm işleri tek başına yürütmesi mümkün olmamaktadır. Bu nedenle işleri işverenin nam ve hesabına yürütebilecek, işverenin yokluğunda onu temsil edebilecek müdür, şef gibi unvanlar alabilen bir kişiye ihtiyaç duyulmaktadır.[20] Bu kişiler işveren vekili olup, İş K. m. 2/4'e göre, "işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili" denilmektedir.

4857 s. Kanun ile yapılan tanıma göre, işveren vekili iki unsurdan oluşmaktadır. Buna göre, işveren vekilinin, işveren adına hareket etmesi ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması gerekmektedir. Bu iki unsurun birlikte sağlanmadığı hallerde işveren vekilliğinden söz etmek mümkün değildir. İşveren adına hareket edilebilmesi için işveren vekiline işveren tarafından verilen bir temsil yetkisi bulunmalıdır. Bu temsil yetkisi; iş, vekâlet veya şirket sözleşmesine dayanabileceği gibi kanundan da doğabilmektedir.[21] 4857 s. Kanun gereği, işveren vekilliği kanundan doğan hak ve yükümlülükleri sağlamaktadır. Temsil yetkisinin kanundan değil de, iş sözleşmesinden kaynaklandığı hallerde ise, temsil yetkisinin sınırlandırılması ya da tamamen ortadan kaldırılması TBK m.42 uyarınca mümkün olmaktadır. Temsil yetkisinin tamamen kaldırıldığı hallerde, işveren vekilinin görevi son bulmuş kabul edilmektedir. Türk İş Hukuku'nda, bir işyerinde birden fazla işveren olabildiği gibi birden fazla işveren vekili de bulunabilmektedir. Nitekim bir şirketin yönetim planı içerisinde yer alan genel müdür, müdür, şef ve amirlerin hepsi işveren vekili olabilmektedir.[22]

---

[19] RG. 30.6.2012 T., 28339 S.; Bundan sonra "6631 sayılı Kanun" olarak anılacaktır.
[20] **SENYEN KAPLAN**, s.35.
[21] **SÜZEK**, s.187.
[22] **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 75-76.

İşveren vekillerinin yaptıkları hukuki işlemlerden işçilere karşı işveren sorumlu olmaktadır. 4857 s. K. m. 2/4'e göre de, "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu" tutulmaktadır.

İşveren vekilinin, işverene karşı sorumluluğu ise verilen temsil yetkisinin dayandığı hukuki işleme göre saptanmaktadır. İş sözleşmesi ile temsil yetkisi verildiği hallerde, işçinin sözleşmeden doğan sorumluluğu taraflar nezdinde belirlenebileceğinden, iş sözleşmesi içeriğinde belirlenen sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.

III. Alt İşveren

4857 sayılı Kanun asıl işveren ve alt işveren konularını düzenlemiştir. Buna göre, başka işverenden iş alan işverene "alt işveren", iş veren işverene de "asıl işveren" denilerek aralarındaki ayrım ifade edilmiştir.[23] SÜZEK, alt işvereni, "asıl işverene bağlı işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde, kanunda aranan şartlara uymak kaydıyla, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçiler çalıştırma zorunluluğu bulunan kişi" olarak tanımlamıştır.[24]

4857 s. K. m.2/6'da, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi" olduğu belirtilerek asıl işveren ile alt işveren ilişkisini hüküm altına almıştır. İlgili tanımdan yola çıkıldığında alt işveren olabilmek için; işin asıl işveren alınmış olması, işin kanuni düzenlemede yer alan işlerden biri olması, işin asıl işverenin işyerinde yapılması ve işçilerin yalnızca o işyerinde çalıştırılması gerekmektedir.[25]

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde, "asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu" olduğu hüküm altına alınmıştır. İlgili hüküm değerlendirildiğinde, bu sorumluluğun iş sözleşmesi

[23] **CANBOLAT**, Asıl İşveren-Alt İşveren, s.19; **KÖKSAL**, s.9.
[24] **SÜZEK**, s.159.
[25] Ayrıntılı bilgi için bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 65-74.

veya toplu iş sözleşmesi ile değiştirilmesi veya tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir.

3. İŞ YERİ

I. İşyeri Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'ndan[26] önceki iş kanunlarında verilen işyeri tanımı yetersiz olmakla birlikte o dönemde işyerinin amacı, unsurları ve sınırları içtihatlar ile belirlenmekteydi. İş K. ile işyerinin amacı, unsurları ve sınırları ile işletme kavramı ile arasındaki farklar önceki dönemde uygulamaya yerleşen hukuki görüşler doğrultusunda belirtilmiştir.[27]

İş K.'nun 2. maddesinde işyeri kavramı tanımlanmıştır. Maddeye göre "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür".

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrası da 4857 sayılı İş K.'na atıf yapmakla, işyeri kavramının İş K.'da tanımlandığı gibi olduğu hüküm altına alınmıştır.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda işyeri kavramı açıkça tanımlanmamış olup, Kanunların ilk maddelerinden gemi, gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarının da işyeri olarak tanımlandığı görülmektedir. İş yerinin kamuya ya da özel bir sektöre de ait

[26] RG. 10.06.2003 T., 25134 S.; Bundan sonra "4857 sayılı Kanun" olarak anılacaktır.
[27] **EKONOMİ**, s. 414.

olmasının veya iş yerinin kapalı bir ortam ya da açık bir yer olmasının da önemi bulunmamaktadır. Ayrıca işverenin, o işyerinin maliki olması da gerekmemektedir. Nitekim işin yürütülebilmesi amacıyla kiralanan her yer işyeri sayılabilmektedir.[28]

SÜZEK'e göre işyeri "bir işveren tarafından mal veya hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."[29]

İş K.'nun 2. maddesinin 1. fıkrasından anlaşıldığı üzere, bir işyerinin amacı televizyon, seramik, kâğıt et, süt gibi mal üretimi ya da bankacılık, sigortacılık, hasta bakımı ve tedavisi gibi hizmet üretimi olabilir. İşveren bu teknik amaçları gerçekleştirmek amacı ile değişik unsurları bir araya getirerek örgütlenmektedir.[30] Mal veya hizmet üretmek amacıyla örgütlenilmesinden bahsedilmekle, işyerinde sınai, ticari, serbest meslek faaliyetlerinde buluna bilineceği gibi, hizmet sektörüne giren faaliyette de bulunmak mümkündür. Örneğin, okul, otel, inşaat şantiyesi, vakıf, dernek, vakıf, sendika dahi işyeri olabilir.[31]

Bir işverenin birden fazla farklı amaçlar ile örgütlenen işyerleri olabileceği gibi (otel, matbaa, dokuma fabrikası), aynı malı ya da hizmeti ürettiği birden fazla işyeri de (banka merkez ve şubeleri) olabilir. İşverenin aynı malı ve hizmeti ürettiği birden fazla işyeri olması halinde bu işyerleri farklı zamanlarda faaliyete geçirebileceği gibi, farklı zamanlarda da kapatılabilir. Örneğin bir banka bazı şubelerini verimli çalışmaması nedeni ile kapatabilir ya da bankanın tüzel kişiliğinin feshi ile tüm şubelerinin kapatılması mümkündür.[32]

Birden çok işverenin aynı binada faaliyet göstermesi mümkündür. Örneğin bir iş merkezinin ayrı dairelerinin farklı işyerleri tarafından faaliyet gösterebilir. Diğer taraftan bir işverenin mal veya hizmet üretiminde bulunduğu işyerinde diğer işverenler asıl işin bir bölümünde ya da yardımcı işlerinde görev alarak ve kendi işçileri ile birlikte alt işveren asıl işveren ilişkisi içerisinde faaliyet gösterebilir. İş K. m. 3/2 uyarınca "alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli

[28] **ZİNCİRLİOĞLU**, s.427.
[29] **SÜZEK**, s. 201.
[30] **EKONOMİ**, s. 414.
[31] **SÜZEK**, s. 201.
[32] **EKONOMİ**, s. 415.

belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür." Alt işveren gerekli olduğu takdirde işyerini de kapatabilir. Asıl işveren işyerini kapatmaya karar verdiğinde alt işveren işyerini başka bir adrese nakledemediği takdirde işyerini kapatması zorunlu bir hal alabilir. Ayrıca asıl işverenin işyerinde alt işverenler ile kurduğu ilişkinin sayısına göre birden fazla işyeri kurulabilir.[33]

Buna karşılık, bir işveren üretiminin bir bölümünü başka bir işverene ve o işverenin işyerinde yaptırılmak üzere (örneğin banyo yapımında, banyonun armatürlerinin üretimi işi) verebilir. İşin bir bölümünü fason üretmek üzere veren işverenin işyeri ile üretimi alan işyeri arasında herhangi bir bağlılık ilişkisi kurulamaz. Her iki işverenin üretim faaliyetlerini yürüttükleri yerler birbirinden bağımsız işyeridir. Fason üretimde işverenler arasında birlikte sorumluluk söz konusu olmaz. Aynı şekilde, değişik mallar üreten bir işverenin üreteceği mallardan birini fason olarak başka bir işverene vermesi durumunda da söz konusudur. [34]

İşyeri için İş K.'nda asgari işçi sayısı belirlenmemiştir. Bir işçinin çalıştığı yer dahi işyeri olabilir. Bu açıdan konut kapıcısının işyeri çalıştığı apartman ve eklentileridir.[35]

Bir işveren işyerinde tek bir mal ya da hizmet, birden fazla mal ya da hizmet veya her ikisini üretebilir. Örneğin kombi üreten bir ortaklık aynı zamanda kombilerin bakımı ve tamiri hizmetini aynı işyerinde üstlenebilir.[36]

İşyerinin kamu ya da özel sektöre ait olması ya da kapalı veya açık bir yerde mukim işyeri olmasının da yerin işyeri sayılmasında önemi bulunmamaktadır. İşverenin işyerinin maliki olması yerin işyeri sayılması için gerekli değildir, işin yürütülmesi için kiralanan yerler de işyeri sayılmaktadır.[37]

İş K. m. 2/1'de maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlenmesi gerektiğinden söz edilmektedir. Bu açıdan işyeri bina, makine, araç, gereç gibi maddi unsurlarla birlikte deneyim, buluş, know-how, üretim yöntemleri, müşteri çevresi, ticari itibar gibi maddi olmayan unsurlar ile, paten, lisans alacak, imtiyaz gibi haklardan ve işgücünden meydana gelen bir bütündür. Bu amaç işletmenin kurulması ile güdülen amaç

[33] **EKONOMİ**, s. 415.
[34] **EKONOMİ**, s. 416.
[35] **SÜZEK**, s. 201.
[36] **EKONOMİ**,s. 416.
[37] **SÜZEK**, s. 201.

olmayıp, dolayısıyla güdülen amaçtır. Örneğin bir fabrikanın kurulması ile amaçlanan kar sağlamak olmakla birlikte, işyerinin amacı mal üretmektir. Bir hastanenin amacı hastaları tedavi etmek sureti ile hizmet vermektir. Dolayısı ile, işletmenin ekonomik amaçlarının yanısıra işyerinin teknik amaçlarından da bahsetmek gerekmektedir.[38]

İşyeri kavramının ortaya çıkması için yukarıda sayılan unsurların bir araya getirilmesi yeterli olmayıp, İş K. m. 2/1'de de belirtildiği üzere, bu unsurların mal veya hizmet üretmek amacıyla ve işçi(ler) ile birlikte örgütlenmesi gerekmektedir. Örgütlenme işveren tarafından ortak yönetim altında organize edilmesi şeklinde ortaya çıkar. İş K. m. 2/3 hükmü uyarınca "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." Böylelikle bir yer işverenin iş organizasyonu içerisinde ise o yer tek işyeri olarak sayılacaktır. Yeni teknolojik gelişmeler ile iş organizasyonu teknikleri ve iş yeri dışında çalışma olanaklarının artması nedeni ile işyeri kavramının sınırları değişmiş ve genişlemiştir. İş organizasyonunda işverenin fiilen yönetimi altında bulunmasa ve işin görüldüğü yerler birbirinden uzak olsa dahi, bu yerler işveren tarafından bağımlı olarak örgütlendiği sürece tek iş organizasyonu altında sayılacaktır. Bu açıdan iş organizasyonunun az veya çok sürekli olmasının da arandığı söylenmelidir.[39]

II. İşyerinin Kapsamı

A. İşin Yapıldığı Yer

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda işyerinin tanımı Kanunun 1. maddesinde "işin yapıldığı yer" olarak tanımlanmıştı. Kanunun 2. Maddesinde ise "işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır" denilmekteydi. 4857 sayılı Kanunda işin yapıldığı yer tanımı yer almamış ve işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile bir bütün oluşturduğu ilkesi kabul edilmiştir. Bu açıdan İş Hukuku'nda teklik ilkesinin benimsendiği ve işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar birlikte bir bütün olarak işyerini meydana getirdiği, bu

[38] **ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 85-86.
[39] **SÜZEK**,s. 201-205.

yerler açısından fark söz konusu olmaksızın iş mevzuatı hükümlerinin uygulanacağını söylemek mümkündür.[40]

İşveren, örneğin İstanbul da kurulu bulunan ilaç fabrikasında ürettiği malların satışı amacıyla elemanlarını tüm Türkiye'de görev yapmak üzere örgütleyebilir. Bu halde satış elemanları İstanbul'da kurulu işyerinin işçileri arasında yer alır. Yargıtay bir kararında, "işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğu tespit edilirken işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propogandist olarak çalışanların o işyerinin işçisi sayıldığını" belirtmiştir.[41] Ayrıca belirtmek gerekir ki, işverenin ürettiği mallar için farklı bölgelerde değişik işyerleri kurulması ve bölge sınırları içerisinde iş görmek üzere işçi istihdam edilmesi de mümkündür.[42]

İşyerinin sınırlarının işçinin evine kadar genişlemesi mümkündür. İşçinin üstlendiği işi, işveren tarafından kendisine sağlanan bilgisayar, faks vb. araçlarla kendi evinde yürütmesi hususunda işçi ile işverenin anlaşması ile işçinin işini yürüttüğü ev de iş bölümü organizasyonuna dâhil olur. Yargıtay bir kararında, "işçinin davalı işverene ait işyeriyle ilgili parça başına ücret almak suretiyle çalıştığını, satılan giysilerin düzeltim işinin, işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemeyeceği, davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıktığını" belirtmiştir.[43] Bu açıdan İş K. m. 2/3 hükmü ile getirilen işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olması önem oluşturmaktadır.

B. İşyerine Bağlı Yerler

İş K.'nun 2. maddesinin 2. fıkrasında "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır" hükmü

[40] **SÜZEK**, s. 202-205.
[41] Y.9.HD., 1987/3006 E., 1987/3382 K.,30.03.1987 T.; www.kazanci.com.
[42] **EKONOMİ**, s. 416.
[43] Y.21.HD., 2000/4584 E., 2000/4611 K., 08.06.2000 T.; www.corpus.com.tr.

getirilmek sureti ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile eklenti ve araçlar da işyeri sayılmıştır. Hukukumuzda işyerinin belirlenmesinde işin teknik bir amaç için organize edilmesi ölçütü üzerinde durulmuştur. Eğer iki işyeri arasında teknik bir bağlılık yoksa ve biri diğerini tamamlamıyorsa, iki işyerini birbirinden bağımsız kabul etmek gerekmektedir.[44]

a. Hukuki Bağlılık

İşyerine bağlı yerden söz edebilmek ve bu yerler için tek bir işyerinin söz konusu olduğundan bahsedebilmek için her şeyden önce bu yerler arasında hukuki bağlılık bulunması gerekir. Hukuki bağlılık iş yapılan yerlerin aynı işverene ait olmasıdır. Örneğin bir kumaş üretim işletmesinde kumaş dokuma yeri ile boyama yeri ayrı işverenlere aitse aynı işyerinden bahsedilemez. Hukuki bağlılık tek başına yeterli olmayıp, diğer kriterlerinde bulunması gerekmektedir. Aynı işverenin bir işi birden fazla işyerinde ve farklı yönetimler altında yürütmesi halinde tek bir işyerinden bahsedilemez. [45]

b. İşin Niteliği Bakımından Bağlılık

İşin niteliği yönünden bağlılık, belirli mal veya hizmet üretimi için yapılan işlerin birbirlerini tamamlamalarını ifade etmektedir. Aynı işverene ait iki üretim biriminde aynı teknik amaca yönelik farklı üretim aşamalarının gerçekleşmesi halinde işin niteliği yönü ile bağlılık söz konusudur. Örneğin, amaç kumaş satışı ise, kumaşın dokuması, boyaması, satılması, depolanmasına yönelik tüm işyerleri tek bir işyeri sayılır.[46] Çoğu zaman üretimin gerçekleştirilmesi için yapılan işler aynı bina ya da arazi içerisinde yürütülür. Örneğin, bir ilaç yapımı için ilacın üretimi, araştırması geliştirmesi dağıtımı aynı binada ya da farklı binalarda bulunabilir. Tüm bu işlemlerin yapıldığı yerler tek bir işyeri sayılır. Yargıtay bir kararında, "komandit bir şirketin Bayrampaşa'da bulunan 3 katlı işyerinde musluk, sıhhi tesisat ve armatürlerin pres, döküm, kromaj ve kekil dökümlerinin yapıldığını yine Bayrampaşa'da bulunan başka bir binada aynı sıhhi tesisat malzemelerinin freze, torna, ve diş açma işlerinin yapıldığını, bu nedenle de birbirine yakın bu işyerlerinin üretim süreci içerisinde bir bütün teşkil ettiğini" belirtmiştir.[47] Yine bir holdingin merkezi İstanbul'da olmakla birlikte, Bakanlıklar ile irtibatının daha hızlı kurulabilmesi amacı ile Ankara'da

[44] **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 87.
[45] **SÜZEK**, s. 202.
[46] **SÜZEK**, s. 202-203.
[47] Y.9.HD., 1985/4671 E., 1985/4376 K., 24.04.1985 T., www.emsal.yargitay.gov.tr.

irtibat bürosu kurarak, buradaki işyerinin ayrı olarak örgütlemeksizin İstanbul'daki işyerine bağlı bir organizasyon kurabilir.[48]

c. İşin Yönetimi Bakımından Bağlılık

İşin yönetimi bakımından bağlılık, işlerin tek elden yönetilecek biçimde ve aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasını ifade eder. İş yapılan yerlerin birden fazla olması ve yönetim bakımından bağlı olması için aynı coğrafi bölgede ya da birbirine yakın olması gerekmemektedir. Ancak bu yerler arasında yönetim birliği sağlanamayacak ölçüde uzaklık bulunması halinde de bağımsız işyerleri olduğunun kabulü gerekmektedir. İş yapılan yerlerin birden fazla olması halinde işyeri olarak çalıştırma ve iş kurumu il müdürlüğüne kaydettirilmiş olması farklı işyerleri olduğu anlamına gelmemektedir. Buna karşılık ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi, işe giriş çıkışların ayrı belgelendirilmesi ve genel olarak işlemlerin ayrı yapılması farklı işyerlerinin varlığına delalettir. Yargıtay'a göre bankaların merkez ve şubeleri çalışma alanlarına giren işlemleri doğrudan doğruya yapmaya yetkili olmaları nedeni ile farklı işyerleridir.[49]

C. Eklentiler

İş K. m. 2/2 hükmünde "dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler" şeklinde belirtilmek sureti ile eklenti kavramına örnekler getirilmiş ve sınırlandırılmamıştır. Örneğin hükümde belirtilmeyen otopark ve garaj da işyerinden sayılmaktadır.[50]

Bir işyerinin eklentileri, kanunlar ve bu kanunların uygulanmasına ilişkin yönetmeliklerle ya da sözleşmeler veya işverenin kararıyla oluşturulur. Eklentilerinin üretimin yapıldığı bina veya arazi içerisinde ya da yakınında olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Eklentilerin işin görüldüğü yerin coğrafi sınırları içerisinde bulunması zorunlu değildir. Hatta bazı eklentilerin çalışma yerlerinden ve üretimin yapıldığı alanlardan ayrı bir yere kurulması hükme bağlanmış, ancak uzaklık yönünden de sınır konulmuştur. "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım

[48] **EKONOMİ**, s. 418.
[49] **SÜZEK**, s. 203-204.
[50] **SÜZEK**, s. 205.

Yurtlarına Dair Yönetmelik ”in 13. maddesinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için ve 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV’ te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulmasının da zorunlu olduğu; yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Başka bir eklenti, “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik’te belirlenmiştir. Yönetmelik’in “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Uygulanacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları” ekinin 46. maddesi ile “yapılan işin özelliği nedeniyle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından gerekli hallerde veya 10 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde, uygun bir dinlenme yeri sağlanmaktadır. İş aralarında uygun dinlenme imkânı bulunan büro ve benzeri işlerde ayrıca dinlenme yeri aranmamaktadır. İşyerlerinde daha uygun bir yer yoksa gerekli şartların sağlanması şartıyla, yemek yeme yerleri dinlenme yeri olarak kullanılmaktadır.”

Yönetmeliklerde yer alan belirli eklentiler, kuruluş ve işletilme şekillerine göre eklenti özelliğini kaybederek bağımsız işyeri konumunu kazanabilmektedir. “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik “in 13. maddesinin 3. fıkrasında “işverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilir” hükmünü getirmiştir.

Birden fazla işveren sağlık birimi, emzirme odası ya da yurt kurdukları takdirde işverenlerin işyerlerinin eklentisi sayılmaz, bağımsız bir işyeri olur. Zira kurulan yeni emzirme odası, sağlık birimi ya da yurt, birlikte hareket eden işverenler için hizmet üretimi gerçekleştirir ve yönetimi kuran işverenlere birlikte ait olur.[51]

D. Araçlar

İş K. m. 2/2’de araçlar hususunda sınırlama yapmaksızın hepsini işyeri kavramına dahil etmiştir. İşyerinde görülmekte olan faaliyet ile ilgili olarak sabit ve hareketli olan tüm

[51] **EKONOMİ**, s. 420.

araçlar işyerinden sayılır. İşyerinde kullanılan nakliye aracı, servis aracı, otomobil, vinç, iş makineleri gibi tüm araçlar işyeri kavramına dâhildir. İşverenin aracın maliki olması zorunlu değildir. İşverenin kiraladığı araçların da görülmekte olan faaliyetle ilgili olarak kullanılması halinde işyerinden sayılacaktır.[52]

Araçların işyerinden sayılması, işyerinde çalışan işçilerin işyerine gidip dönme ihtiyaçlarını karşılamak ve işyerinde üst kademeye tahsis edilen araçların teknik amaca hizmet etmiyor olsa dahi işyeri kapsamında kabul edilmeleri yönünden önem kazanmaktadır.[53]

[52] **SÜZEK**, s. 205.
[53] **EKONOMİ**, s. 421.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK HAKLARI KAVRAMI VE KAPSAMI İLE KİŞİLİK HAKLARININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

1. KİŞİLİK HAKLARI KAVRAMI VE KAPSAMI

I. Genel Olarak

İşçinin kişilik haklarının, işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesi ile yakından ilgili olması nedeni ile öncelikle kişilik hakkı kavramı, kapsamı, hukuki niteliği konusu üzerinde durulması gerekmektedir.

Zira işveren yönetim hakkı sınırları içerisinde işyerinde işin düzeni ve güvenliğine ilişkin talimatlar verebilir, elektronik gözetleme vasıtalarına başvurabilir. Ancak işçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesi hukuka aykırı bir niteliğe büründüğünde işçinin kişilik haklarının zedelenmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kişilik hakları konu itibariyle önem arz etmektedir.

II. Kişilik Hakkı Kavramı ve Hukuki Niteliği

Kişilik hakkı, kişinin kişi olması sebebi ile kendisine tanınan haklar topluluğudur. Kişinin hak ve fiil ehliyetine ilaveten kişinin, hayatı, sağlığı, beden bütünlüğü, şerefi, onuru, itibarı, sırları, adı ve diğer tüm değerleri üzerindeki haklar bütünüdür. Bu haklar kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardır.[54] İş Kanunu'nda işçinin kişilik hakkının korunmasına ilişkin açık hüküm bulunmasa da işverenin işçinin kişilik haklarını korunması sözleşmeden doğan bir yükümlülüktür.

Kişilik haklarının başlıca özellikleri mal varlıksal özelliği bulunmaması, mutlak hak olması ve kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olmasıdır. Bu niteliklerin sonucu olarak kişilik

[54] **ÖZTAN**, s. 255.

haklarının ekonomik değeri bulunmamakta ve para ile ölçülememektedir. Mutlak hak olması nedeni ile herkese karşı ileri sürülebilir ve sınırları yapılan saldırı neticesine göre değişir. Kişilik hakkı, zamanaşımına ya da hak düşürücü süreye uğramaz. Kişilik hakları insan olmanın sonucu olup, kazanma sebebi aranmaz. Dolayısı ile kişilik hakları miras yolu ile intikal etmez, haczolunamaz, kural olarak devredilemez ve iflas masasına tabi olmaz. Ancak belirtmek gerekir ki, kişilik hakları zaman zaman malvarlığına da etki etmektedir. Nitekim, hukuka aykırı şekilde izlenen ya da gözetlenen bir işçinin manevi değerleri zarar görmesi nedeni ile tazminat davası açabilir ve maddi kazanç elde edebilir.[55]

III. Kişilik Hakkının Kapsamı

Kişilik hakkının kapsamına kişinin adı, hayatı, sağlığı ve vücut tamlığı, faaliyet özgürlüğü, haysiyet ve şerefi, resmi ve sesi, sırları, özel hayatı üzerindeki hakları girer.

A. Ad

Ad, gerçek kişilerin birbirinden ayrılmasını sağlayan, kişileri belirli bir aileye bağlılığını belirten kişiliğin ayrılmaz bir parçasıdır. Kişinin ada sahip olması kanuni bir yükümlülüktür. Ad, baskın görüşe göre kişilik hakkıdır. Ancak kanun koyucu bu hakka verdiği özel önem nedeni ile ayrıca düzenlemiştir.[56] Medeni Kanun 26. Ve 27. Maddesi adı koruyan iki özel maddedir. Medeni Kanun 26. Maddesi adın korunması ve 27. Maddesi ne şekilde değiştirileceğini düzenlemiştir.

Gerçek kişinin ad ve soyadının bulunması zorunludur. Ad ve soy ad haricinde takma ad ve lakap da ad kavramı içerisinde yer alır. Takma ad ve lakabın bulunması zorunlu olmamakla birlikte, bulunması halinde ada ilişkin korumadan faydalanacağı doktrinde kabul edilmektedir.[57]

---

[55] **ERDOĞAN**, s. 29-31; **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 117-118; **ÖZTAN**, s. 256; **DURAL/ÖĞÜZ**, s.95.
[56] **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 82; **ÖZTAN**, s. 275.
[57] **ÖZTAN**, s. 277; **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 82-83.

B. Hayat, Sağlık ve Vücut Tamlığı

Kişinin hayatı, sağlığı ve vücut tamlığı kişilik haklarındandır. Anayasa 17. maddesinde yaşama hakkı kişilik hakları arasında sayılmış ve herkesin yaşama hakkı olduğu düzenleme altına alınmıştır. Kişinin hayatını savunma hakkı olduğu gibi, hayat hakkına karşı yapılan saldırı neticesinde uğradığı zararın tazminini isteme hakkı da vardır. Kişinin vücut bütünlüğüne rızası dışında yapılan saldırılar da kişilik hakkına yapılan saldırı teşkil eder. Kişinin rızasının hukuka aykırılık unsurunu kaldırması için rızanın ahlaka, adaba ve kamu düzenine uygun olması şarttır. Açıklanan nedenle ötenazi Türk Hukuku'nda mümkün değildir. Vücut bütünlüğüne yapılan müdahalelerde ise rızanın neye ilişkin olduğu, tedavi amaçlı olup olmaması ve müdahalenin niteliğine göre hukuka uygunluk nedeni değişebilmektedir. Kural olarak vücut tamlığına yapılan müdahalelerde rıza hukuka uygunluk nedeni yaratmakta iken kamu yararının üstün olduğu ya da genel sağlığın korunması gereken hallerde rıza olmadan yapılan müdahaleler hukuka uygun olabilir. Bu duruma devletlerin genel aşılama politikaları gösterilebilir.[58]

C. Faaliyet Özgürlüğü

Herkes hayat faaliyetlerini düzenleme özgürlüğüne sahiptir. Faaliyet özgürlüğünün sınırı kamu düzeni ile ilgili sınırlamalar ile düzenlenmiştir. Özgürlüğe örnek vermek gerekirse iş sözleşmelerine eklenen rekabet yasağına ilişkin hükümlerin çerçevesinin kişinin çalışma özgürlüğü olduğunu belirtebiliriz.[59]

D. Haysiyet ve Şeref

Haysiyet ve şeref, kişinin insan olması nedeni ile kazandığı haklardır. Haysiyet ve şeref iki unsurdan oluşur: Birincisi insan olmak nedeni ile kazanılan şeref, ikincisi ise kişinin çalışmak ve kendini geliştirmek sureti ile toplum içerisinde kazandığı konumdur. Haysiyet ve şeref, kişinin bulunduğu yer ve zamana göre değerlendirilmelidir. Kişinin özel hayatı ve iş hayatında kazandığı saygınlıktır. Haysiyet ve şeref kişinin bulunduğu coğrafya ve zamana

[58] **DURAL/ÖĞÜZ**, s.96-98; **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 118-119.
[59] **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 124.

göre değişmesine rağmen herkesin asgari ölçüde şerefinin olduğu ve değişmez bir çekirdek şeref ve onu sarmalayan değerlerden oluştuğu kabul edilmelidir.[60]

E. Resim ve Ses

Kişinin resmi, kişiliğinin dış dünyaya yansımasıdır. Bu nedenle kişilik hakkının kapsamına girmekte ve resminin çekilmesini, yapılmasını ya da yayınlanmasını engelleme hakkına sahip olmaktadır. Kişinin fotoğraflarının değiştirilmesi ve üzerinde oynanması da kişilik hakkına müdahale oluşturmaktadır. Kişinin resim ve sesinin yayınlanması kişinin rızası dahilinde olduğu sürece kişilik hakkına aykırılık oluşturmaz. Bu kuralın istisnası olmak üzere kamuya mal olmuş kişiler açısından ise haber amacı ile resim ve sesinin yayınlanması hukuka aykırılık oluşturmaz.[61]

5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun 86. Maddesine göre **"**Eser mahiyetinde olmasalar bile, resim ve portreler tasvir edilenin, tasvir edilen ölmüşse 19 uncu maddenin birinci fıkrasında sayılanların muvafakati olmadan tasvir edilenin ölümünden 10 yıl geçmedikçe, teşhir veya diğer suretlerle umuma arz edilemez.

Birinci fıkradaki muvafakatin alınması:

1. Memleketin siyasi ve içtimai hayatında rol oynayan kimselerin resimleri;
2. Tasvir edilen kimselerin iştirak ettiği geçit resmi veya resmi tören yahut genel toplantıları gösteren resimler;
3. Günlük hadiselere müteallik resimlerle radyo ve film haberleri; için şart değildir."

F. Kişinin Sırları

Kişinin varlığı veya bazı yönleri açığa vurmak istemediği; gizli kalan, gizli tutulan bilgileri de kişilik haklarının içine girmektedir. Kişinin sırrı "gizli yaşama alanı" olarak da ifade edilir. Kişinin sırları, yazışmaları, kişisel mektupları gibi yazılı olabileceği gibi kendisi

[60] **DURAL/ÖĞÜZ**, s.124-125; **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 118-119, **BEYTAR**, s. 19-21.
[61] **OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY**, s. 126; **BEYTAR**, s. 24.

hakkında bilinmeyen bir bilgi de olabilir. Kişinin rızası olmaksızın sırrını öğrenerek yayılması kişilik haklarına aykırılık teşkil eder. Keza, kişinin rızası dahilinde ancak saklamak koşulu ile sırrının öğrenilip yayılması da saldırı oluşturur. Teknolojinin ilerlemesi ile kişilerin bilgilerine ulaşımda olduğu gibi yayılması da kolaylaşmıştır.[62]

Kişilerin bilgilerinin hangisinin sır niteliğinde, bir diğer ifade ile gizli yaşama alanı içerisinde olup, hangisinin ise olmadığını tespit etmek açısından yaşam alanları doktrinde "kamuya açık yaşam alanı, özel yaşam alanı ve gizli yaşam alanı" olmak üzere üçe ayrılmaktadır. [63]

Kamuya açık yaşam alanı, kişinin bilinmesinden rahatsız olmadığı ve kişilik haklarına saldırı oluşturmayan alandır. Özel yaşam alanı, kişinin ailesi ve arkadaşları ile paylaştığı alan olup, aşağıda daha detaylı açıklanacaktır. Gizli yaşam alanı ise kişinin etrafındaki belli kişi ya da kişilerle paylaştığı ve üçüncü kişilerin dahil olmasını istemediği yaşam alanıdır. Kişinin mesajlaşmaları, e-postaları, mektupları bu alana örnek olarak gösterilebilir. Açıklanan bu üç yaşam alanı içerisinde gizli yaşam alanı ile özel yaşam alanı TMK m. 24 ile korunmaktadır. İlgili maddeye göre: "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."

Maddeden de anlaşılacağı üzere müdahalenin hukuka uygun olması için kişinin rızası ya da üstün veya kamusal bir menfaatin varlığı gerekmektedir.[64]

G. Özel Hayat

Özel yaşam alanı, kişinin ailesi ve arkadaşları ile paylaştığı alan olup, Anayasa'nın 20. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Anayasa m. 20/I "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz." hükmünü haizdir. Yine aynı madde ile özel hayatın gizliliğine

[62] **OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY**, s. 126-127; **BEYTAR**, s. 30-31.
[63] **BEYTAR**, s. 31.
[64] **BEYTAR**, s. 31-32.

sadece hakim kararı ile ya da delillerin muhafaza altına alınması gibi sebeplerle kolluk vasıtası ile müdahale edilebileceği düzenlenmiştir.

Kişinin kamu yaşam alanı ile özel yaşam alanı arasındaki sınırlar zamanla değişebilir. Bu nedenle kamusal yaşam alanında mevcut yaşantısı zamanla özel yaşam alanı sınırlarına girebilmektedir.[65]

Bu açıdan günümüzde sık sık karşılaşılan ve kişilere ilişkin depo edilen verilere ilişkin kanunlaşma yoluna gidilmiş; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07.04.2016 tarihinde Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir[66].

2. KİŞİLİK HAKLARININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

I. Genel Olarak

İş Kanunu m. 8/I uyarınca iş sözleşmesi "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." İş sözleşmesinin tanımından da çıkarılabildiği üzere işveren işçiye karşı eşit davranma ve koruma yükümlülüğü altında iken, bağımlılık ilkesi gereği işçinin de işverene karşı itaat borcu bulunmaktadır.

İşçinin iş görme edimini bizzat ifa borcu, işverene bağımlı olması ve kişisel değerlerini işverenin hakimiyet sahasına getirmesi nedeniyle, işveren işçinin kişisel değerlerinden yararlanabilir. Bu durum ise işverenin koruma ve gözetme borcu gereğince, işçinin kişiliğinin korunmasını gerektirmektedir. (TMK m. 23 ve 24)[67]

[65] **OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY**, s. 128.
[66] RG. 07.04.2016 T., 29677 S.; Bundan sonra "6698 sayılı Kanun" olarak anılacaktır.
[67] **SENYEN KAPLAN**, s.191-192.

II. Kişilik Haklarının İş İlişkisine Etkisi

A. İşçinin yükümlülükleri açısından

İş sözleşmesi ile işverenin işçi üzerindeki yönetim yetkisi bağımlılık unsurundan kaynaklanmaktadır. İşçinin iş sözleşmesini bizzat ifa ile yükümlü olması ve işverenin iş organizasyonu çerçevesinde kendisine verdiği talimatları yerine getirmek zorunda olması bağımlılık unsurundan ileri gelmektedir. İş Sözleşmesinin yapısı gereği işçi işverene ekonomik ve kişisel yönden bağımlıdır. Ekonomik yönden bağımlı oluşu işverenin işçinin iş görme edimi karşılığında ücret ödemesi zorunluluğundan ortaya çıkar. Kişisel yönden bağımlı oluşu ise, işçinin iş görme edimini kendisi tarafından yerine getirmesinden kaynaklanmaktadır. İşçi, işyerinde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini bizzat yerine getirmekle mükelleftir. Bağımlılık unsuru, işçinin kişilik haklarının işverenin yönetim gücünün etkisinde kalmasına neden olmakta ve işçinin kişilik haklarının korunmasının önemini ortaya çıkarmaktadır. İşveren çalışma organizasyonu içerisinde işçiye birtakım talimatlar verir ve talimatlar içerisinde işçinin çalışma şekli, zamanı, çalışma alanında davranışları gibi birçok açıdan müdahalelerde bulunur. Söz konusu müdahaleler işçinin işverenin otoritesi altına girmeye itmekle birlikte hukuki hiyerarşi de yaratır. Bu durum özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinde taraflar arasındaki eşitliği bozar. İş sözleşmesinde mevcut taraflar arasındaki dengesizliğin meşruluğu işçinin iş sözleşmesini kurarken bulunan özgür iradesinden alır. Açıklanan nedenlerle işçinin işverenine bağımlılığı işçinin kişilik haklarının korunması açısından daha da büyük önem arz eder. Bağımlılık unsuru işverene işçinin kişilik haklarına müdahalesinin de sınırlarını çizmektedir.[68]

Bağımlılık unsuru işçinin itaat borcunu da doğurmaktadır. TBK m. 399'da "düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu" başlığında şu şekilde tanımlanmıştır: "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar." İşçinin talimatlara uyma borcunun sınırının bittiği yerde işverenin yönetim hakkı başlamaktadır. Kanun maddesinden de anlaşıldığı üzere, işçi; işverenin kanuna, dürüstlük kurallarına, yönetim hakkına aykırı olarak vereceği talimatlarla bağlı

[68] **SENYEN KAPLAN**, s. 59-60; **SÜZEK**, s. 241-243; **SENYEN KAPLAN**, Kişilik Hakları, s. 371-372, **BEYTAR**, s. 77-78.

değildir. Ancak hukuka uygun olarak verilen talimata aykırı davranan işçinin iş ilişkisi içerisinde yaptırımlarla karşılaşması mümkündür.[69]

B. İşverenin yükümlülükleri açısından

İş sözleşmesi ile doğan işçinin itaat borcu, işverenin yönetim hakkının yansımasıdır. İşverenin yönetim hakkına dayanarak işçiye vermiş olduğu talimatlara işçinin uymaması, itaat borcuna aykırılık teşkil ettiği gibi, iş görme borcunun ihlali olarak ortaya çıkar. Ancak işverenin işçisine işyerindeki davranışlarına ilişkin vermiş olduğu talimata uyma borcu iş görme borcunun kapsamına girmez. İşçinin bu talimatlara uymaması ise itaat borcunun ihlali anlamına gelir. [70]

Yönetim hakkı gereği işveren, işyerinde çalışma düzenini ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla kanuna uygunluk koşullarına uyarak elektronik gözetleme vasıtalarına uyabilir.[71] İşverenin yönetim hakkı ve karşılığında işçinin itaat borcu, iş sözleşmesinde işçinin kişilik haklarına müdahaleye açık hale getirmektedir. İşçinin kişilik haklarına müdahalenin sınırlarını Anayasa, İş Kanunu, TBK m. 27, dürüstlük kuralları ve iş sözleşmeleri çizer. İş sözleşmelerinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş ana hatları ile belirli olması nedeni ile verilecek olan talimatlar iş sözleşmesindeki boşlukların doldurulması niteliğinde olacaktır. Bu nedenle verilecek olan talimatların dürüstlük kurallarına uygun olması gerekir. İş sözleşmesinin detaylı olması, işverenin talimat verme yetkisini sınırlar. Belirtmek gerekir ki, işverenin kanunlara, iş sözleşmesine aykırı olarak vermiş olduğu talimata işçinin itaat borcu olmaması nedeni ile işçinin bu talimatlara uymaması iş görme borcunun ihlalini de doğurmayacaktır.[72]

Yargıtay 9. HD tarafından verilen güncel bir kararda işverenin yönetim hakkına ilişkin olarak, "işveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmayacağına" karar vermiştir. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilmektedir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir.

---

[69] **BALKIR**, s.197-208.
[70] **SÜZEK**, s. 358.
[71] Bkz s. 85 vd.
[72] **BAYTER**, s. 79-82.

Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır.

Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş K. m. 25/II-h uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Her iki durumda da işçi iş görme borcuna aykırı davranmaktadır. İşveren haklı fesih yerine nedeni belirtmek, yazılı yapmak ve işçinin savunmasını almak sureti ile iş sözleşmesinin geçerli nedenle de feshedebilir." olarak belirtmiştir."[73]

İşçinin sadakat borcu ile işverene bağımlılığı, işverenin işçiyi koruma ve gözetim borcu olarak ortaya çıkar. TBK m. 417/I hükmü gereğince "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." Bu düzenleme tüm iş kanunlarına tabi iş sözleşmelerinde de uygulanır. Maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere işverenin işçiyi gözetim borcunun sınırlandırılmasından kaçınılmış ve sınırı TMK m. 2'de yer alan dürüstlük kuralı olarak belirtilmiştir. İşverenin gözetim borcu, işçinin kişiliğinin, şeref ve haysiyetinin, vücut bütünlüğünün, saygınlığının, özel yaşam alanının korunmasını içerir. İşverenin gözetim borcu işçinin kişiliği kadar eşyasının korunmasını da içermektedir. İşçilerin kişisel verilerin toplanması, depolanması; işçilerin üst aramaları, kapı denetimleri, e-posta denetimleri, siber gözetim uygulamaları gibi uygulamalarda işçilerin kişilik haklarını ihlal etmeden, hukuk çerçevesinde başvurulabilmelidir. İş sözleşmesinin, diğer özel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak, insan unsurunun ön planda olması nedeni ile işçinin kişiliğinin de korunması

[73] Y. 9. HD. 2018/5051 E., 2019/117 K., 07.01.2019 T.; www.kararara.com.

söz konusudur. İş Hukuku'nda temel ilke işçinin korunması olması sebebi ile işverenin koruma ve gözetim borcu ile işçinin beden ve ruh bütünlüğü ile mallarının da korunması anlaşılmalı, şeref, itibar, özel hayat, işyerinde ifade özgürlüğü de sağlanmalıdır.[74]

[74] **SÜZEK,** s. 417-418; **KAPLAN,** Koruma ve Gözetme, s.2-16.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİ İLE KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. GENEL OLARAK

Çalışanlar gerek kişilik hakları gerekse iş yaşamları bakımından ulusal ve uluslararası düzeyde koruma altına alınmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği tarafından kabul edilen sözleşme, tüzük ve yönergelerle (direktifler) korunan işçi hakları, iş hukukunun uluslararası kaynakları arasında yerini almış olmaktadır. Tüm bu çalışmaların yanı sıra TMK, TCK, TBK, CMK, 4857 s. İş Kanunu ve 6698 s. KVKK ile de işçi hakları ulusal düzeyde koruma altına alınmıştır. Tüm bunlar bakımından açıkça anlaşıldığı üzere işçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesine ilişkin hem ulusal hem de uluslararası boyutta çeşitli hukuki düzenlemeler getirilmiştir.

2. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

I. Uluslararası Çalışma Örgütü (Ilo) Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1996 yılında işçilerin kişisel bilgileri ile temel hak niteliğinde olan özel hayatın gizliliği hakkını içerir uygulama kodu[75] (Code of Practise on the Protection of Workers Personal Data) oluşturmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütünün hazırladığı kararlar tavsiye niteliğini haizdir. Bu nedenle herhangi bir bağlayıcı hükmü bulunmamaktadır.[76]

1996 yılında oluşturulan kodun "tanımlar" başlıklı 3. maddesinde, izlenmenin tanımı, "işçilerin elektronik araçlar vasıtasıyla izlenmesi" şeklinde yapılmıştır. İlgili tanım

[75] Doktrinde tavsiye kararlar şeklinde de çevrilmiştir, **ÖZDEMİR**, s.247.
[76] **ÖZDEMİR**, s.247; **TEKERGÜL**, s.26.

içerisinde örnekleme yoluna gidilmiş olup elektronik araç olarak hangi teknolojik araçların bu kapsamda yer aldığı belirtilmiştir. Buna göre, "çalışanların/işçilerin izlenmesi bilgisayar, kamera, video cihazları, ses cihazları, telefon, diğer haberleşme araçları" elektronik iletişim aracı olarak sayılmıştır.[77] Uluslararası Çalışma Örgütü birçok tavsiye kararında ve uygulama kodlarında işçi tanımına yer vermemektedir. Bunun yerine işçi kavramının kapsamından bahsetmektedir. 1996 tarihli uygulama kodunun yine 3. maddesi içerisinde işçilerin yalnızca çalışan kişileri kapsamadığı, aynı zamanda eski çalışan ve iş başvurusunda bulunan kişilerinde işçi statüsünde yer aldığına değinilmiştir.[78]

1996 yılında çıkarılan uygulama kodunda benimsenmesi gerekli olan ilkeler şu şekildedir; "Çalışanların özel hayatı doğrultusunda edinilen kişisel bilgilerle ilgili bilgisayar kayıtlarının azaltılması gerekmektedir. Çalışanların elektronik gözetlemeden haberdar edilmeleri gerekmektedir, İşveren çalıştırdığı işçisinin cinsel hayatı, siyasi ve dini görüşü, inançları konusunda bilgi toplamaya yeltenmemelidir. İşçi hakkında toplanan bilgilerin gizlilik esası çerçevesinde yürütülmesi ve yalnızca yetkili organlar tarafından erişilebilir olması gerekmektedir."[79]

1996 tarihli uygulama kodunun 15. maddesi, 13 genel ilkeden bahsetmektedir.[80] Ayrıca, aynı kod m.6.14/1, "çalışanların izlenmesinin yasak olmadığı, fakat bu izlemenin belirli şartlar öngördüğü belirtilmektedir. Bu şartlardan biri, işçilerin izleme ve gözetlemeye ilişkin yazılı rızalarının alınması gerektiğidir. Diğer bir şart ise, işverenlerin, işçilerinin özel hayatını en az şekilde ihlal edecekleri şekilde izlemeye ilişkin yöntemler seçmeleri gerektiğidir". [81]

Uygulama Kodu"nun 6.14/2 maddesi gereğince, "gizli gözetim ancak ulusal mevzuatın izni ya da suç teşkil eden eyleme dair güçlü şüphe veya buna benzer ciddi bir hatalı eylemin varlığı halinde mümkün olacağına" karar verilmiştir.[82]

---

[77] International Labour Office, s.1, www.ilo.org; **SAVAŞ**,100.
[78] International Labour Office, s.10, www.ilo.org., **TEKERGÜL**, s.25.
[79] **SENYEN KAPLAN**, s.382-383; **TEKERGÜL**, s.26-27.
[80] International Labour Office, s.2, www.ilo.org.
[81] 6.14/1; If workers are monitored they should be informed in advance of the reasons for monitoring, the time schedule, the methods and techniques used and the data to be collected, and the employer must minimize the intrusion on the privacy of workers..", International Labour Office, s.4, www.ilo.org.
[82] 6.14/2; Secret monitoring should be permitted only: (a) if it is in conformity with national legislation; or (b) if there is suspicion on reasonable grounds of criminal activity or other serious wrongdoing, International Labour Office, s.4, www.ilo.org.

II. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

Türkiye'nin de üyesi bulunduğu Birleşmiş Milletler 1945 yılında, uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla kurulan bir örgüttür. Birleşmiş Milletlerin bilinen en önemli sözleşmesi, 1948 kabul tarihli "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir.

10 Aralık 1948 tarihli Bildirgenin 12. maddesinde, "Hiç kimse, özel yaşamına, ailesine, konutuna ya da haberleşmesine yönelik keyfi müdahalelere ya da onur ve şöhretine yönelik saldırılara maruz bırakılmayacaktır. Herkesin, bu tür müdahalelere karşı yasa ile korunma hakkı vardır" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.[83] İlgili düzenleme kişinin özel hayatının gizliliğinden bahsetmekte ve yasalar çerçevesinde korunması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na BM üyelerine tavsiyede bulunma yetkisi vermesi nedeniyle hazırlanan Rehber İlkelerin uygulanması üye ülkelerin takdirine bırakılmıştır.[84]

Birleşmiş Milletler, yalnızca kişinin özel yaşamının ihlali konusunda değil aynı zamanda kişisel verilerin korunmasına ilişkinde 14 Aralık 1990 tarihli "Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşlenmesine İlişkin Hukuki Yönerge" gibi birçok kararın altına imza atmıştır.[85]

III. OECD Belgeleri

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organization for Economic Cooperation and Development/OECD), 1948 yılında kurulan Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütünün (Organizatiın for European Economic Cooperation) halefi olarak kabul edilen bir örgüttür. 1961 yılında Paris Sözleşmesi ile kurulmuştur. 2018 yılı itibariyle 36 üye devlete sahip olup Türkiye'de bu üye devletlerden biri olarak yerini almaktadır.

Kişisel verilerin korunması uluslararası alanda ilk olarak 1961 yılında OECD tarafından ele alınmıştır.[86] OECD, 1980 yılı itibariyle kişisel verilerin korunması adına,

[83] www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/.
[84] **CİVELEK**, s.68; **ERDOĞAN**, s.62.
[85] Ayrıntılı bilgi için bkz. **KÜZECİ**, s.123; **GEMALMAZ**, s.434.
[86] **KÜZECİ**, s.118; **ERDOĞAN**, s.63.

"Kişisel Verilerin Sınıraşan Trafiği ve Verilerin Korunmasına İlişkin Kılavuz İlkeler" ile "Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler" benimsemiştir. Daha çok rehber ve tavsiye niteliğinde olan bu ilkeler; veri toplamının sınırlı olması ilkesi, veri kalitesi ilkesi, amacın belirliliği ilkesi, kullanımın sınırlı olması ilkesi, veri güvenliği ilkesi, açıklık ilkesi, hesap verilebilirlik ve bireyin katılımı ilkesi şeklinde sekiz ilkeden meydana gelmektedir. OECD, kişisel verilerin korunmasına ilişkin çalışmalarının yanı sıra üye devletleri için oluşturduğu birçok tavsiye kararı ile yol gösterici olmuştur.[87]

IV. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi'nin amacı Avrupa ülkelerinde insan haklarının, hukuk devletinin ve demokrasinin devamlı şekilde sağlanmasıdır (Avrupa konseyi İç Tüzüğü, m.1/3). Türkiye'nin de üye olarak yer aldığı Avrupa Konseyi'nde kabul edilen sözleşmelerden en önemlileri "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" ile "Avrupa Sosyal Şartı"dır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 1950 yılında imzalanmış olup 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. AİHS, kişinin medeni ve siyasal haklarını kapsayan Avrupa Konseyi'ne üye ülkeler tarafından bağlayıcı niteliğe sahip olan bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa Konseyi, "İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme"nin, "özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı" başlıklı 8. Maddesinde kişi haklarından özel hayat, aile hayatı, konut dokunulmazlığı ve yazışmalarda gizlilik hakkı düzenlenmiştir. Madde'ye göre "Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir." hükmü yer almıştır.

[87] **OKUR**, s.40-41; **KÜZECİ**, s.119-120.

İletişimin dinlenmesi ve kayda alınması durumunda yalnızca haberleşmeye saygı hakkı değil aynı zamanda özel yaşama saygı hakkı da ihlal edilmiş olabilmektedir. Dolayısıyla iletişimin hukuka aykırı şekilde izlenmesi, gözetlenmesi, kayda alınması ve denetlenmesi bu haklara müdahale edildiğinin somut göstergesi olmaktadır. AİHM, Sözleşme'nin 8. Maddesi uyarınca çeşitli kararlar vermiştir. Bu maddeye ilişkin olmak üzere verilen kararlar ileriki bölümlerde detaylı olarak inceleneceği için, burada değinmekle yetiniyoruz.[88]

Yine Avrupa Konseyi, 1981 tarihli "Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Hakkında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme" sini kabul ederek kişisel verilerin otomatik işleme tabi tutulması hakkında kararlar içermektedir. Bahsi geçen Sözleşme'nin Türkiye'de uygulanma tarihi 1 Eylül 2016 olup şuan ulusal boyutta uygulama alanı bulmaktadır. İlgili sözleşmenin amacı, Sözleşmenin 1. maddesinde "her bir Tarafın ülkesinde, uyruğu veya ikamet yeri ne olursa olsun her gerçek kişinin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendisiyle ilgili kişisel verilerin otomatik işleme tabi tutulması karşısında özel hayata saygı hakkını güvence altına almaktır" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Sözleşme'nin "verilerin güvenliği" başlıklı 7. maddesinde, "Otomatik dosyalara kaydedilen kişisel verileri korumak için, bunların kaza sonucu veya izinsiz olarak imhasına veya kaza sonucu kaybolmasına veya bunların izinsiz olarak elde edilmesine, değiştirilmesine veya dağıtılmasına karşı uygun güvenlik önlemleri alınır" şeklinde karar verilmiştir.

Avrupa Konseyi, uygulanabilirlik bakımından sözleşmelere ek protokoller koymak yerine Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararları çıkartmıştır. 18.01.1989 tarihli Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararında, "işçilerin otomatik şekilde kişisel verilerinin toplanması ve kullanılması konusunda işçilere ya da işçi temsilcilerine öncelikle danışılması gerektiği" belirtilmiştir.[89]

V. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği, altı ülke tarafından 1957 yılında ortak ekonomi politikası sürdürmek amacıyla Roma'da Roma Antlaşması ile kurulmuştur. Avrupa Birliği, işçilerin özel hayatı

[88] Bkz. s. 72 vd.
[89] **ÖZDEMİR**, İnternet ve İş Sözleşmesi, s.17.

ve kişisel verilerinin korunması bakımından 7-8 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi ile onaylanan "Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi"nin 7 ve 8. maddeleri ile üç temel yönerge ile karşılaşılmıştır. Bu yönergelerden ilki, 24.10.1995 tarihli 95/46/EC sayılı "Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Sınırlar Arası Dolaşımında Bireylerin Korunması Hakkında Yönerge"[90], ikinci yönerge ise, 12.07.2002 tarihli 2002/58/EC sayılı "Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Yönerge"[91], üçüncü yönerge ise, 15.12.2007 tarihli 97/66/EC sayılı "Telekomünikasyon Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyetin Korunması Hakkında Yönerge" olmaktadır.[92]

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin "özel ve aile yaşamına saygı" başlıklı 7. maddesinde, "Herkes, özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşme özgürlüğüne saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir" hükmüne yer verilmiştir. Aynı bildirgenin "kişisel bilgilerin korunması" başlıklı 8. maddesinde ise, "Herkes, kendisini ilgilendiren kişisel verilerin korunması hakkına sahiptir. Bu veriler, adil bir şekilde, belirli amaçlar için ve ilgili kişinin rızasına veya yasa ile öngörülmüş diğer meşru bir temele dayanarak tutulur. Herkes, kendisi hakkında toplanmış verilere erişme ve bunları düzelttirme hakkına sahiptir. Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenir" şeklinde hüküm kurarak özel hayatın korunması ve kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hukuki güvenceler getirilmiştir.[93]

95/46/EC sayılı Yönerge, Avrupa Birliği ülkesi vatandaşları bakımından korunma derecelerinin oluşturulması ve Avrupa Birliği sınırlarını kapsayan kişisel verilerin serbest dolaşımının sağlanması bakımından üye devletlerin hukuki düzenlemelerinde birlik oluşturulması amacıyla düzenlenmiştir. 95/46/EC sayılı Yönerge aynı zamanda, birlik üyesi vatandaşların kişisel bilgilerinin üye olmayan diğer ülkelere geçmesi halinde üye ülkelerin sorumluluğu altında olmasına ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Kişisel nitelikli verilerin

[90] Official Journal L 281, 23/11/1995 P. 0031 – 0050, https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1995/46/oj.
[91] Official Journal L 201, 31/07/2002 P. 0037 – 0047, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0058
[92] Official Journal L 024 ,30/01/1998 P. 0001 – 0008, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT /?uri= CELEX%3A31997L0066.
[93] https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708.

korunması hususunda, işçilere erişim hakkı, karşı çıkma hakkı, uğranılan zararın tazminini talep etme hakkı gibi birtakım haklar tanınmıştır.[94]

97/66/EC sayılı Yönerge, 95/46/EC sayılı Yönerge 'ye tamamlayıcı bir yönerge olarak telekomünikasyon konusunda kararlar almıştır. Bu Yönerge içerisinde elektronik postalara dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.[95]

2002/58/EC sayılı Yönerge' de, 95/46/EC sayılı Yönerge 'ye tamamlayıcı ve pekiştirici kararlar almıştır. Bu yönerge, telefonla iletişim, veri trafiği gibi elektronik bazlı hususlarda tüketicilerin özel hayatın gizliliği haklarını arttırma ve veri işlemelerinin kontrol edilmesi bakımından yeni koruma tedbirleri sağlamaktadır. Bahsi geçen yeni düzenlemeler, internet vasıtasıyla gönderilen bilgilerin güvenliğini garanti altına almakta, onay olmaksızın gönderilen ve istenmeyen e-postaları yasaklamakta ve cep telefonu kullanıcılarının izlenme ve gözetlenmesinden korumaktadır.[96]

95/46/EC sayılı Yönergenin 29. maddesi ile bir çalışma grubu meydana getirilmiştir. Bahsi geçen çalışma grubu, işçilerin kişisel verilerinin toplanması, işlenmesi ve depo edilmesi ile işçilerin elektronik iletişim araçlarıyla izlenme ve gözetlenmelerinin işçilerin kişilik haklarını ihlal edip etmediği konularında rapor hazırlamakla görevlendirilmişlerdir.[97] 95/46/EC sayılı Yönergeyi ilga eden Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ile birçok yenilik getirilmiştir. Dört yıl süren yoğun çalışmanın ardından AB Parlamentosu Genel Veri Koruma Tüzüğü'nü 14 Nisan 2016 yılında onaylamıştır. İlgili tüzüğün 99. maddesi gereği, "AB Resmi Gazetesinde yayımlanmasını takip eden yirminci günde yürürlüğe girecek ancak 25 Mayıs 2018 tarihinden itibaren uygulanacaktır." hükmü yer almaktadır. Bu nedenle ilgili Tüzük 25 Mayıs 2018 tarihinde uygulamaya konulmuştur. Genel Veri Koruma Tüzüğü ile gerçek kişilerin kişisel verilerinin korunması üzerinde daha fazla kontrol sağlanması amaçlanmıştır. Bu nedenle Tüzük içerisinde gizlilik etki değerlendirmesi (GVKT m.35), veri ihlallerini bildirme (GVKT m.33), veri koruma görevlisi (GVKT m.37) gibi bir takım yenilikler mevcuttur.

[94] **SAVAŞ**, 103; **TEKERGÜL**, s.33.
[95] **TEKERGÜL**, s.34.
[96] **SAVAŞ**, 103
[97] **SEVİMLİ**, s.115-116, **ÖZDEMİR**, s.251.

Çalışma grubu, 13.09.2001 tarihli 5062/01 FR/Final WP 48 sayılı "İşyerinde Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesi"[98], 29.05.2002 tarihli, 5401/FR/Final WP 55 sayılı "İşyerinde Elektronik İletişimin İzlenmesi"[99] ve 11.02.2004 tarihli 11750/02/FR WP 89 sayılı "Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesinde Bireylerin Korunması"[100] na ilişkin çalışmalar yapılmıştır.

5401/FR/Final WP 55 sayılı "İşyerinde Elektronik İletişimin İzlenmesi" hakkındaki çalışma, "Amaçsallık, şeffaflık, meşruluk, ölçülülük, kesinlik ve verilerin saklanması ve güvenlik ilkeleri" doğrultusunda işçilerin elektronik posta ve internet kullanımlarının işverenler tarafından izlenmesi ve gözetlenmesi konusu hakkında yapılmıştır. Gereklilik ilkesi, işverenin elektronik iletişim araçları ile işçisini izlemeden önce herhangi bir izleme metodunun gerekli olup olmadığı hakkında karar verilmesi ve işçilerin özel hayatına en az müdahaleyi gerektiren uygulamanın sağlanmasını belirtmektedir. Amaçsallık ilkesi, işveren tarafından yapılacak olan izleme ve gözetlemenin açık ve meşru bir amaç için yapılmasını öngörmektedir. Şeffaflık ilkesi, işverenin işçisine izleme ve gözetleme konusunda bilgi vermesini ve hangi konuda izleme yapacağına ilişkin şeffaf olmasını belirtmektedir. Meşruluk ilkesi, elde edilen verilerin ancak işvereni korumak maksadıyla meşru bir amaca hizmet edilmesi halinde kullanılmasını öngörmektedir. Ölçülülük ilkesi, işverenlerin elektronik gözetleme yaparken mümkün olduğunca kişisel veri ediniminden uzak kalması ve içerik denetimi yapılmamasını kararlaştırılmıştır. Kesinlik ve verilerin saklanması ile güvenlik ilkeleri ise, işverenin elde ettiği verileri üçüncü kişilerle paylaşmaması ve saklı tutulmasını öngörmektedir.[101]

Avrupa Merkez Bankası'na ilişkin olarak verilen bir kararda, Avrupa Merkez Bankasının bir çalışanı şirket bilgisayarını kullanarak internetten pornografik ve politik içerikte sayfalar indirmiş ve bunları (çalışma arkadaşlarının da dâhil olduğu) üçüncü kişilere göndermiştir. Yapılan şikâyet ve soruşturma neticesinde, bu çalışan görevinden uzaklaştırılmıştır. Bu çalışan Bankanın *"Çalışma Koşulları"*na uygun olarak bilgisayar sistemini kötüye kullanmayacağını kabul ettiğine göre, şirketin bu çalışan hakkında Çalışma

[98] Article 29 Data Protection Working Party, 5062/01/EN/ Final WP 48, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf.
[99] Article 29 Data Protection Working Party, 5401/01/EN/ Final WP 55, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf.
[100] Article 29 Data Protection Working Party, 11750/02/EN/ Final WP 89, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp89_en.pdf.
[101] **TEKERGÜL**, s.39-40; **SAVAŞ**, 106,107.

koşullarında yer alan disiplin kurallarını işletmesinde herhangi bir hukuka aykırılık tespit edilmemiştir".[102]

3. MUKAYESELİ HUKUK KAYNAKLARI

I. İngiltere

İngiltere, Anglo-Sakson Hukuk Sistemi (Common Law)'nin kurucusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle İngiltere hukuku denildiğinde akla Anglo-Sakson hukuk sistemi gelmektedir. Bu sistem İngiltere ile başlayarak ABD, Kanada, Avustralya ve eskiden İngiliz sömürgesi içerisinde yer alan Hindistan gibi pek çok ülke üzerinde uygulanan bir hukuk sistemi haline gelmiştir. Bu sistem, yazılı bir anayasanın olmadığı, örf ve adet kuralları ile teamüller üzerinden yürütülen, çok sayıda mahkeme kararı ve içtihatlarla sürdürülen kısaca hâkimler tarafından yapılmış bir hukuk sistemidir. İngiltere sisteminde, özel-kamu hukuku ve adli yargı-idari yargı vb. ayrımlar bulunmamaktadır. Hâkimler somut olayın özelliklerini dikkate alarak önceki içtihatları (emsal kararları) ışığında gerekli kararları vermektedir. [103]

İngiltere, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni onaylamış olup, AİHS m.8'i iç hukuk düzenine dâhil etmiştir. Böylelikle İngiltere özel hayatın gizliliği hakkına ilişkin bir düzenlemeyi ulusal hukuku içerisine yerleştirmiştir. Avrupa Birliği yönergelerini de tanıyan İngiltere'de 95/46/EC Yönerge'yi, 2002/58/EC sayılı Yönerge'yi ve 97/66/EC sayılı Yönerge'yi de hukuk düzenine dâhil ederek elektronik iletişim araçlarıyla işçilerin gözetlenmesi konusunda kararlar almıştır.[104]

Avrupa Birliği ülkelerine Lizbon Antlaşması ile getirilen çekilme hakkı çerçevesinde, İngiltere 31.01.2020 tarihi itibariyle Avrupa Birliği'nden ayrılmıştır.[105] Kanımızca İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden ayrılmış olması, Birlik içerisinde üye iken imzaladığı sözleşmelerin hukuki geçerliliğini yitirdiği anlamına gelmemektedir. Bunun

[102] **GÜRSEL**, s.387; Bkz. Case T-333/99, X v. European Central Bank (Judgment of 18.10.2001), Rustad ve Paulsson, ss. 72-73.
[103] https://ilbek.pressbooks.com/chapter/hukuk-sistemleri/.
[104] Ayrıntılı bilgi için bkz. **SAVAŞ**, s.108-109.
[105] Çekilme hakkının tarihsel gelişimi için Bkz. **BİLGİN**, s.205-239.

yanında belirtmek gerekir ki, bundan sonra Avrupa Birliği içerisine dâhil edilen Yönergelerin kabul edilmesi hususunda İngiltere'nin bir zorunluluğu bulunmayacaktır.

II. Fransa

Fransız Hukukuna bakıldığında, işçilerin elektronik gözetlenmelerine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanında işverenin işçisini elektronik iletişim araçları ile izleme ve gözetlemesine ilişkin ilkeler, "Veri İşlenmesi ve Özgürlüğü Hakkında Kanun", özel hayata saygı hakkını düzenleyen Fransız Medeni Kanun'un 9. maddesi, "Enformatik ve Özgürlükler Kanunu" ile İş Kodu'nda yer alan kolektif katılım, ölçülülük ve şeffaflık ilkeleri ile "Ulusal Enformatik ve Özgürlükler Komisyonu (CNIL)" ile düzenleme altına alınmıştır.[106]

Fransız Hukuk kaynaklarında, işverenin, işçisine tahsis ettiği elektronik iletişim araçlarına ilişkin kullanımında Temyiz Mahkemesi'nin "Nikon" kararı dikkati çekmektedir. Somut olayda, "işveren iş saatlerinde özel amaçlı internet kullanımının yasak olmasına rağmen interneti özel amaçlı kullanması nedeni ile işten çıkarılan işçinin iş sözleşmesinin feshini onaylayan ilk derece mahkemesinin kararını, işçinin özel amaçlı şekilde yazdığı iddia edilen e-mailin işçi tarafından kişisel nitelikte değerlendirildiği, AİHS m.8 ve Fransız Medeni Kanunu m.9 gereği, özel yaşamın gizliliğinin korunması ve işverenin yaptığı gözetleme ile işçinin özel yaşamını ihlal ettiği gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin hükmünü bozmuştur".[107]

Temyiz Mahkemesi 17.05.2005 tarihli başka bir kararında, "özel hayatın gizliliği kapsamında bilgisayar sabit diski içeriğinin tüm elektronik haberleşmelerden bağımsız şekilde korunduğuna karar vermiştir. Bu nedenle işveren tarafından sabit disk içeriğinin çözümlenmesinin ancak işçinin çözümleme yapılırken hazır bulunması halinde yasal olacağına, belirli risk ve durumlar bulunduğunda bu kararın uygulanmayacağına" karar vermiştir.[108]

---

[106] **OKUR**, s.54.

[107] Bkz. http://www.declaration-cnil.com/Jurisprudence/J20011002-arret-nikon.php.; **SAVAŞ**, s.112.

[108] Bkz. http://www.declaration-cnil.com/Articles/A20051107-fichiers-informatiques-personnels-du-salarie.php; **SAVAŞ**, s.113.

Yine Fransa Temyiz Mahkemesi, "işverenin yönetim hakkı nedeniyle, işverenin işçisine haber vermesi koşuluyla işçilerin işyerindeki davranış ve tavırlarını kamera ile izlemesi veya işyerinde işçiler tarafından yapılan telefon görüşmelerinin süresini, tutarını ve aranan numaraları tespit etmesinin mümkün olduğu kararına" varmıştır.[109]

III. Almanya ve İsviçre

Alman Hukukunda kişisel verilerin korunması amacıyla 1971 yılı itibariyle Federal Kanun Taslağı yayımlanmış; ardından 1979 yılında işçilerin kişiliğine dair bilgilerin bilgisayar temelinde toplanması, bunun kapsam ve sınırlarına ilişkin hususlar "Gesetz zum Schotz vor missbrauch personenbezogener Datenbei der Datenverarbeitung (*Bundesdatenschutzgeset)"* adıyla Federal Veri Koruma Kanunu yürürlüğe girmiştir.[110] Federal Veri Kanunu'nun yanı sıra Alman Anayasası'nın ikinci maddesi ile düzenlenen genel kişilik hakkı aynı zamanda kişisel verilerin korunması hakkını da içermektedir. Nitekim Alman Hukukunda "bilgilerin geleceğini belirleme hakkı" bulunmaktadır. Bu hak genel kişilik hakkının içerisinde yer almaktadır. SUR'a göre, "Bilgilerin geleceğini belirleme hakkı, kişisel verilerinin ne zaman ve kimin tarafından işleneceğine bireyin kendisinin karar vermesini garanti eden" bir hak olarak Alman Hukukunda yerini almış ve zamanla etkisi Türk Hukukuna da yayılmıştır.[111] Nitekim, işçi iş ilişkisi nedeniyle işverene bağımlıdır. Fakat kişilik hakları işveren ile işçi arasındaki bağlılık ilişkisinin sınırını oluşturmaktadır. İşveren işçi üzerindeki yönetim hakkını kullanırken işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı şekilde depolama ve toplama hakkına sahip değildir. Ayrıca işverenin işçisine karşı koruma ve gözetim borcu bulunmaktadır. Bu kapsamda işverenin işçinin kişilik hakkına ilişkin elde ettiği verileri işçinin kendi onayı olmadan işlememesi ve paylaşmaması gerekmektedir.[112] Bu durumda, işçinin kendine ait bilgilerinin kullanıp kullanılmamasına ilişkin kararın yalnızca işçi tarafından verilebilmesi, aslında "bilgilerin geleceğinin belirlenmesi hakkı"ndan ileri gelmektedir.

---

[109] Bkz. http://www.declaration-cnil.com/Jurisprudence/J20040406-ligne-telephonique-des-salaries-roteges.php; **SAVAŞ**, s.113.

[110] **SENYEN KAPLAN**, s.150.

[111] **SUR**, s.93; Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ilişkin kısımda geniş açıklamaya yer verilmiştir.

[112] **SENYEN KAPLAN**, s.133-136; **KAPLAN**, Koruma ve Gözetme, s.137-138; **SEVİMLİ**, Özel Yaşam Hakkı, s.55-60, **KAPLAN**, Kişilik Haklarının Korunması, s. 42; **BELGE**, s.1037-1038.

AYM'nin 2013/1614 başvuru numaralı, 03.04.2014 tarihli kararında, "özel yaşama saygı hakkı kapsamında korunan hukuksal çıkarlar incelenirken bilgilerin geleceğini belirleme hakkına değinilmiş ve bireyin kendisine ilişkin herhangi bir bilginin kendi rızası olmaksızın açıklanmaması, yayılmaması, bu bilgilere başkaları tarafından ulaşılamaması ve rızası hilafına kullanılamaması, kısaca bu bilgilerin mahrem kalması konusunda menfaati bulunduğu ve bu hususun da bireyin kendisi hakkındaki bilgilerin geleceğini belirleme hakkına işaret ettiği sonucuna varılmıştır".[113]

95/46/EC sayılı Direktifi imzalamamış olan İsviçre'de 1993 tarihinde İsviçre Federal Parlamentosu tarafından yürürlüğe konulan 1992 tarihli bir Federal Veri Koruma Kanunu (Federal Act on Data Protection) bulunmaktadır.[114] İsviçre İş Yasası'na ilişkin Yönetmelik m.26/1'de, "işyerinde işçinin davranışlarını gözetleyebilen gözetleme ve kontrol sistemleri yasaktır. Gözetleme ve kontrol sistemlerinin başka nedenlerle kullanılması gerekli ise, bunlar kural olarak yasak değillerdir, ancak olanaklar dâhilinde uygun şekilde kullanılmalıdır" şeklinde hüküm kurulmuştur. İlgili hükme göre, İsviçre'de işveren tarafından işçinin elektronik iletişim araçları ile gözetlenmesi haklı bir neden olmadığı sürece yasaklanmıştır.

IV. Belçika, İtalya ve Hollanda

Belçika hukukunda ulusal düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Bu sözleşmelerin içerikleri itibariyle işverenin, işçilerinin özel yaşamlarına müdahaleleri konusunda sınırlar çizdiği görülmektedir. Belçika'da toplu iş sözleşmeleri ile doğrudan internet ve e-posta kullanımına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri içeriğinde, işverenin işçisini elektronik iletişim araçları ile gözetleyebilmesi için durumu işçiye açıkça izah edebilmesini bunun yanında yasadışı eylemlerinin önüne geçilmesi, işyerine ilişkin gerek ekonomik gerekse ticari menfaatin korunması, teknoloji kullanımında gerekli güvenliğin sağlanması halinde mümkün olacağı ifade edilmiştir.[115]

---

[113] **SUR**, s.94.
[114] 1993 yılında İsviçre de "Datenschutzgesetz" yürürlüğe girmiştir. Bkz. **KAPLAN**, Kişilik Haklarının Korunması, s.10 vd.
[115] **TEKERGÜL**, s.50.

İtalya Hukukunda, İtalyan İş Kanunu m.4-8-15 ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile elektronik iletişim araçları ile gözetleme konusunda düzenlemeler getirilmiştir. Milano Mahkemesi, 2002 yılında verdiği bir kararında, "İşveren tarafından işçilere tahsis edilen e-mail hesaplarının mülkiyetinin işverene ait olduğu ve işyerine özgülenmiş bir iş aracı olması nedeniyle işçinin iş yerindeki e-mailinin işveren tarafından denetlenmesinin özel yaşama müdahale olmadığına" karar vermiştir.[116]

V. Amerika Birleşik Devletleri

1960 tarihli "Federal Gizli Dinleme Kanunu" uyarınca, sözlü veya yazılı elektronik haberleşmenin dinlenmesi ile elde edilen bilgilerin kullanılması ve açıklanması Amerika Birleşik Devletleri'nde yasaklanmıştır. Fakat bu yasak, işverenin işçisinden alacağı onay ile kaldırılabilmektedir. Aynı Kanuna eklenen "Elektronik Haberleşmenin Gizliliği Kanunu" ile internet ve e-posta ile yapılan iletişimin gözetlenmesi hususunda sınırlamalar getirilmiş olup kasıtlı şekilde işveren tarafından yapılan internet ve e-posta gözetlenmesi hususunda yasaklamalar getirilmiştir.[117]

Amerika da elektronik iletişimin gözetlenmesi hususunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan biri, Amerika'da faaliyet içerisinde olan Dow Kimya şirketine ilişkindir. 2000 yılında Dow Kimya şirketinde, işçilerin kendilerine tahsis edilen elektronik iletişim araçlarını iş amaçlı kullandıkları ve internet üzerinden pornografik sitelere girilmesi nedeniyle 50 işçi işten çıkartılmıştır. Aynı şekilde Xerox şirketi, zamanının çoğunu alışveriş sitelerinde ve porno içerikli sitelerde geçiren işçilerinin iş akitlerine son vermiştir. [118]

Smyth v. Pillsbury davasında, "Smyth isimli işçi somut olayda evindeki bilgisayar üzerinden fakat işveren tarafından sağlanan e-posta adresini kullanarak çeşitli e-postalar yollamıştır. İşveren yaptığı denetim neticesinde e-posta içeriklerinin şirket bazında uygun olmadığı gerekçesiyle davacının iş sözleşmesine son vermiştir. Mahkeme olayda, işverenin internet ve e-postalarının yasalara veya mesleki amaçlar dışında kullanılanımı engelleme konusundaki yetkilerini, işçinin özel hayatına müdahale konusunun önünde görmüştür".[119]

---

[116] **ÖZDEMİR**, İnternet ve İş Sözleşmesi, s.16; **TEKERGÜL**, s.50.
[117] **TEKERGÜL**, s.41.
[118] **TEKERGÜL**, s.42.
[119] https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/914/97/2131293/.

Benzer olarak, McLaren v. Microsoft Corp. davasında "şirkete ait bilgisayar üzerinde kayıtlı olan bilgilerin ve iş yeri bilgisayarı üzerinden gönderilen e-postaların işçi tarafından özel işaretli klasörde tutulsalar dahi işçiye ait sayılmadığı ve bu dosyaların işverenin mülkiyetinde bulunduğuna" karar vermiştir.[120]

4. ULUSAL DÜZENLEMELER

I. 1982 Tarihli Anayasa

Ulusal mevzuatımız gereği işçinin kişilik haklarının korunması anayasal bir çerçeveye bağlanmış bulunmaktadır. 1982 tarihli Anayasamızın ikinci kısım ikinci bölümünde "Kişinin Hakları ve Ödevleri" başlığı altında 17 ila 40. maddeleri arasında ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Elektronik iletişimin gözetlenmesi bakımından bu maddelerden en çok 17, 20 ve 22. maddelerin irdelenmesi gerekmiştir.

Anayasa'nın "kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17. maddesine göre, "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz." şeklinde bir düzenlemeye yer verilerek kişi dokunulmazlığı ile maddi-manevi varlığı koruma altına alınmıştır.

Anayasa'nın "özel hayatın gizliliği" başlıklı 20. maddesi, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında

[120] https://cyber.harvard.edu/privacy/McLaren_v_Microsoft.htm.

bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir" demek suretiyle özel hayatın gizliliği konusunda geniş bir düzenlemeye yer vermiştir.

Anayasa'nın "Haberleşme hürriyeti" başlığını taşın 22. maddesi, "Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır. Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz." şeklinde hüküm kurmuştur. Haberleşmenin gizliliği mutlak bir hak olarak tanınmıştır. Fakat mahkeme kararıyla haberleşmenin gizliliğine dokunulabilmektedir.

II. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunumuzun "Kişiliğin Korunması" başlığı altında 23 ila 27. maddeleri arasında ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. TMK m.23 ile kişiliğin sınırlandırma ve vazgeçmeye karşı korunması, m.24 ve m.25 ile de kişiliğe karşı yapılan saldırılara karşı başvurulacak yollar hüküm altına alınmıştır.

TMK m.23'e göre, "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz."[121]

TMK m. 24' e göre, "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması

[121] İşçinin elektronik gözetlenmesinin hukuki sonuçları başlığı altında ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."

TMK m. 25 göre ise "Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır. Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez. Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir."

III. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İşçinin iş ilişkisi içerisinde kişiliğinin korunmasına ilişkin yapılan ilk doğrudan düzenleme, 6098 sayılı TBK ile getirilmiştir. 818 s. TBK'da işçilerin kişiliğinin korunmasına dair bir düzenleme bulunmamaktadır.[122] Kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemeler TBK m.417 ve devamı maddelerinde yer almaktadır.

TBK 27. maddesinde kişilik haklarına aykırı düzenlenmiş sözleşmeleri kesin hükümsüz kabul etmiştir: "Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur."

TBK ayrıca 58. maddesinde kişilik hakları saldırıya uğramış kişilerin talep edebileceği tazminatları belirlemiştir: "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata

[122] **BAYRAM**, s.11-12; **SOYER**, s.174.

ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir."

Ayrıca TBK 417. maddesi ile işçinin kişiliğinin korunması konusunu özel olarak düzenlemiştir. TBK m. 417'ye göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir". İlgili hüküm dolayısıyla işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü kapsamında işçinin kişilik hakkı ihlaline giren ve gizli kalması gereken sırları koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Unutulmamalıdır ki, işverenin işçisini koruma borcu karşısında, işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır. TBK m.396'ya göre, "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür".

TBK m.419'a göre; "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir" hükmü getirilmiştir. İlgili hükümde kullanım ibaresi geçmektedir fakat kullanılabilirliğinin yanı sıra

elde edilebilirliğin de olması gerekmektedir.[123] Nitekim, işveren haklı menfaati nedeniyle işçisini elektronik iletişim araçları ile gözetlemesi ile oluşan veriler elde edilmekte ve kullanılmaktadır.

IV. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunumuzda, işçinin korunmasına ilişkin açık bir hüküm olmamakla birlikte varlığı TBK m.417'ye dayandırılmaktadır. TBK m.417 ila 4857 s. İş K. m.25/2 kapsamında işverenin işçisini "koruma ve gözetme borcu" bulunmaktadır. Bu nedenle, işveren elektronik iletişim araçları üzerinden yapılan internetten gönderilen cinsel içerikli fotoğraf paylaşımı, cinsel içerikli fıkra vb. sözlerin e-posta yoluyla iletilmesi gibi durumların önüne geçebilmek adına işçinin kullandığı elektronik iletişim araçlarını gözetleme ve izleme hakkına sahip olmaktadır.[124]

4857 s. İş Kanunun 75. maddesinin ikinci fıkrasında, "işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür" şeklinde bir hüküm kurulmuştur. İlgili hüküm gereği, işverenin işçinin kişisel verilerine ve özel hayatına saygılı davranması gerekmektedir. İşveren, elektronik iletişim araçlarıyla da işçi hakkında edindiği bilgileri mahkeme talebi vb. özel durumlar haricinde dürüstlük kuralları gereği saklı tutmakla yükümlüdür.

V. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

6698 sayılı Kanun, hukukumuzda yeni yer edinmiş ve uygulama konusunda birçok makale ve seminerlere konu edilen bir Kanun haline gelmiştir. Konunun işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi olması nedeniyle yalnızca ilgili maddeler üzerinde ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

6698 s. Kanun ile "kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel

[123] **SOYER**, s.175-176, **ERDOĞAN**, s.69.
[124] **OKUR**, s.165.

kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esaslar" düzenlenmiş ve kişisel veriler kanunlaşma ile özel olarak korunmuştur.

6698 s. K. m.5'e göre, "Kişisel verilerin işveren tarafından işlenebilmesi için işçinin açık rızası olması gerekmektedir. Ancak kanunlarda açıkça görülür ise, fiili imkansızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan işçinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu ise, fiili imkansızlık var ise, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesi gerekli ise, işçinin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu ise, işçinin kendisi tarafından alenileştirilmiş ise, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olduğu durumlar var ise, işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, işçinin meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması hallerinde işçinin açık rızası aranmaksızın kişisel bilgilerin işveren tarafından işlenebilmesi mümkün olmaktadır". Belirtmek gerekir ki, özel nitelikli kişisel veriler her ne olursa olsun işçinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır (6698 s. K m.6/2).

İşçinin, işveren tarafından izlenme ve gözetlenmesine neden olunan sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler re'sen veya işçinin talebi üzerine işveren tarafından silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesi gerekmektedir (6698 s. K. m.7). İşverenin işçisinin kişisel verilerini işlenmesini gerektiren nedenlerin ortadan kalkmasına rağmen bu verileri silmez ya da yok etmez ise KVKK m.17/2 uyarınca, TCK m.138 kapsamında cezalandırmayla karşı karşıya kalacaktır.

VI. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı TCK kapsamında işverenin hukuka aykırı şekilde işçisini gözetleme fiili m.132 ila m.140 arasında suç teşkil edebilmektedir.

TCK'nın "özel hayatın gizliliğini ihlal" başlıklı 134. maddesine göre; "Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır. Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin

basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur". İlgili hüküm aynı zamanda Anayasa ve AİHS m.8 ile de uyumluluk göstermektedir.

VII. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu

CMK m.135'e göre, "soruşturma aşamasında telefon konuşmasının içeriği öğrenilmeksizin kimin kiminle konuştuğuna dair iletişimin tespiti bilgilerinin alınması, dinlenilmesi ile kayda alınmasına ilişkin durumlar sulh ceza hakimliğinin kararı ile mümkün olabilmektedir". Bu tarz tedbirlerin uygulanabilmesi için, suçun işlendiğine ilişkin kuvvetli şüphenin varlığı, başka suretle delil elde edememe güçlüğünün bulunması gerekmektedir (CMK m.140).

Kanımızca ceza hukukundaki düzenlemelerin özel hukuka etkisi konusunda belirtmemiz gereken durumlar bulunmaktadır. Örneğin, bir işverenin işçisini gözetlemesi halinde menfaati veya hukuka uygunluk nedenlerinin varlığı nedeniyle ceza dosyası üzerinden beraat alması, hukuk mahkemelerini etkilemeyecektir. Fakat işverenin TCK m.132 ila 140 arasında işlediği bir suçun ceza mahkemesi nezdinde kabul edilmesi ve işverene ceza verilmesi halinde bu durum hukuk mahkemeleri bakımından bağlayıcı olmaktadır.[125]

[125] **GÜNAY**, s.956; **TEKERGÜL**, s.60.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞ YERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNİN SEBEPLERİ VE YÖNTEMLERİ İLE AİHM KARARLARI

1. GENEL OLARAK İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENME

Teknolojinin gelişmesi ile işçilerin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesine ilişkin uygulamalar yaygınlık göstermektedir. İşçilerin e-postalarının ve internet kullanımlarının denetlenmesi, kamera ile görüntü alınması, üst aramaları izlenme ve gözetlenmede başvurulan yöntemler arasındadır. Bu yöntemler ile işçilerin özel yaşam alanlarına ihlaller ve hukuki sonuçları gündeme gelmektedir.

Görüntü ve ses kayıtları ile yapılan müdahalelerde işçinin özel yaşam alanına dâhil olunmakta, işe girişlerde ve işçinin kendisine ait bilgilerin saklanması ve depolanmasında işçilerin kişisel verilerine erişilmektedir. Bu tip uygulamalarda önemli olan hukuka uygunluk nedenine dayanılması, izlenme ve gözetlenme için başvurulan yöntemin gerekli olması ve müdahale düzeyinin sınırlı tutulmasıdır. Bir diğer önemli konu ise izlenme ve gözetlenme uygulamalarının işçilerin bilgisi dâhilinde yapılıyor olmasıdır. Kural olarak yapılan müdahalelerde işçilerin önceden bilgilendirilmesi gerektiği düşünülebilir, ancak bazı istisnai hallerde işçilerin bilgisine sunulmaksızın izlenme ve gözetlenme faaliyetinin yapılması mümkündür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu 6.14 maddesi ile çalışanların, ulusal bir düzenlemenin mevcut olması; dürüstlük ve bağlılığa uymayan ağır nitelikli davranışlara ilişkin şüphenin varlığı halinde gizli şekilde izlenebileceğini ve gözetlenebileceğini düzenlemiştir.[126]

İşyerinde izlenmek, işçinin takip edilmesi anlamına gelmekte iken, gözetlenmek ise işçinin gizlice yaptıklarının kendisine belli edilmeden izlenmesi anlamına gelmektedir.

Her ne olursa olsun işçi sıfatını haiz olan bir kişi TMK kapsamında gerçek kişi sayılmaktadır. Bu nedenle işçinin gerek işveren tarafından gerekse başka kurumlar

[126] **ÇETİN**, s. 210-212; **SEVIMLI**, s. 204-205.

aracılığıyla özel hayat ve haberleşmenin gizliliği haklarının ihlal edilebilmesi mümkündür. İşçinin özel yaşam alanı, iletişim alanında da söz konusudur. İşçinin iletişim hakkının elinden alınması Anayasa'nın 22. maddesi ile güvence altına alınan haberleşme özgürlüğünün ihlali olacağı gibi, AİHS'nin 8. maddesi ile düzenlenen "özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkı"na da aykırılık oluşturacaktır. Kaldı ki, TCK m. 124 haberleşmenin engellenmesi suçu özel olarak düzenlenmiştir. Açıklanan nedenler ile işçinin işyerinde iletişiminin tamamen engellenmesi özel yaşam alanının ihlali ve hukuka aykırılık oluşturur. Ancak işçinin işyerinde iletişim hakkının sınırlandırılması ya da bazı şartlarda yasaklanmasının mümkün olup olamayacağı işçinin sadakat borcu açısından incelenebilir. İşçinin özel yaşam hakkı, iletişim hakkı olduğu kadar iletişiminin gizli yapabilmesi hakkını da içerir. İşçinin işyerinde iletişim hakkını kullanmakta iken, iletişim araçlarının işverenin mülkiyetinde olması işverene gizlilik hakkını ihlal etme hakkı da vermemektedir.[127]

AİHM içtihatlarında haberleşme; bireyin diğer kişiler ile e-posta, mektup, internet, telefon ya da faks gibi araçlar ile oluşturduğu iletişim şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı şekilde Anayasa Mahkemesi de verdiği kararlarda, kişilerin karşılıklı ve toplu şekilde yazılı, görsel ya da sözel olarak kurduğu iletişim içeriklerinin gizliliğinin korunması gerekliliğini ve posta, e-posta, telefon ve internet gibi iletişim araçları ile kurulan iletişimin haberleşme hürriyeti, haberleşmenin gizliliği ve özel yaşamın korunması gerekliliği kapsamında değerlendirilmesi konusunda hükümler kurmuştur.[128]

Sınırlandırılabilir niteliği haiz olan haberleşmeye saygı hakkı bilindiği üzere elektronik haberleşmeyi kapsamaktadır. Bu sınırlandırmalar ancak AİHS m.8/2 ve Anayasa m.22/2 kapsamında belirtilen ölçütlere dayanılarak sınırlandırılabilmektedir. Nitekim bu hakka yönelik müdahalelerin yeterli açıklıkta, erişilebilir ve öngörülebilir bir yasal dayanağı bulunmalıdır. Kanuni dayanağı olmadan yapılan iletişimin denetlenmesi tedbirine tabi tutulan Yasemin Çongar ve diğerleri başvurusunda da yapılan denetlemenin kanuna aykırı

[127] **SEVIMLI**, s. 197-198.

[128] AYM, Mehmet Koray Eryaşa Başvurusu, Başvuru No: 2013/6693, 16/04/2015 K.,13.07.2015 RG.29415 S.; AYM, Yasemin Çongar ve diğerleri Başvurusu, Başvuru No: 2013/7054, 06/01/2015 K.,09.05.2015 RG.29350 S.; AYM, Günay Dağ ve diğerleri Başvurusu, Başvuru No: 2013/1631, 17/12/2015 K., 09.02.2016 RG. 29619 S.

olduğuna ve Anayasa m.22 hükmü gereği haberleşme özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmiştir.[129]

2. İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENME YÖNTEMLERİNE BAŞVURULMA SEBEPLERİ

İşverenler rekabetçi dünyada ayakta kalabilmek adına yanında çalıştırdıkları işçileri hakkında düzenli bilgiler edinmekte ve bu bilgileri kontrol etmek istemektedir. Nitekim bu bilgiler bazı hallerde işverene yarar sağlar iken, bazı hallerde ise işçi lehine sonuçlar doğurmaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında[130], işçinin fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığına, işverenin bilgisayar kayıtlarını inceleyerek karara bağlamıştır.

İşverenin işçi hakkında bilgi edinme ve bu bilgileri izleme sebepleri doktrinde beş ana gruba ayrılmaktadır. İşveren yasal birtakım zorunluluklar, sorumluluklar, işçinin performansını değerlendirme, verimliliğin ölçülmesi ve güvenlik sebepleri nedeniyle işçilere ait bilgileri izlem altına almaktadır. Yasal zorunluluklara örnek vermek gerekir ise, tele pazarlama hizmetlerinden bahsetmemiz gerekmektedir. Tele pazarlamanın gerçekleşmesini oluşturan ana kaynak telefon görüşmelerdir. İşçinin müşteri ile yaptığı telefon görüşmesinin işveren tarafından kayıt altına alınması hem işvereni hem işçisini hem de müşteriyi korumaktadır. Yasal sorumluluklar nezdinde bakıldığında ise, işyerinde meydana gelen herhangi bir hırsızlık veya cinsel taciz olayında bilgisayar dosyalarından ve kamera kayıtlarından yararlanılmaktadır. İşverenin işçisini izleme ve gözetleme altına alması işçi performansının ölçülmesinde büyük yarar sağlamaktadır. Böylelikle işçi bulunduğu iş yerinde ayın elemanı seçilme, prim ya da ikramiye alma şansını da artırmış olmakta, dolayısıyla daha verimli çalışmaya başlamaktadır. Böylelikle işveren aslında verimliliği de ölçümlemiş olmaktadır. Her işveren, işçisinin yalnızca işiyle ilgilenmesi, yüksek performans ve bol verimlilik ile çalışmasını istemektedir. Fakat işçilerin internette yaptığı gezintiler, kişisel e-posta kullanımları, sosyal internet ağlarının varlığı işçiyi işinden çoğunlukla alıkoymaktadır.[131]

---

[129] AYM, Yasemin Çongar ve diğerleri Başvurusu, Başvuru No:2013/7054,06/01/2015K.,09.05.2015RG. 29350S.
[130] Y.9.HD., 2001/6100 E., 2001/10524 K.,19.06.2001 T.; www.kazanci.com.
[131] **ÖZDEMİR**, s.233-234.

İşverenin mülkiyet hakkı kapsamında işyerine giriş yapan kişileri tespit etmek ve işyerinde herhangi bir hukuki bağı olmayan kişilerin girişini engelleme hakkı vardır. Öte yandan işverenin sözleşme ilişkisi bulunan işçilerin geliş gidiş zamanını denetlemek ve kayıt altına alma hakkı da bulunmaktadır. Ancak çok işçisi olan, kalabalık işyerlerinde bu denetlemenin tek tek amirler eli ile yapılması mümkün olmaması nedeni ile teknik araçlar kullanılmaktadır.[132]

İnternet ve bilgisayar ağlarının sürekli değişip geliştiği bir çağda işvereninde işletme sırlarını koruyabilmesi için birtakım önlemler alması gerekmektedir. İşçilerin suç niteliği taşıyan sitelere erişimlerinin engellenmesi için işveren çalışma stiline uygun filtreleme programları kullanabilmektedir.[133] Bu programlar işyeri güvenliğinin arttırılması için iş hayatının olağan akışında sıklıkla kullanılmaktadır. İşverenin güvenliği sağlamak için başvurduğu izleme ve gözetleme faaliyetleri işçilerin olduğu kadar başka kişilerin de güvenliğini sağlamak için de gereklilik arz etmektedir. Örneğin, havaalanı ya da hastane gibi mekânlarda işverenin bir kısım odalara giriş çıkışları sürekli izlemesi gerekli olabilmektedir.[134]

İşverenin giriş çıkışları kontrol etmek amacı ile başvurduğu tanıma sistemleri, aynı zamanda işverenin ekonomik çıkarlarına da hizmet etmektedir. Bu sayede işveren işçinin mesai saatlerinde iş başında olmasını sağlamakta ve işçiye ödemesi gereken ücreti tespit edebilmektedir. Aynı zamanda işverenin sorumluluğunun doğabileceği fiilleri engellemek için işyerine giriş ve çıkışların denetlenmesi yine işverenin menfaatinedir. İşverenin işyeri giriş çıkışlarının kontrol etmesi işyerinde işçilerin mallarını ve işverene ait eşyanın da çalınmasını önleme amacı taşımaktadır. Bu gibi hallerde işverenin başvurduğu izleme ve gözetleme yönteminin ağırlığını da dikkat edilmeli ve tüm işçilerin izlenmesi yerine, çalınma ihtimali mevcut eşyanın bulunduğu odanın takip edilmesi daha ölçülü olmaktadır.[135]

[132] **OKUR,** s. 111, 114-115.
[133] **ÖZDEMİR**, s.234.
[134] **OKUR,** s. 116.
[135] **OKUR,** s. 116-117.

İşverenin yukarıda bahsi geçen sebeplere dayanarak gerçekleştirdiği izleme ve gözetim eylemleri her şekilde "orantılılık ilkesi"ne uygun şekilde olmalıdır. Aksi halde, işçilerin özel hayatının gizliliği ihlal edilmiş olacaktır.[136]

İşverenin işçiyi gözetlemesi ve izlemesi hallerinin işçi üzerinde olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkileri de bulunmaktadır. İşçilerin, çalışma hayatlarında işveren nezdinde izleniyor olması işçinin psikolojik hayatında olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşçi, izleme nedeniyle stres altına girebilmekte ve depresyon belirtileri gösterebilmektedir. Daha vahimi işçi yüksek tansiyon, kalp atışında ritim bozukluğu ve hatta anksiyete gibi sağlık sorunlarıyla da karşılaşabilmektedir. Tüm bunlara rağmen işçi işveren nezdinde izlendiği zaman kendini daha güvende hissedebilmekte, olumlu bir çalışma ortamı içerisinde yüksek verimle çalışabilmektedir.[137]

3. İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENME YÖNTEMLERİ

I. Genel Olarak

İşveren, çalıştırdığı işçisini değişik yöntem ve araçlar kullanarak izleyip gözetleyebilmektedir. İzleme ve gözetleme için teknolojiden faydalanılmaktadır. Genel olarak işverenler, işçilerini iletişimin izlenmesi ve görsel izleme usulünü kullanarak izlemektedir.[138] İzleme ve gözetleme eylemi, günümüzde telefon, internet, e-posta, video kamera ve GPS sistemlerinin kullanımı ile mümkün olmaktadır.

II. İşyerine Giriş Sistemleri ile İşçinin Gözetlenmesi

A. Elektronik Giriş Sistemleri

Klasik yöntem olarak işveren işçilere işe giriş çıkış kartı vermekte ve işyerine her girdiğinde bu karta mühür basılmakta ya da makineye sokarak işe giriş çıkış saati

[136] **ÖZDEMİR**, s.234.
[137] **AYDIN**, s.206.
[138] **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.427, **SEVİMLİ**, s.196.

işletilmekte idi. Ancak bu yöntem kartların başkası tarafından işletilmesi riski nedeniyle yerini elektronik giriş sistemlerine bırakmıştır.

Elektronik giriş sistemlerinde işçilere verilen kartların birçok işlevi bulunmaktadır. Kartların giriş çıkış özelliklerinin yanı sıra, fotokopi kartı, kantinde ödeme aracı gibi özellikleri de bulunmaktadır. Kartlar programlanabilmekte ve işçilerin işyerinde mevcut bazı bölümlere girmesine engel olma işlevi de görmektedir. Bu tür elektronik giriş kartları kişiye özgü tanımlanıp tanımlanmamaları işçinin gözetlenmesi açısından önem arz etmektedir. Bu açıdan elektronik giriş sistemleri iki türlüdür: Personel tanıma numarasına bağlı olanlar ile manyetik ve çipli kartlar. Personel tanıma numarasına bağlı olan (PIN) elektronik giriş sistemlerinde, işçinin işyerine giriş ve çıkışlarında sisteme ilgili kodun verilerek kayıt altına alınması sağlanmaktadır. Manyetik ve çipli kartlarda ise, işçinin işyerine giriş ve çıkışlarında manyetik veya çipli kartın otomata takılması ya da gösterilmesi ile kayıt altına alınması sağlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında elektronik tanıma sistemleri işçinin kişilik haklarında ağır bir ihlal oluşturmamakta ve işçinin çalıştığı saatlerin belirlenmesi yönünden işverenin daha üstün nitelikteki menfaatini karşılamaktadır.[139]

B. Biyometrik Tanıma Sistemleri

Biyometrik tanıma sistemleri, işçinin göz bebeği, ağırlığı, vücudunun şekli, parmak izi, yüzünün şekli gibi vücutsal özellikleri ya da davranış şekilleri aracılığı ile işçinin tanınmasına aracılık etmektedir. Biyometrik tanıma sistemleri en yaygın olarak işçinin parmak izi ve göz bebeği taraması şeklinde görünmektedir. Bu tanıma sistemleri, işçinin biyolojik özelliklerini tarayarak, bu bilgileri kişisel veri olarak depolamaktadır. Böylelikle daha sonra aynı veri girişi olması halinde veriler kayıtlar karşılaştırılarak eşleştirilir. Elektronik giriş sistemlerinde başka bir işçi tarafından PIN ya da kartın kullanılması riski varken, bu sistemlerin başka bir işçi tarafından kullanılma ihtimali olmaması yönüyle işçinin izlenmesine aracılık etmektedir. Bu tanıma yöntemi, işçinin ham biyolojik verilerini taraması, işverenin işçinin işyeri ile ilgili olmayan verilerine de ulaşma imkânı sağlaması nedeni ile işçinin kişilik haklarına zarar verir nitelikte olduğu savunulmaktadır.[140]

[139] **OKUR**, s. 111-114.
[140] **ERDOĞAN**, s. 111; **OKUR**, s. 113-114.

İşverenin, işçisinin giriş ve çıkışlarını zaman bazında kontrol edebilmesi için elektronik giriş sistemine ihtiyacı bulunmaktadır. Nitekim işçinin işyerine giriş çıkış saati onun ne kadar ücret alacağını ve hatta fazla mesai ücreti alıp almayacağı konusunda işverene bilgi sağlamaktadır. İşçinin çipli kart veya PIN ile kayıt altına alınan bilgileri de işverene birçok konuda yardımcı olmaktadır. Örneğin, bir işçinin ayda kaç kez fotokopi makinesini kullandığı, yemekhaneden yemek yiyip yemediği, otomat makinesinden kaç adet çay/kahve aldığı rahatlıkla öğrenilebilmekte ve ücreti karşılanabilmektedir. Fakat bu gözetimin sınırlarının aşılmaması gerekmemektedir. Örneğin, işçinin çay alma sayısı belirlenirken hangi saatlerde çay alındığının veya çay aldıktan sonra ne yaptığının izlenmesi orantılılık ilkesine aykırı düşecek işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesine yol açacaktır.[141]

III. İşçinin Kamera ile Gözetlenmesi

A. Genel Olarak

Türk İş Hukuku'nda, işçinin kamera ile gözetlenmesi başlığı altında herhangi bir kavram veya tanım bulunmamaktadır. Kamera kelimesi Fransızca kökenli bir sözcük olup dilimize de Fransa'dan geçmiştir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde kamera; "görüntülerin filme alınmasını sağlayan alet, alıcı" şeklinde tanımlanmıştır. [142]

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte yaygınlaşan kameralar; İş Hukuku kapsamında işverenlerin de işyerlerinde kullandığı aletlerin olmazsa olmazları arasında yer almıştır. Günümüzde gelişen kamera sistemlerinde çekim kaliteleri artarken cihaz boyutları küçülmüş ve kameralar saatlere, kalemlere, resim çerçevelerine gizlenebilir hale gelmiştir. Gizli kameraların ortaya çıkışları iş dünyasında işverenleri rahatlatırken işçi açısından ciddi problemlerin yolunu açmıştır. Tüm bunların yanında uzaktan idaresi mümkün olan bilgisayar kameraları ile internet üzerinden bilgisayara bağlı olarak çekim yapabilen kameralar ortaya çıkmıştır. Hacker adı verdiğimiz bilgisayar korsanlarının da yoğun ilgisini çeken bu durum, kişinin şahsi bilgisayarı üstündeki kameranın kişinin izni olmadan

[141] **ÖZDEMİR**, s.234; **OKUR**, s. 117-118.
[142] Türk Dil Kurumu Sözlüğü; www.sozluk.gov.tr.

açılmasına olanak sağlamakta ve kişinin bilgisayar kamerası kullanılarak özel hayatının gizliliği ihlal edilmiş olmaktadır.[143]

Kamera ile izlem yapmanın değişik metotları bulunmaktadır. Bunlar açık izleme ve gizli izleme başlıkları altında toplanmaktadır.

a. Açık İzleme

Açık izleme, kameranın işyeri içerisinde bulunan herkesin görebileceği bir konumda bulunması ve o kamera ile izleme yapılmasıdır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. maddesi "Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez" kuralını getirmiştir. Açıklanan nedenle işçinin tüm gün gözetlenmesi hukuka uygun değildir.[144] İşçilerin kameranın varlığından haberdar olmaları ve somut şekilde kamerayı görmeleri izlemeyi hukuka uygun kılabilmektedir. Fakat her ne olursa olsun işçilerin devamlı izlenmeleri hali hukuka aykırılık oluşturmaktadır. Kanımızca işçiye ara dinlenmeleri arasında kendilerine ait bir vakit tanınması gerekmekte ve işyeri kameralarının da kapalı olması gerekmektedir.

b. Gizli İzleme

Gizli izleme, işverenin kameraları işçinin haberi olmaksızın ve işçinin görmeyeceği yerlere monte ederek işyerini izlemesi şeklinde yapılmaktadır. Bir başka deyişle, işçilerin bilgisi dışında işçilerin göremeyecekleri yerlere kamera koyarak monitorize edilmesi gizli izleme kavramını oluşturmaktadır. Bu tür izlemeler, işçilerin özel yaşamını ve kişilik haklarını ihlal ettiğinden hukuka aykırıdır. Gizli izlemenin hukuka aykırı olduğu genel kabul görmüş bir kural olmaktadır.[145]

ILO Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiş "İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu"nun 6.14/2 maddesi gereğince, "gizli gözetim ancak ulusal mevzuatın izni ya da suç teşkil eden eyleme dair güçlü şüphe veya buna benzer ciddi bir hatalı eylemin varlığı halinde mümkün olacağına" karar verilmiştir. Hukukumuzda mahkeme tarafından talep edilen ya da işverenin işçilerine gizli izleme konusunda yaptığı bilgilendirmelerin varlığı gizli izlemeyi hukuka uygun hale getirebilmektedir. Ayrıca,

[143] Ayşe Arman'ın röportajı; "*Bu röportajı okuduktan sonra, bilgisayarınızın kamerasını yara bandıyla kapatacaksınız!*, 26.05.2013, www.hurriyet.com.tr.
[144] **ERDOĞAN**, s. 112-113; **ÖZDEMİR**, s.244.
[145] **ÖZDEMİR**, s.244.

işveren işyerinde hırsızlık ve buna benzer durumların varlığı nedeniyle hukuki bir prosedür işleterek mahkeme kararının varlığı ile işyerinde gizli kamera çekimi yapabilmektedir.[146]

Gizli izleme konusunda AİHM 2010 yılında çok önemli bir karar vermiştir. Somut olayda, "Köpke adlı işçi bir süpermarkette işçi olarak çalışmıştır. İşveren, Köpke'nin para çaldığından şüphelenerek işçiyi gizli kamera ile gözetleme yoluna gitmiştir. Bu gözetleme için de bir dedektiflik bürosundan hizmet almıştır. Köpke'nin açtığı davada, yerel mahkeme gizli gözetleme ile yapılan feshin haklı olduğu kararına varmıştır. Köpke'nin AİHM'e başvurması üzerine, mahkeme gözetlemenin süre ve alan yönünden kısıtlı olduğunu, gözetleme yapılan alanın açık olduğunu, işverenin mülkiyet hakkının korunması için işçinin özel hayatına çok az müdahale edildiğini belirtilerek yerel mahkemenin verdiği kararı onamıştır".[147]

Gizli kamera ile yapılan çekimler ile elde edilen deliller mahkemede delil niteliğini haiz değildir. Hukuka aykırı olarak elde edilen deliller mahkemede delil olarak kullanılmamaktadır.[148] Nitekim, Anayasamızın 38. maddesinin 6. fıkrasında, "Kanuna aykırı elde edilmiş bulguların, delil olarak kabul edilemeyeceği"; 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun[149] 217/2.maddesinde ise, "Yüklenen suçun, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebileceği" hükümleri yer almaktadır.

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında, "kişilerin görüntü ve seslerinin, ancak hukuka ve yöntemine uygun olarak kaydedilmesi halinde delil olarak kabul edilebileceği gerekçesiyle gizli kaydı değerlendirme dışı tutmuş; davalıların kusurlu eylemleri ile Anayasa'ya TCK'na ve İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı davranışlarıyla davacının kişilik haklarına saldırıda bulundukları benimsenip davacı yararına uygun bir tutarda manevi tazminat takdir edilmesi gerekirken, yerinde olmayan yazılı gerekçeyle, istemin tümden reddedilmiş olması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulmasına" karar vermiştir.[150]

---

[146] Protection of Workers Personal Data; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf., International Labour Office, s.4, www.ilo.org.
[147] **ERDOĞAN**, s.115; **KILINÇ**, s.28.
[148] Ayrıntılı bilgi için bkz. **AKYÜREK**, s.61-80; **SEVİMLİ**, s.209.
[149] RG. 17.12.2004 T., 25673 S.; Bundan sonra "5271 sayılı Kanun" olarak anılacaktır.
[150] Y.4.HD., 2009/8119 E., 2010/7573 K.,23.06.2010 T.; www.kazanci.com.

B. Kişilik İhlali Oluşturan Durumlar

İşverenin kamera ile kaydettiği veriler 6698 sayılı Kanun kapsamında da özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmektedir. 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesi "Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veri olarak saymaktadır. Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır" hükmünü haizdir.

İşçilerin kamera ile gözetlenmesi genel olarak, işçinin hareketlerinin kayda alınıp alınmadığına bakılmaksızın monitorize edilmesidir. İşçilerin kamera ile gözetlenmesi en sık başvurulan yöntemlerden biri olup, teknolojinin gelişimi ile görüntülerin işlenme, depolama ve yayma kolaylık nedeni ile işçinin kişilik haklarının ihlaline neden olmaktadır. İşçinin kamera ile gözetlenmesinde önemli olan işçinin özel yaşam alanına müdahale edilmemesi, kişisel verilerinin açığa çıkarılmaması ve işçilere eşit muamele yapılmasıdır.[151]

Kamera ile gözetleme yapmak işçinin kendi görüntüsü üzerinde bulunan hakkın ihlalini oluşturmaktadır. Bu kameranın görüntü haricinde işçilerin konuşmalarını da kayıt altına alması, işçinin kendi sesi üzerinde bulunan hakkın ihlalini de yol açmaktadır. Sürekli şekilde kamera ile kaydedilen görüntü ve ses kaydı, işçiyi stres altına sokarak işçi sağlığını olumsuz etkilemekte bu da işçinin kişilik hakkını zedelemektedir.[152]

Kanımızca, işverenin herhangi bir mahkeme kararı olmadan, işçilerine haber vermeksizin işyerinde sürekli olarak kamera çekimi yapması işverenin keyfiyetinin bir göstergesi olmaktadır. İşverenin keyfi şekilde yaptığı işçi gözetlemesi hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

[151] **ERDOĞAN**, s. 111-112; **OKUR**, s. 119-120.
[152] **OKUR**, s. 121.

C. Kamera ile Gözetlemeye İlişkin Yasaklar

Kamera ile video görüntülemesi haricinde işverenin amaca uygun daha az müdahale imkânı sağlayan başka uygulamaları seçmesi daha yerinde olacaktır. Örneğin, işveren işyerinde hırsızlığın önüne geçebilmek için işçiyi kamera ile sürekli gözetlemek yerine işyerine alarm sistemi koyabileceği gibi güvenlik şirketlerinden yardım talep etme imkânına sahiptir. Kanımızca, işçinin çalışma ve fazla mesai saatleri ile devamsızlık durumunun belirlenmesinde de işçinin kamerayla sürekli gözetlenmesi yerine iş yeri giriş çıkışlarına parmak izi okuyucu araçlar koyması daha yerinde bir uygulama olacaktır.

İşveren işçinin performansını ölçmek ve daha fazla verim alabilmek adına işçisini sürekli şekilde kamera ile gözetlemek yerine işçiye memnuniyet anketi doldurabilmektedir. Böylelikle işçinin psikolojisine de zarar vermemiş olacaktır.

İşçinin kişisel ihtiyaçlarını karşıladığı duş, tuvalet ve dinlenme yerleri gibi mekânlarda kameranın olmaması gerekmektedir. İşçinin özel ihtiyaçlarını kamera ile gözetlemeden karşılayabilmesi işçinin en doğal haklarını oluşturmaktadır. İşverenin bu konuda özverili davranması ve kişisel hayata saygı göstermesi gerekmektedir. [153]

IV. GPS Sistemi (Global Positioning System)

A. Genel Olarak

Küresel konumlama sistemi olarak dilimize geçen GPS, düzenli olarak bilgi yollayan bir uydu ağı olup uydular arasındaki mesafeyi ölçerek Dünya üzerindeki kesin yeri tespit etmek için kullanılan bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem sürekli ilerleyen dört ayrı uydudan oluşmakta olup Amerika Birleşik Devletleri Savunma Bakanlığı'na aittir. Uydulardan yayılan sinyallerin GPS alıcıları tarafından yorumlanması ile konum belirlemesi yapılmakta olup herkes tarafından erişime açık bir sistemdir.[154]

[153]Çalışma Grubu, Video Gözetleme Yoluyla Kişisel Verilerin İşlenmesi, s.26, www.ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_de.pdf.
[154] What is a GPS? https://www.loc.gov/everyday-mysteries/item/what-is-gps-how-does-it-work/.

B. Kişilik İhlali Oluşturan Durumlar

GPS sistemleri genellikle telefon ve araçlar içerisinde yer alan bir sistem olup yer bulma aracı olarak kullanılmaktadır. GPS ile alınan bilgiler bilgisayar ortamına işlenerek kaydedilebilmektedir. Bu özelliği nedeniyle GPS alıcıları işverenler tarafından yoğun şekilde kullanılmaktadır. İşverenin il dışı ya da ülke dışında verdiği bir işi gerçekleştirmek amacında olan işçinin, GPS sistemi olan bir şirket aracını kullanması iş hayatının olağan bir uygulaması olmaktadır. Bu sistemin monte edilmiş olduğu araçlarda, işveren işçisinin nerede olduğunu kolayca bilebilmektedir. Bahsi geçen sistem ile işçinin kendisine tahsis edilen aracı amaç dışı kullanımının önüne geçilmektedir. Üstelik işveren, aracın ve işçinin nerede olduğunu her an bilebilecek konumda olmaktadır. Bu durum işveren tarafından lehe bir uygulama gibi gözükse de işçinin sürekli olarak GPS sistemi ile takip edilmesi kişilik haklarına aykırı bir uygulama olmaktadır. [155] Örneğin, il dışına gitmesi için görevlendirilen bir işçinin, GPS sistemi olan bir şirket aracı ile yola çıkması durumunda işçi üzerinde, işverenin onu gözetleyeceği korkusu ile bir baskı oluşacaktır. Bu baskı nedeniyle işçi, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için yolda daha az mola verecek, daha az dinlenecektir. Bu durum işçinin sağlığında büyük zararlara neden olabileceği gibi yorgunluk nedeniyle trafik kazalarına dahi sebebiyet verebilecektir.

C. İşverenin GPS Kullanımında Haklı Menfaati

İşveren GPS sistemi ile işçiye iş amaçlı verilen aracın işçi açısından özel amaçlı olarak kullanılmasının önüne geçmiş olmaktadır. Bunun yanı sıra, işverenin hırsızlığa karşı korunması amacıyla işyeri araçlarında GPS sistemi kullanması işverenin haklı menfaatini oluşturmaktadır. Tüm bunların yanında işverenin haklı menfaati de olsa işçinin GPS sistemi ile sürekli olarak gözetlenmesi hali hukuka aykırı olduğundan işverenin yalnızca çalışma saatleri içerisinde GPS sistemini kullanması daha yerinde bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. [156]

[155] **ÖZDEMİR**, s.247.
[156] **OKUR,** s. 142.

V. Elektronik İletişimin Gözetlenmesi

A. Elektronik İletişim Kavramı ve Araçları

Elektronik iletişim kavramı, 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu'nun 3. maddesinin h bendinde şu şekilde tanımlanmıştır; "Elektriksel işaretlere dönüştürülebilen her türlü işaret, sembol, ses, görüntü ve verinin kablo, telsiz, optik, elektrik, manyetik, elektromanyetik, elektrokimyasal, elektromekanik ve diğer iletim sistemleri vasıtasıyla iletilmesini, gönderilmesini ve alınmasını" sağlayan iletişim sistemdir. Elektronik iletişim araçlarından en bilinen ve kullanılanlar arasında telefon, bilgisayar, faks, televizyon, radyo ve internet bulunmaktadır.

İşveren işçilerini elektronik iletişim araçları ile gözetleme imkânına sahiptir. Türk İş Hukuku'na baktığımızda işçilerin işveren tarafından çoğunlukla telefon, bilgisayar, internet, e-posta ve video kamera ile gözetlendiği görülmektedir.[157]

a. İşçinin İnternet ve E-posta Kullanımının Gözetlenmesi

i. İnternet ve E-posta Kavramı

İnternet günümüzde neredeyse herkes tarafından kullanım alanı bulan bilgi akışının yoğun olduğu bir iletişim aracı olmaktadır. International Network kavramının kısaltılmasıyla oluşturan internetin en temel görevi iletişim ve haberleşmedir. Türkiye'de ilk internet bağlantısı, 12.04.1993 tarihinde yapılmıştır. İnternet, Türkiye'de ilk olarak TÜBİTAK ile ODTÜ de kullanılmaya başlanmış, daha sonrasında tüm Türkiye'ye yayılmıştır.[158]

E-posta, bir diğer adıyla elektronik posta, göndericisi tarafından belirlenen varış yerine ulaşana ve okunana kadar bir bilgisayar programı içerisinde saklı tutulan bir nevi mektup hizmeti gören posta hizmetidir.[159]

İnternet sistemi, kişiye yerinden dahi hareket etmeden alışveriş yapma, müzik indirme, harita ve konum bilgisi edinme imkânı sağlamaktadır. E-posta sistemi ise, dünya çapında

[157] **AYDIN**, s.220; **ÖZDEMİR**, s.235.
[158] İnternet Nedir? https://www.armadigital.net/bilgi-bankasi/internet-nedir.
[159] **TEKERGÜL**, s.22.

basit ve hızlı şekilde bilgilerin transfer edildiği internet sistemi kullanılarak uygulanan bir iletişim sistemi olarak tanımlanmaktadır.[160] Yaygınlaşan internet kullanımı ile birlikte web sayfaları ve e-posta servisleri de kurulmuş olup internet işverenlerin çoğunlukla talep ettiği bir iletişim aracı haline bürünmüştür. İş hukuku kapsamında internet, işverenler bakımından vazgeçilmez bir iletişim aracı olmaktadır. İşveren birçok yazışma ve toplantılarını internet üzerinden farklı programlar kullanarak yapabilmekte, mal alım satım işlerini yürütebilmekte ve hatta internet üzerinden ithalat ve ihracat dahi yapabilmektedir. E-posta sistemi ile işveren, işçileriyle yazışabildiği gibi yurt dışındaki bir şirketle günün her saati dünyanın her yeri ile iletişime geçebilmektedir. İnternetin çalışma hayatında aktif bir rol oynaması yalnızca işverenlere değil işçilere de birtakım kolaylıklar sağlamaktadır. İnternet sayesinde işçi her an dilediği konuda araştırma yapabilmekte, gerekli görülen bilgi ve dokümanlara internet üzerinden ulaşabilmektedir.

ii. İnternet ve E-postanın İşçi Tarafından Kullanılması

İşyerinde, işçi internet ve e-posta araçlarını iş amaçlı kullanabildiği gibi özel amaçlıda kullanabilmektedir. İşçi yapmakla yükümlü olduğu iş nedeniyle internet ve e-posta kullanıyor ise bu işçinin iş amaçlı kullanımı kapsamında yer almaktadır. İş kapsamında olmayan nedenlerle işçinin çalışma saatleri içerisinde internet ve e-posta kullanımı özel amaçlı kullanım kapsamında yer almaktadır. İşçinin iş görmek yerinde internet üzerinden oyun oynaması ya da internet üzerinden müzik indirme işlemi yapması onun özel amaçlı kullanımına örnek oluşturmaktadır. Bazı hallerde işçi özel amaçlı bir kullanımı işi maksadıyla da yapabilmektedir. Örneğin, işverenin verdiği bir işi öğrenme amacıyla işçinin özel İnternet sayfalarında gezinmesi, işçinin fazla mesaiye kaldığı halleri ailesine e-posta yoluyla bildirmesi hallerinde iş amaçlı kullanım söz konusu olmaktadır.[161]

TBK m.396/2 gereği; "İşçi işverene ait işyerindeki iş araç ve gereçleri ile teknik sistemleri özenli ve usulüne uygun kullanmak zorundadır". İlgili hüküm kapsamında işçinin, iş araç ve gereçlerini gerektiği kadar kullanması, uzun soluklu kullanımlardan kaçınması gerekmektedir.

[160] **OKUR**, s.144.
[161] **YİĞİT**, s.168; **OKUR**, s.146-147.

iii. İnternet ve E-posta Kullanımının İşverence Gözetlenmesi

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde; işçisine işin nerede, ne zaman, nasıl, ne zaman ve ne şekilde yürütüleceğini belirleme ve işyeri düzenini ile güvenliğine ilişkin tek taraflı kurallar koyabilme yetkisine sahiptir. İşveren sahip olduğu yönetim hakkını İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi veya İş (Hizmet) sözleşmesi ile düzenleyebilme hakkına sahiptir. Fakat işveren yönetim hakkını kullanırken emredici kanun hükümlerine, dürüstlük kurallarına, işçiyi gözetme borcu ilkesine ve işçinin kişilik haklarının korunması ilkesine uygun davranmak zorundadır.[162]

TBK m.399 gereği; "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar". İlgili hüküm gereği, işçi, işverenin işyerinde İnternet ve e-posta kullanımı ile ilgili yasağa uymak zorunda olduğu gibi, işverenin konuya ilişkin verdiği talimatlara da uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşveren sahip olduğu yönetim hakkı çerçevesinde işyeri içerisinde bulunan İnternet ve e-posta kullanımına ilişkin düzenlemeler getirme ve denetleme hakkına sahip olmaktadır.[163] Burada önemli olan, işverenin işçisine internet ve e-postayı özel amaçlı kullanma konusunda izin verip vermediği konusudur. İşçi ile işveren arasında gerçekleşen iş sözleşmesi içerisinde bilgisayar, internet ve e-postanın özel amaçlı kullanımına ilişkin bir düzenleme olmaması ve işverenin buna ilişkin işyerinde uyguladığı bir yasağın bulunmaması durumunda, işçi işyerinde bulunan internet, bilgisayar ve e-posta sistemlerini çalışma saatleri içerisinde ve dışında özel amaçlı şekilde kullanamamaktadır. Böyle bir durumda işçi ancak özel bir durumun var olması halinde işyerindeki elektronik araçları özel amaçlı kullanabilmektedir.[164]

2007 yılında verilen bir karara göre de Yargıtay, "...Davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde birçok kez kişisel mailinde kullandığı ve elektronik ortamda yazılan birtakım yazıları işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine

[162] **EYRENCİ**, s.29; **TUNCAY**, s.158; **BALKIR**, s.2.
[163] **ÖZDİLEK**, s.4-5.
[164] **OZDEN**, s.6, www.ozden2015.wordpress.com.

getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı" kararını vermiştir.[165]

Anayasa Mahkemesi, işyerinden özel amaçlı e-posta kullanımı nedeniyle çıkarılan işçinin Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ve Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edilmediğine karar verilmiştir. Somut olayda, "Ömür Kara ve Onursal Özbek adlı başvurucular iş mahkemesine başvurarak işe iadesi davası açmışlar. Bakırköy 12. İş Mahkemesi 08/02/2013 tarih ve E.2012/280, K.2013/76 sayılı ve 07/03/2013 tarih ve E.2012/279, K.2013/129 sayılı kararları ile başvuruculardan Ömür Kara tarafından açılan davayı şirketin kendisine tahsis edilen e-mail adresinden mesai saatleri içerisinde özel amaçlı olarak e-mail gönderilmesi ve kabul edilmesinin doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan eylem niteliğinde olduğu, davacı ve Onursal Özbek arasındaki yakınlaşma nedeniyle, aynı zamanda Onursal Özbek'in eşinin işyerine gelip şikâyetçi olması nedeniyle de şirket açısından iş sözleşmesinin devamının imkânsız hale geldiği gerekçesiyle reddetmiştir. Başvuruculardan Onursal Özbek tarafından açılan dava ise, Tüm dosya kapsamı, e-mail yazışmaları, tanıkların beyanları birlikte değerlendirildiğinde; evli olan davacının işyerinde bir bayan işçi ile gönül ilişkisine girmesi sonrası, davacı eşinin" "işyerine geldiği ve durumu yöneticilere ilettiği, bu nedenle işyerinde olumsuzluklar yaşandığı ve bu olumsuzlukların davacının davranışından kaynaklandığı, işverenin zor durumda kaldığı ve işveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmadığının anlaşılmasından dolayı reddedilmiştir. Yerel mahkeme kararı, "delillerin takdirinde isabetsizlik bulunmadığı" gerekçesiyle Yargıtay 22. Dairesi tarafından 30/04/2013 tarih ve E.2013/6232, K.2013/9082 sayılı ve 16/05/2013 tarih ve E.2013/9419, K.2013/11237 sayılı ilamlar ile onanarak kesinleşmiştir." Başvurucular vekili özel hayatın gizliliği ile haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edilmesi gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuş olsa da, Anayasa Mahkemesi başvuruculaın haklarının ihlal edilmediği yönünde karar vermiştir.[166]

İşveren, işyerinde bulunan bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin işçisi tarafından özel amaçlı kullanımını bütünüyle yasaklama hakkına sahiptir. İşveren, işyerinde çalışan işçilerinin internet üzerinde belli başlı siteleri ziyaret etmelerini yasaklama hakkına sahiptir.

[165] Y.9.HD., 2007/16405 E., 2007/30241 K., 15.10.2007 T.; www.kazanci.com.
[166] AYM, Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu, Başvuru No: 2013/4825, 24.03.2016 K., 10.05.2016 RG. 29708 S.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "işçinin daha önce uyarılmasına rağmen mesai saatleri içinde internete girerek bahis oynamaya devam etmesi nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceğini" hükmetmiştir.[167]

İşverenin yasaklamış olmasına rağmen yasaklı olan internet sitesine giren işçinin iş sözleşmesini feshetme imkânına sahiptir. Bu durum yalnızca ulusal mevzuatta geçerli olmamakta birlikte, uluslararası mevzuatta da geçerliliğini korumaktadır. Nitekim Hannover İş Mahkemesi, "yasak sitelere giren işçinin, iş sözleşmesi işveren tarafından derhal feshedilebilecektir" şeklinde bir karar vermiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, internet bağlantısının çalışma saatleri dışında ve işle ilgili olmayan hallerde ziyaret edildiğinin işveren tarafından öğrenilmesi halinde işverenin internet bağlantısını kesme hakkı bulunmaktadır. [168]

İşverenin yasaklama hakkına karşılık olarak izin verme hakkı da bulunmaktadır. Nitekim işçi ve işveren aralarında yaptıkları iş sözleşmesi ile işyerinde bulunan elektronik iletişim araçlarını işçinin özel kullanımına açabilmektedir. İşverenin özel kullanımına izin verdiği durumlarda unutulmaması gereken işverenin özel mülkiyeti olan işyeri iletişim araçlarının kullanımı hakkında serbestçe karar verme yetkisine sahip olduğudur. Yargıtay, "işverenin özel amaçlı kullanımına ilişkin verdiği izni "açık izin" ya da "zımni izin" olarak verebileceğini düzenlemiştir. İşveren tarafından verilen açık iznin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile verilebileceği gibi ilan yoluyla da bu izin işçilere duyurulabilmektedir. İşveren zımni olarak da işçisine özel amaçlı internet kullanımı izni verebilmektedir. İşçinin özel amaçlı internet veya e-mail kullanımının en az altı 6 ay boyunca işveren tarafından fark edilmesi fakat ses çıkarılmamış olması örtülü izin olarak değerlendirilmiştir".[169]

İşverenin işçisine verdiği özel amaçlı kullanım izni işyerinde bulunan tüm telefon, internet, bilgisayar ve e-posta hizmetlerinin kullanımını kapsamaktadır. Fakat işverenin verdiği özel amaçlı kullanım izninin dahi sınırları bulunmaktadır. İlk sınırlama zaman açısından söz konusu olmaktadır. Buna göre; işçinin verilen özel amaçlı kullanım iznini suistimal etmemesi, özel amaçlı kullanımı ara dinlenmeleri esnasında yapması gerekmektedir. Ayrıca, genel olarak işçinin işyerindeki tüm elektronik iletişim araçlarına

[167] Y.9.HD., 2006/19150 E., 2006/26792 K., 10.10.2006 T.; www.kazanci.com.
[168] **ÖZDEMİR**, s.241.
[169] Y.9.HD., 2007/27583 E., 2008/5294 K., 17.03.2008 T., www.kazanci.com; **ÇELİK**, s.112; **SÜZEK**, İşyeri Uygulamaları, s.151-155.

erişimi mümkün kılınsa dahi özel amaçlı kullanımı yalnızca kendine tahsis edilmiş olan iş araçları nezdinde yapılmalıdır. Bu kullanıma ilişkin getirilmiş bir sınırlama olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal şirketlerde çoğunlukla çalışanların şahsına iş amaçlı olarak tahsis edilmiş telefon, bilgisayar ve kendi adlarına açılmış bir e-posta adresi bulunmaktadır. Çalışanlar kendilerine tahsis edilmiş olan bu elektronik iletişim araçlarını diledikleri gibi düzenleme imkânına sahip olmaktadır. Bu tarz uygulamaların amacı, bir şirket bilgisayarına internet aracılığıyla gelen virüs[170] ve casus yazılımların[171] diğer bilgisayarlara bulaşma tehlikesinin önüne geçmektir. Şayet her çalışana tahsis edilmiş bir bilgisayar ve internet ağı yok ise bu durumda özel amaçlı kullanıma yönelik tahsis edilmiş odalarda bulunan bilgisayar ve internet ağının kullanımı daha güvenilir olacaktır.[172]

İşveren işçisine tahsis ettiği e-posta adresinin özel amaçlı kullanımına izin vermiş ise, işçinin işyeri e-posta adresi içerisinde işini engelleyecek veya işvereni tarafından gönderilmiş bir iletiyi göz ardı edecek şekilde posta kutusunun aşırı yüklenmesine izin vermemelidir. Bu durumun engellenebilmesi için günümüzde e-posta kutularının çoğunda filtre uygulaması bulunmaktadır. Bu problemin önüne geçebilmenin bir diğer yolu ise, şirket çalışanlarının işyeri e-posta adreslerinin yanı sıra özel e-posta adresi kullanımına izin verilmesinden geçmektedir Virüs ve casus yazılım programları bilgisayarlara zarar verebilecekleri gibi işverene ait şifrelenmiş dosyaların bilgilerini üçüncü şahıslara verebilmektedir. Bu nedenle, casus yazılım ve virüs tehlikesinin önüne geçilebilmesi adına her şirket bilgisayarı içerisinde anti virüs programı bulundurulması zorunlu hale getirilmelidir.[173]

b. İşçinin Telefon İletişiminin Gözetlenmesi

i. Telefon Kavramı

Telefon, iki veya daha fazla kişinin birbirlerini görmeden fakat seslerini duyarak iletişim kurdukları bir araçtır. Hayatın vazgeçilmezleri haline gelen cep telefonlar zamanla çanta ve cep içerisinde taşınır boyutlara kadar küçültülmüş ve işlevsel bir boyut kazanmıştır. Teknolojinin ilerlemesi ile birlikte telefonlar yalnızca sesli iletişim sağlamak için değil aynı

[170] **KARA**, s.87-98.
[171] **CANBEK/SAĞIROĞLU**, s.165-180; **KARA**, s.90; Ayrıca bkz. **CANBEK/SAĞIROĞLU,** Kötücül Yazılımlar s.121-136.
[172] **OKUR,** s. 154-161; **ÖZDİLEK**, s.236.
[173] **KARA**, s.90; **OKUR,** s. 160.

zamanda mesaj kontrolü olan, kitap ve gazete okunan, sosyal medya, e-posta takibi yapan ve her an internete girilen; hatta alışveriş yapılabilen bir araç haline gelmiştir. [174]

ii. Telefonun İşçi Tarafından Kullanılması

İş hayatında da hemen hemen neredeyse her işveren ve çalışanı telefondan faydalanmaktadır. Birçok işveren işyerinde iş amaçlı kullanabilmesi için işçisine telefon imkânı sağlamaktadır. İşyerinde yapılan telefon görüşmelerinde, arama kayıtları, arama saati ve görüşme süresi gibi hemen hemen görüşmeye ait içerik dışı tüm bilgiler işveren tarafından öğrenilebilir olmaktadır.

İşverenin iş amaçlı işçisine tahsis ettiği sabit telefon ve cep telefonlarına genel olarak işyeri telefonu denilmektedir. İşçi, kendisine tahsis edilen işyeri telefonunu kullanırken özel amaçlı aramalardan kaçınması gerekmektedir. Nitekim işveren yönetim hakkının doğal bir sonucu olarak işyeri telefonunun işçi tarafından özel amaçlı kullanımını yasaklayabilmektedir. Fakat işçinin işyeri telefonunun görüşme ücretini üstlenmesi karşılığında işveren bu yasağın kapsamını hastalık ve acil ihtiyaç gerektirir durumlarda daraltabilmektedir. Ayrıca işverenin açık veya zımni bir izni var ise, işçi iş yeri telefonunu özel amaçlarla kullanabilmektedir. Öte yandan, işçinin kendi şahsına ait telefonu onun mülkiyeti kapsamında olduğundan işverenin buna karışma hakkı bulunmamaktadır. Fakat uygulamada işverenler, işçinin kendi özel telefonuyla dahi olsa çalışma saatleri içerisinde telefon görüşmesi yapmasını doğru bulmamaktadır.[175]

TBK m.396 gereği, işçi işverene karşı sadakat borcu altında olmaktadır. Bu nedenle işçi telefon görüşmelerini kısa tutmak ve mümkün olduğunda görüşmelerini ara dinlenmeleri esnasında yapmak zorundadır.

AİHM Kararı olan Halford & Birleşik Krallık davasında; AİHS m. 8 tarafından güvence altına alınan kişinin özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmalarına saygı hakkı işveren açısından işçi nezdinde uygulama alanı gerektirmektedir. Bu konuya ilişkin olmak üzere AİHM Halford kararında, "Birleşik Krallık'ta polis memuru olarak çalışan başvuru sahibi, 7 yıl içerisinde emniyet müdür yardımcısı olma talebi ile 8 kez başvuruda bulunur.

[174] **MİNAZ/ÇETİNKAYA BOZKURT**, s.269.
[175] **OKUR**, s.148-151.

Ancak tamamı reddedilir. Başvurucu cinsiyet ayrımcılığına uğramasını gerekçe göstererek dava açar. Ancak dava yoluna başvurmasından itibaren disiplin cezaları ve telefon dinlemeleri ile karşılaşır. Başvurucunun davasının karara bağlanmasına müteakip AİHS 8. maddesi kapsamında yapılan dinlemelerin özel yaşam hakkını ihlal etmesi gerekçesi ile AİHM'ne başvuruda bulunur. Mahkeme, Devlet mevzuatının dinleme konusunda kamu makamlarının tesis etmiş olduğu iletişim araçlarını kapsamaması gerekçesi ile AİHS 8. maddesinin ihlali yönünde" karar vermiştir. Kararda başvurucunun işyerinden yapmış olduğu görüşmelerin dinlenmesine ilişkin makul bir olabilirliğin mevcudiyetinden bahsetmekle birlikte, çalışanın özel yaşamına saygılı davranılabilmesi için iletişim özgürlüğü kadar iletişimin gizliliğinin de önemli olduğunu vurgulamıştır. 1997 yılında verilen bu kararda demokratik devlet ilkelerinden bahsedilmemekle birlikte Mahkeme'nin ilkeye önceki bakış açısına ilişkin bilgiler içermektedir.[176]

Halford kararına göre çalışanın iletişim araçlarının işverenin mülkiyetinde olması, iletişiminin izlenmesi için geçerli sebep oluşturmamaktadır. İlk defa Halford kararında makul beklenti kavramı kullanılmış ve daha sonrasında AİHS madde 8 kapsamında kamusal alanda kişinin temel haklarının korunmasına ilişkin değerlendirilmelerde bulunulmuştur.[177]

Mahkeme karar gerekçesini kurarken başvurucuya tahsis edilen telefonun sadece başvurucu tarafından kullanılmış olması, ilgili telefonların başvurucunun dava süreci esnasında kullanımda olduğunu ve dinlemeden önce başvurucuya uyarıda bulunulmamış olması noktalarına değinmiştir. Karar, AİHS madde 8 bakımından Mahkeme'nin bakış açısını açıklasa da, kişilere önceden bildirimin kişilerin izlenmesi ve gözetlenmesinde yeterli olabileceği gibi yanlış değerlendirmeye sebep olabilecek niteliktedir.[178]

iii. Telefon Kullanımının İşverence Gözetlenmesi

İşverenin kullandığı telefonun işverence gözetlenme biçimleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, dinleme şeklinde yapılan gözetlemedir. Dinleme şeklinde gözetleme yapan işveren, işçinin telefonla yaptığı görüşmeleri bir cihaz ya da telefon yardımıyla dinleyebilmektedir. Bu gözetlemenin yanı sıra bir de kayıt şeklinde yapılan gözetleme

[176] Halford v. U.K., Appl. No. 20605/92, judgment of 25.06.1997; **ÇETİN**, s. 212-214.
[177] **ÇETİN**, s. 215-217.
[178] Halford v. U.K., Appl. No. 20605/92, judgment of 25.06.1997; **ÇETİN**, s. 215-217.

bulunmaktadır. Kayıt şeklinde yapılan telefon gözetlemelerinde, işveren işçisinin telefonla yaptığı konuşmaları kayıt altına almaktadır.

İşveren tarafından işçiye tahsis edilen telefon yalnızca iş amaçlı kullanılabileceği gibi iş amacının yanı sıra özel amaçlı da kullanılabilir olmaktadır. İş yeri telefonunun yalnızca iş amaçlı kullanıldığı durumlarda işveren kural olarak işçinin telefon görüşmelerini dinleme ve kayıt altına alma hakkına sahip değildir. Aksi bir durum, telefon görüşmesi yapan işçi bakımından kişilik hakları ile haberleşmenin gizliliğinin ihlal edildiği anlamına gelmektedir.[179] Ancak bazı hallerde işçinin iş amaçlı yaptığı telefon görüşmelerinin dinlenilmesi ve kayıt alınması gerekebilmektedir. Örneğin, işveren işçilerine ait iş telefonlarını hırsızlık şüphesi nedeniyle dinleyebileceği gibi, mahkeme kararıyla da dinleme hakkına sahiptir. Bu gibi haklı nedenlerin olmaması halinde yapılan dinlemeler hukuka aykırı dinleme kapsamında yer almaktadır.[180] Bu durum aynı zamanda ceza hukuku bakımından da suç teşkil etmektedir.[181] Yargıtay da, iş amaçlı kullanılan telefon ile yapılan telefon görüşmelerinin gizli bir şekilde dinlenmesi ve kayıt altına alınmasının hukuka aykırı olduğuna" karar vermiştir.[182] Yine Yargıtay vermiş olduğu bir diğer kararında, "telefon konuşmalarında yer alan sözlerin iki kişi arasında gizli kalması ve o kişilerin özel yaşam alanıyla ilgili sözlerin içerikte geçebilmesinden bahisle bir kişinin telefonunun dinlenmesini veya dinlenen görüşmelerin yayınlanmasını başlı başına özel yaşamın ihlali olacağı" hükmüne varmıştır.[183]

Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş amaçlı kullanılan telefon görüşmelerinin kontrolünde işveren, ilgili telefonunun özel amaçlı kullanıldığını tespit eder ise, o telefon görüşmesine ait kayıt bilgilerini kaydedebilmektedir ancak söz konusu görüşmenin içeriğinin kayıt altına alınması özel yaşamın ihlali olacağından içerik kaydının yapılmaması gerekmektedir.

Burada üzerinde durulması gereken bir konu bulunmaktadır. Telefon arama merkezleri (call center/müşteri hizmetleri) gibi yerlerde telefon aracılığı ile müşterilerle bağlantı kurularak iletişime geçilmektedir. Bu işyerlerinde çalışan işçilerin telefon görüşmelerinin dinlenmesi ve kayda alınması hem yapılan işin ispat edilmesi hem de işçinin hizmet kalitesi

[179] **ZAFER**, s.81; **SEVÜK YOKUŞ**, s.197 vd.
[180] **SEVİMLİ**, s.205, **OKUR**, s.179-180; **ÖZDEMİR**, s.243.
[181] Bkz. TCK m.132-140.
[182] YHGK, 2007/4-98 E., 2007/100 K., 07.03.2007 T.; www.kazanci.com.
[183] Y.4.HD., 2000/6487 E., 2000/9467 K., 31.10.2000 T.; www. legalbank.net.

bakımından önem arz etmektedir.184 Böyle durumlarda işverenin, işçisine tahsis ettiği iş amaçlı kullanılan telefon görüşmelerinin dinlenilmesi ve kayda alınmasında kanımızca işçi bakımından hak ihlali yaratmamakta işveren bakımından ise çalışma sisteminin daha verimli olmasını sağlamaktadır.

c. İşçinin Bilgisayarının Kontrol Edilmesi

Bugün birçok orta ölçekli ve büyük işyerlerinde bilgisayar kullanımı yayınlaşmıştır. İşverenin tıpkı internet ve telefon kullanımında olduğu gibi işyerinde bulunan bilgisayarlar üzerinde bir mülkiyet yetkisi bulunmaktadır. Bu mülkiyet yetkisi işveren bilgisayarlar üzerinde denetim ve yönetim hakkı tanımaktadır. Bu nedenlerle işveren, işçisine tahsis ettiği bilgisayarın iş amaçlı ve özel amaçlı olarak hangi şekillerde kullanılacağını belirleme imkânına sahip olmaktadır.

İşverenin işçisine yalnızca iş amacıyla tahsis ettiği bilgisayar içerisindeki tüm bilgilerin karine olarak iş dosyası olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenlerle işverenin, iş amaçlı kullanılan bilgisayarları denetleme ve gözetleme hakkı bulunmaktadır. Yargıtay, "bilgisayar ve e-postaların denetim sınırları bakımından fazla ayrıntıya girmemiş ve işverenin işyerine ait bilgisayar ve e-posta adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunduğuna" karar vermiştir.[185] Fakat, işverenin işçisine işyerindeki bilgisayarı özel amaçlı kullanma izni verdiği hallerde işverenin yapacağı denetim ve gözetimin belirli sınırları olmalıdır. Örneğin, işveren özel amaca da tahsis edilmiş olan iş yeri bilgisayarı içerisinde yer alan işçiye ait dosyaların açılmamasına özen göstermelidir. [186]

B. İşçinin Kişilik Haklarının İhlali Halleri

İşçinin kullanımına özgülenmiş olan elektronik iletişim araçlarının işveren tarafından izlenmesi ve gözetlenmesi sonucunda işçide meydana gelen kişilik hakkı ihlalleri oluşmaktadır. Bu ihlallerden en önemlileri; haberleşmenin gizliliği hakkının ihlali,

184 **OKUR**, s.179.
185 Yargıtay 9. HD., 2009/447 E., 2010/37516 K., 13.12.2010 T., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3, S.30, s. 317-319
186 **OKUR**, s.168.

gözetleme baskısı, düşünce açıklamalarının korunması ve özel yaşamın gizliliği hakkının ihlali olarak sıralanmaktadır.

a. Haberleşmenin Gizliliği Hakkının İhlali

KABOĞLU'na göre, "Haberleşme özgürlüğü, hak öznesinin dilediği kimselerle dilediği biçimde haberleşmesinin engellenmemesi ve bu haberleşmenin ilgililerin izin ve onayı olmadıkça üçüncü kişilerin algı ve müdahalesinden korunmasını" ifade etmektedir.[187] Bahsedilen haberleşme özgürlüğü ile kişiye özel bir alan yaratılmaktadır. Bu kapsamda özel hayatın gizliliğini aslında haberleşmenin gizliliğine dokunulmamasını kapsamaktadır.[188]

İşçinin işyerinde kendisine tahsis edilen elektronik iletişim araçları üzerinden kiminle görüştüğü ve bu görüşmenin içeriğine ilişkin bilginin işveren tarafından öğrenilmesi ve kayıt altına alınması işçinin haberleşme gizliliğinin ihlaline sebep olmaktadır. Bu şekilde olmasının nedeni, kullanılan elektronik iletişim araçlarının niteliği gereği gizliliği sağlamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle bu araçlarla yapılan iletişimin içeriğinin öğrenilmesi işveren tarafından özel bir çaba gerektirmektedir. Bu çabanın varlığı da gizliliğinin ihlaline neden olmaktadır.[189]

b. Gözetleme Baskısı

İşçinin, işyerindeki bilgisayar ve interneti kullanırken işveren tarafından bilgisayar içerisine kurulmuş olan casus programlar ile işçinin bilgisayardaki hareketlerinin izlenmesi işçi üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu tür programların kullanılması işçiyi performans baskısı altına sokmaktadır.[190]

Benzer şekilde, işyeri telefon görüşmelerinin gözetlendiğini veya kayıt altına alındığını düşünen işçi, telefonun karşı ucundaki kişiyle iş amaçlı konuşuyor dahi olsa rahat iletişime geçemez bu da iş akışında aksaklığa ve işçinin performans kaybına neden olabilmektedir. Ayrıca, doğru ve verimli iletişimi sağlayamayan işçinin kendini baskı altında hissetmesi sonucu hata yapma olasılığı da artabilmektedir.

---

[187] **KABOĞLU**, s. 297
[188] **ÖZBUDUN,** s. 265 vd.
[189] **SEVÜK YOKUŞ**, s.
[190] **OKUR**, s.162.

c. Düşünce Açıklamalarının Korunması

GÖREN'e göre; "Düşüncenin serbestçe oluşumu, komünikasyon süreci içinde gerçekleşir. Düşüncenin serbestçe oluşumu, bir yandan düşünceleri serbestçe açıklamak ve yaymak özgürlüğünü, diğer yandan açıklanan düşüncelerden haberdar olmayı ve bilgi edinmeyi şart koşmaktadır". Düşünce ve kanaat özgürlüğü anayasanın 25. maddesi, düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğü ise 26. maddede düzenleme altına alınmıştır[191].

İşçinin, işyerinde gözetlenme ve izlenme baskısı nedeniyle düşüncelerini gerektiği gibi ifade edebilme hakkı elinden alınmaktadır. İşçinin bir konu hakkında sarf edeceği sözleri gözetlenme korkusu ile sürekli şekilde süzgeçten geçirmesi, işçinin psikolojik durumu üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu nedenle işverenin haklı ve gerekli yerlerde gözetime gitmesi, her an işçileri gözetleme ve izlenmekten vazgeçmesi gerekmektedir.

d. Özel Yaşamın Gizliliği Hakkının İhlali

Özel hayatın gizliliği ve korunması Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Anayasanın 20. maddesine göre; "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.". Özel hayatın gizliliği yalnızca ulusal mevzuatla değil aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m.12) gibi uluslararası sözleşme ve belgeler ile de koruma altına alınmıştır.

Özel yaşam hakkı, kişinin her çeşit müdahaleden uzak ve özgürce yaşama hakkı anlamına gelmektedir. Özel hayat hakkına müdahale, hukuken haklı bir nedene dayanmadıkça hukuka aykırı kabul edilmektedir.[192]

İşçinin, işyerinde bulunan bilgisayar ile internet üzerinde yaptığı özel amaçlı kullanımlar işverence gözetlendiğinde işçinin şahsi fikirleri ve ilgi alanları ortaya

[191] **GÖREN**, s. 32; Bkz. Any. m. 25-26.
[192] **KORKMAZ**, s.102.

çıkabilmektedir. Bunun yanında Skype[193], Messenger[194], Whatsapp Web[195] gibi programların bilgisayar içerisinde kayıt altına alınması, işçinin özel yazışmalarının işveren tarafından öğrenilmesine yol açabilmektedir. Bu durum işçinin özel hayatının gizliliğinin ihlal edilmesidir.

İşçinin hem iş amaçlı hem de özel amaçlı kullandığı işyeri telefonunun, işveren tarafından haksız şekilde izlenmesi halinde işveren yapılan görüşmelerin saatini, ne kadar süreyle konuşulduğunu ve kimle konuşma yapıldığını öğrenebilmektedir. Ayrıca işveren, işçinin telefonla konuştuğu karşı tarafın isim ve adresi dahi öğrenme şansına sahiptir. İşverenin, üçüncü kişilerin isim ve adreslerini bilmesinde hukuken menfaat bulunmamaktadır.[196]

D. İşverenin Haklı Menfaatleri

İşverenin, işçisine tahsis ettiği elektronik iletişim araçlarını izleme ve gözetleme konusunda haklı menfaatleri bulunmaktadır. İşçilerin özel amaçlı olarak bilgisayar ve internet üzerinden kullandıkları bazı programlar aracılığıyla işverenin bilgisayarlarına geçen truva atı (trojan virüsü)[197] gibi virüs programları işverenin dosya üzerinde kayıtlı bilgilerini savunmasız bırakmakta ve ticari sırların üçüncü kişilerin eline geçmesine neden olmaktadır. Bu tarz durumların önüne geçebilmek adına işveren iş yeri bilgisayarlarına antivirüs programları yükleyebilmektedir. Ayrıca işyeri bilgisayarından belli başlı sitelere yapılacak olan ziyaretleri yazılım kullanarak engelleyebilmektedir.[198]

---

[193] Skype; "*dünyanın sohbet etmesine olanak tanıyan bir yazılım programıdır. Milyonlarca kişi ve işletme Skype'taki diğer kişilerle bire bir ücretsiz görüntülü ve sesli çağrı ve grup çağrıları yapmak, anlık mesaj göndermek ve dosya paylaşmak için Skype kullanmaktadır. Skype cep telefonu, bilgisayar veya tablet gibi elektronik iletişim cihazlarında kullanılabilmektedir"*, https://support.skype.com/tr/faq/FA6/skype-nedir.

[194] Messenger, *dünyanın en büyük sosyal ağlarından birisi olan Facebook'un mesajlaşma servisidir*, http://tr.fobito.com/android/messenger/368.

[195] WhatsApp Web, *WhatsApp'ı bilgisayarınızda, web tarayıcınız üzerinden kullanmanızı sağlayan, WhatsApp'ın kendisi tarafından sunulan bir sohbet programıdır*, https://www.sozcu.com.tr/2019/teknoloji/whatsapp-web-nedir-nasil-kullanilir-iste-whatsapp-web-hakkinda-detaylar-szcu4-3959381/.

[196] **OKUR**, s.163.

[197] Trojan virüsü, *genellikle meşru yazılım kılığındaki bir tür kötü amaçlı yazılımdır. Truva atı virüsleri, kullanıcıların sistemlerine erişmeye çalışan siber hırsızlar ve korsanlar tarafından kullanılabilinmektedir.* https://www.kaspersky.com.tr/resource-center/threats/trojans?AVGAFFILIATE=82405&__c=1

[198] **ÖZDİLEK**, s.6.

İşçilerin, işyeri bilgisayarlarından izledikleri görüntüler, haberler nedeniyle işlerini aksatması kaçınılmaz bir durumdur. Bu nedenle işyeri düzeni bozulabilmekte ve iş verimi azalabilmektedir. Nitekim işçilerin internet ziyaretleri nedeniyle harcadıkları zaman ve enerji işverenin zararına neden olmaktadır. İşveren böyle bir durumun önüne geçebilmek adına işyeri içerisinde kuracağı bir Network ağı[199] ile çalışanlarının hareketlerini izleyebilmekte ve kaydedebilmektedir. Bu tarz sistemlerinin bilgisayar içerisinde var oluşu, işçinin klavyeye dokunduğu her tuşu kayıt altına alabilmektedir.[200]

İnternet, e-posta ve telefon yolu ile hukuki sözleşmelerin yapılması, ticaretin gerçekleşmesi hallerinde işverenin sözleşmenin ve ticari ilişkinin tarafı olarak işçinin yaptığı görüşme ve yazışmaları kayıt altına almasında haklı menfaati bulunmaktadır. İşçi bu görüşme ve yazışmaları kayıt altına alarak kendisini ispat bakımından güvence altına almış olmaktadır.[201] Bu tarz durumlara örnek vermek gerekirse, bir ürün ya da hizmetin internet yoluyla satışının yapılması, konaklama rezervasyonu yapılması, yemek siparişi verilmesi gibi durumların işveren tarafından kayıt altına alınması müşteri ile yaşanabilecek aksaklıkların önüne geçilmesinde yarar sağlamaktadır.

İşveren kural olarak işçiye tahsis edilmiş olan iş yeri elektronik iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımına izin vermemektedir. Fakat işveren işyerindeki bu araçların işçi tarafından kullanılması halinde doğan ücret karşılığının işçi tarafından ödenmesi şartıyla işçinin özel amaçlı kullanımına izin verebilmektedir. İşveren bu anlamda işçiye bir izin vermiş ise, işverenin, işçinin ödeyeceği ücretin belirlenebilmesi için elektronik iletişim araçlarının ne kadar süreyle kullanıldığını tespit etmeye dair haklı menfaati bulunmaktadır.[202]

Uygulamada son zamanlarda, işverenler işyerinde sosyal paylaşım sitelerine giren ve orada sohbet eden, mesajlaşan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmektedirler. Hiçbir işveren işçilerini işyerinde sohbet edip zaman geçirsinler diye ücret ödememektedir. Bu nedenle işyerinde sosyal paylaşım sitelerine girişin yasaklanması gerekmektedir. İsviçre Zürihte

---

[199] Ağ, *iki veya daha fazla bilgisayarın kablolu ya da kablosuz iletişim araçları üzerinden yazılım ve donanım bileşenleri ile birlikte bağlanarak meydana getirilen sistem olarak tanımlanmaktadır*. https://www.eticaret.com/e-ticaret-sozlugu/ag-network-nedir/

[200] **AYDIN**, s.202-203.

[201] **OKUR**, s.165.

[202] **OKUR**, s.164.

bulunan işyerlerinde Facebook'a[203] giriş yasaklanmıştır. Türkiye'de de birçok kamu sektöründe yine bu sitelere giriş yasalanmıştır.[204]

TTK m.68/1'e göre, "ticari defterlerin, hesap defterlerinin ve ticari yazışmaların 10 yıl boyunca saklanması zorunludur". Geniş kapsamlı bakıldığında, işçinin elektronik iletişim araçlarıyla yaptığı iş amaçlı yazışmalar ticari yazışma kapsamında nitelendirildiğinden 10 yıl boyunca işveren gözetiminde saklanması gerekmektedir. Bu nedenle işçinin iş amaçlı kullandığı telefon görüşmelerine ait kayıtlar, e-posta aracılığıyla yapılan yazışmaların işverence saklanmasında işverenin haklı menfaati söz konusu olmaktadır.

İşverenin, işyeri bünyesinde oluşan şirket içi ticari sırlarının rakip firmalar tarafından öğrenilmemesi gerekmektedir.[205] Bu nedenle işverenin bu sırları saklaması nezdinde yapacağı hareketlerde haklı menfaati bulunmaktadır.[206] Aynı şekilde işverenin, firmasının itibarını da koruması gerekmektedir. Bu nedenle, işyerinde işçinin suç niteliğinde yer alan web sayfalarını ziyaret etmesi ya da korsan film indirmesi gibi hareketleri işvereni devlet karşısında zararlı bir konuma sokabilmektedir. Tüm bu nedenlerle işverenin bu tarz durumları engellemeye ilişkin haklı bir menfaati bulunmaktadır. [207]

İşverenin işyerinde çalışan işçisini koruma ve gözetim yükümlülüğü bulunmaktadır. Her işçinin işyerinde cinsel veya psikolojik taciz (mobbing) kurbanı olmamasına ilişkin korunmaya değer menfaati bulunmaktadır. İşverenin işçinin bu menfaatini koruması ve gözetmesi gerekmektedir. TBK m. 417 ile cinsel ve psikolojik tacize karşı işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. İlgili kanun hükmüne göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". Cinsel ve psikolojik tacizin kanun hükmü ile koruma altına alınmasının sebebi uygulamada işçi ve işverenin sık karşılaştığı bir durum olmasından

[203] Facebook hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.brandingturkiye.com/facebook-nedir-neden-onemlidir-facebookun-ozellikleri-nelerdir/
[204] **ÖZDEMİR**, s.242.
[205] Any. m. gereği herkesin düşüncesini açıklama ve yayma özgürlüğü bulunmaktadır. Bkz. Düşünce Açıklamalarının Korunması başlığı. Fakat düşüncelerin açıklanması işyerine ilişkin bir sırrın rakip bir firmayla paylaşılması neticesine dayanıyorsa işverenin haklı menfaatinden söz etmek daha yerinde olacaktır.
[206] **SEVİMLİ**, s.199.
[207] **OKUR**, s.165.

kaynaklanmaktadır.[208] AKKAYA'ya göre, "cinsel taciz; cinsel anlamda mağdur tarafından istenilmeyen bir davranış" olarak tanımlanırken psikolojik taciz ise "işçiyi iş yerinde yalnızlaştırmak, uzaklaştırmak, işçi o işyerinde yokmuş gibi davranmak amacıyla sürekli olarak ve sistematik biçimde tekrar eden düşmanca davranışlar ve iş yeri ortamında tacize maruz kalanları psikolojik açıdan yıpratmaya veya zarar vermeye dönük duygusal baskı" şeklinde tanımlanmaktadır.[209] Türk hukukunun ilk kez psikolojik tacizin tanımı Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 T. ve 2006/19 E. 2016/625 K. sayılı kararının Yargıtay[210] tarafından onanması ile oluşmuştur. Mahkeme kararına göre psikolojik taciz "(Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir".[211]

E. Belli Başlı İşçi Gruplarının Elektronik İletişiminin Gözetlenmesi

Belli başlı meslek gruplarının görevleri gereği sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. 5271 s. CMK, 1136 s. Avukatlık Kanunu ile 5187 s. Basın Kanunu'nda meslekleri gereği sır saklama yükümlülüğü olup bu nedenle tanıklıktan çekinme hakları bulunan meslek grupları bulunmaktadır. Bu meslek grupları içerisinde; avukatlar, doktorlar, mali müşavirler, noterler, süreli yayın sahipleri, sorumlu müdür ve eser sahibi kişiler yer almaktadır.

1136 s. Avukatlık Kanunu[212] m. 36 uyarınca; "Avukatların, kendilerine tevdi edilen veya gerek avukatlık görevi gerekse Türkiye Barolar Birliği ve barolar organlarındaki görevleri dolayısıyla öğrendikleri hususları açığa vurmaları yasaktır. Avukatların birinci fıkrada yazılı hususlar hakkında tanıklık edebilmeleri, iş sahibinin muvafakatini almış olmalarına bağlıdır. Ancak, bu halde dahi avukat tanıklık etmekten çekinebilir. Çekinme hakkının kullanılması hukuki ve cezai sorumluluk doğurmaz". CMK m.46 uyarınca, "Avukatlar ve stajyerleri veya yardımcılarının, sıfatları dolayısıyla veya yüklendikleri yargı görevi nedeniyle öğrendikleri bilgileri açıklamaya zorlanamayacaklardır." Avukatlar ilgili

[208] **SEVİMLİ**, Kişiliğin Korunması, s.113.
[209] **AKKAYA**, s.69; **AKGEYİK/GÜNGÖR/UŞEN/OMAY**, s.2.
[210] Y.9.HD., 2007/9154 E., 2008/13307 K., 30.05.2008 T.; www.kazanci.com.
[211] **KUZGUN/KUZGUN**, s. 4-5.
[212] RG. 07.04.1969 T., 13168 S.; Bundan sonra "1136 sayılı Kanun" olarak anılacaktır.

hükümler kapsamında iş sahibi ile yaptıkları görüşme içeriklerini sır olarak saklamakla ve üçüncü bir şahısla paylaşmamakla yükümlüdürler. Aynı madde uyarınca, avukatlar isterlerse sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmemek adına oluşabilecek herhangi bir olayda tanıklık yapmaktan çekinme hakkına da sahiptirler.

Hekimler, diş hekimleri, eczacılar, ebeler ve bunların yardımcıları ve diğer tüm tıp mensubu üyelerin, CMK m.46 uyarınca, yüklendikleri görev nedeniyle hastaları ve hasta yakınları hakkında öğrendikleri bilgileri üçüncü şahıslarla paylaşmaması zorunludur. Bilgi paylaşma yasağı nedeniyle üçüncü şahısların sorduğu sorulara cevap vermeme hakları bulunduğu gibi, tanıklıktan çekilme hakları da bulunmaktadır. Hekimlerin hasta gizliliğine önem vermemesi halinde hastaya zararı dokunabilmektedir.

Mali işlerde görevlendirilmiş mali müşavir, yeminli mali müşavir, serbest mali müşavirler ve noterlerin, CMK m.46 uyarınca, hizmet verdikleri kişiler hakkında öğrendikleri bilgileri saklama ve tanıklıktan çekilme hakları bulunmaktadır.

5187 s. Basın Kanunu m. 12'ye göre, "Süreli yayın sahibi, sorumlu müdür ve eser sahibi, bilgi ve belge dâhil her türlü haber kaynaklarını açıklamaya ve bu konuda tanıklık yapmaya zorlanamayacağı" hüküm altına alınmıştır.

4. İŞYERİNDE İZLENME VE GÖZETLENMEYE İLİŞKİN AİHM KARARLARI

AİHS m. 8/1 gereğince "Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı göstermesi hakkına sahiptir." İletişimin dinlenmesi ve kayda alınması durumunda yalnızca haberleşmeye saygı hakkı değil aynı zamanda özel yaşama saygı hakkı da ihlal edilmiş olabilmektedir. Dolayısıyla iletişimin hukuka aykırı şekilde izlenmesi, gözetlenmesi, kayda alınması ve denetlenmesi bu haklara müdahale edildiğinin somut göstergesi olmaktadır. Örneğin, Klass and Others v. Germany davasında mahkeme, gizli izleme yoluyla bireylerin haklarına yönelik müdahalelerin demokratik bir toplumun korunması amacıyla bir dengede tutulması gerekliliğine karar vermiştir.[213]

[213] Klass and Others v. Germany, Appl. No: 5029/71, 6/09/1978; **SALİHPAŞAOĞLU**, s.246.

2007 yılında AİHM tarafından incelenen Copland kararında da kişisel bilgilerin başvurucunun izni olmaksızın depolanması AİHS 8. madde kapsamında incelenmiştir. Karara göre, "başvurucu Carmarthenshire Kolejinde çalışmaktadır. Başvurucu, 1995 yılında okul müdürünün kişisel yardımcısı olmuştur. Aynı zamanda yeni atanan okul müdür yardımcısıyla işbirliği içerisinde ve yakınen çalışmıştır. Başvurucu ilgili okul müdür yardımcısı yıllık izindeyken, bir yönetici ile okulun diğer kampüsünü ziyaret etmiştir. Daha sonra, okul müdür yardımcısının ziyaret etmiş olduğu diğer kampüs çalışanlarına ulaşarak, yönetici ile aralarında ilişki olup olmadığına ilişkin sorular sorduğunu öğrenmiştir. Başvurucu, müdür yardımcısının okuldan talebi üzerine telefon, e-posta ve internet kullanımının izlendiğini saptamıştır. Başvurucu AİHM'ne yapmış olduğu başvuru neticesinde AİHS'nin 8. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır. AİHM, başvuru konusu ihlale ilişkin iki önemli tespitte bulunmuştur. Birincisi, okulun başvurucunun okula ait telefonunun aramaya ilişkin bilgilerine ulaşabiliyor olmasını, 8. Madde kapsamında ihlal oluşturması yönünde engel teşkil etmeyeceğini hükme bağlamıştır. İkinci olarak ise, işverenin edindiği bilgileri kullanmamasının yine de ihlal oluşturacağı yönünde karar vermiştir. Kaldı ki, ulusal mevzuatta da bu tür dinlemelerin yapılmasını olanaklı kılan bir düzenleme saptanmamıştır. Dolayısıyla AİHM, başvurana önceden haber vermeksizin telefon, e-posta ve internet kullanımından kaynaklanan kişisel bilgilerin toplanmasının ve muhafaza edilmesinin, başvurucunun özel yaşam alanına ve haberleşme hakkına ihlal teşkil ettiğine karar vermiştir." Mahkeme, başvurucuya önceden işyerinde iletişiminin izlendiğine dair uyarıda bulunulmamış olmasını kişinin haberleşmesinin gizli olduğuna dair beklenti yarattığını belirtmiştir.[214] AİHM'nin verdiği Copland & Birleşik Krallık davasında işçinin işyerinde haberleşmesinin izlenmesinin mutlak olarak ihlali sonucuna varılmamıştır. Mahkeme tarafından Devlet'in kişilerin özel yaşamlarına müdahale etmeme ve saygı duyma yükümlülüğü çerçevesinde meşru bir amaç arayarak inceleme yapmıştır. [215]

Çalışanın iletişiminin izlenmesine ilişkin en güncel AİHM kararı ise Barbulescu & Romanya kararıdır. Copland & Birleşik Krallık davası ile Barbulescu & Romanya davası beraber değerlendirildiğinde, Copland kararında davalı yan bir kamu kurumu iken, Barbulescu kararı, özel bir işyerine açılmış ilk dava niteliğinde olduğundan uluslararası hukukta da bir ilk teşkil etmektedir.

[214] Copland v. U.K., Appl No. 62617/00, judgment of 03.04.2007; **ÇETİN**, s. 218-219.
[215] **ÇETİN**, s. 220.

Barbulescu kararında, "başvurucu, şirkette satış mühendisi olarak çalışmaktadır. İşverenin talebi üzerine müşterilerin sorularına hızlı cevap verebilmek için internet üzerinden eş zamanlı mesajlaşma imkânı veren Yahoo Messenger hesabı açmıştır. Bu hesabı başvurucu kendisi açmış olduğu gibi, şifresini sadece kendisi bilmektedir. Başvurucunun ayrıca kişisel mesajlaşmalarını gerçekleştirdiği bir başka Yahoo Messenger hesabı da bulunmaktadır. Şirketin işyeri çalışma yönergesi, çalışanların iletişiminin izlendiğini belirtmemekle birlikte, şirket çalışanlarına şirket kullanımına bırakılmış bilgisayar, fotokopi makinası, telefon ve faks gibi iletişim aletlerinin kişisel işler için kullanılması yasaklamaktadır. Başvurucu yönergeden haberdar olduğuna dair imza altına alınmıştır. Başvurucunun hesabını açmasına müteakip, şirketin merkez ofisinden internet dâhil şirketin kullanımında olan hiçbir aletin kişisel amaçlarla kullanılmaması, uymayan işçilerin iş sözleşmelerine son verileceği yönünde bildirim gelir. Söz konusu bildirimde çalışanların davranışlarının izleneceği ve gerekirse cezalandırılacağı da duyurulmuştur. İşveren başvurucunun Yahoo Messenger üzerinden yaptığı iletişim trafiğini 05.07.2007-13.07.2007 tarihleri arasında kaydetmiş ve başvurucudan kişisel amaçlara yönelik internet kullanımına ilişkin savunma vermesi istenmiştir. Başvurucu, savunmasında Yahoo Messenger'ı sadece iş amaçlı kullandığını beyan etmiştir. Başvurucunun savunması üzerine işveren, başvurucunun nişanlısı ve kardeşiyle yaptığı yazışmaları 45 sayfa mesaj dökümü olarak çıkarıp, başvurucuya vermiştir. İlgili yazışmalar başvurucunun kişisel yazışmaları olup, bazı kısımları son derece gizli ve özel ifadeler içermektedir. Başvurucu, internet yazışmalarının izlenmesinin özel yaşam alanının ve dolayısı ile iletişiminin gizliliğinin ihlali suçunu oluşturduğunu belirtmesine rağmen işveren tarafından iş sözleşmesine son verilir. Başvurucu, mahkemeye başvurarak işe iadesi ile yoksun kaldığı gelirler, uğradığı zarar nedeni ile manevi tazminat ve yargılama giderlerini talep eder. İlk derece mahkemesi tarafından izlenmenin işyeri yönergesi doğrultusunda olduğu gerekçesi ile dava reddedilir. İstinaf mahkemesi ise işverenin işin yürütülmesi için tek çare olarak işçinin iletişiminin izlenmesinin özel yaşam hakkından üstün olduğunu belirterek istinaf başvurusunu reddeder ve ilk derece mahkemesinin kararını onar. İç hukuk yollarını tüketen başvurucu, AİHM'ne başvurur. AİHM 4. Bölümü, 12.01.2016 tarihli kararında işveren menfaatleri ile işçinin kişisel haklarının arasında denge kurulduğundan bahisle, özel yaşama saygı hakkının ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır. Başvurucu, davanın Büyük Daire'ye gönderilmesini talep eder ve talebi kabul edilir. AİHM Büyük Daire kararı ile çalışanların işyerinde özel yaşam ve haberleşmeye saygı hakları ile işverenin işini gereğince yürütme menfaati arasındaki dengenin sağlanmasına ilişkin genel kurallar belirlenmiştir. Devletlerin, çalışma hayatında,

işçilerin özel yaşam ve haberleşme hakkına saygının temin edilmesinde pozitif yükümlülükleri genel esaslar dâhilinde listelenmiştir. Bunlar ilk olarak, işçinin işyerinde izlenme ve gözetlenme ihtimali ile uygulanıyorsa tedbirlerin faaliyete geçilmesinden önce çalışana bildirilmesidir. İkinci olarak, işverenin çalışanı ne kapsamda izlediği ve özel yaşam alanına ne ölçüde girdiği de önem arz etmektedir. İletişiminin tamamının mı bir kısmının mı, belirli bir süreyle sınırlı olarak mı yoksa sürekli mi izlendiği de dikkate alınmalıdır. İletişimi izleyen kişilerin ve iletişimin ilendiği mekânın da önemi bulunmaktadır. Ayrıca, işverenin işçiyi izlemesinde meşru bir amacın varlığı gerekmektedir. İletişimin akışını izlemek yerine içeriğinin takip edilmesi gibi durumlarda işçinin özel yaşamına müdahale etmemin haklı sebebinin varlığı gerekmektedir. Bu konuya ek olmak üzere, işçinin özel hayatına müdahalenin başka bir yöntemle daha az mümkün olması ve başka tedbirlerle daha az müdahalenin mümkün olup olmadığının da önemi bulunmaktadır. İşçinin iletişiminin izlenmesinin işçiye etkisi ve sonuçları ile işverenin elde ettiği bilgileri nasıl kullandığı da müdahalenin belirlenmesinde başlıca esaslardandır. Bir diğer esas olmak üzere, işverenin işçinin iletişimini izlemesinin önüne geçecek güvencelerin sağlanıp sağlanmadığı da bir diğer kriterdir. AİHM kriterlerin belirlenmesinde ve iş ilişkisinin gelişmesinde çoğunlukla karşılıklı güven unsuruna önem vermektedir. Son olarak, Devletler iletişimi takip edilen çalışanların yukarıda belirlenen ölçütlere uygun izleme yapılıp yapılmadığının yargı organları tarafından denetlenmesini sağlamalıdır".[216]

Barbulescu kararı işçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin hukuki esaslarını çizmesi ile oldukça önemli bir karardır. Kararda işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi konusunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkelerin uygulanması gerektiğinden bahisle Avrupa Birliği'nin 95/46/EC sayılı Direktif'in 3, 5 ve 18. maddelerine atıfta bulunulmuştur. Direktifin maddeleri gereğince, her bir izleme faaliyetinde kişisel verilerin toplanma amacının belirli ve açık olması, hukuka uygun olması; toplanan verilerin işlenme amacı ile toplanma amacının uyumlu olması ve kişisel verileri işlemenin miktar ve zaman açısından ölçülü olması gerekmektedir.

[216] Bărbulescu v. Romania, Appl. No. 61496/08, GC Judgment of 05.09.2017; https://blog.lexpera.com.tr/calisanlarin-internet-iletisiminin-isverence-izlenmesi-ozel-yasam-hakkina-aykiri-midir-aihm-buyuk-dairenin-05-eylul-2017-tarihli-barbulescu-karari/.

Bu ilkeler Direktif'in 6. maddesi ile belirtilen "Veri Kalitesine İlişkin Prensipler" maddesi ile de paralellik göstermektedir. Maddeye göre,

"Üye Devletler, kişisel verilerin aşağıdaki şekilde olmasını sağlayacaklardır:

a) Adil ve yasal olarak işlenmiş;
b) Belirli açık ve meşru amaçlar için toplanmış ve bu amaçlarla uyumsuz biçimde başkaca işlenmemiş. Üye Devletlerin uygun korunma önlemleri sağlaması koşuluyla; tarihsel, istatistiksel veya bilimsel amaçlar için verilerin detaylı işlenmesi; uyumsuz olarak kabul edilmeyecektir;
c) Toplandığı ve/veya ayrıca işlendiği amaçlara ilişkin olarak yeterlidir, ilgilidir ve bu amacı aşmaz;
d) Doğrudur ve gerektiği yerde güncel tutulur. Toplanma ve sonrasındaki işlenme, silinme veya düzeltilme amaçlarını göz önünde tutarak verilerin yanlış veya eksik olmamasını sağlayacak tüm makul önlemler alınmalıdır;
e) Verilerin toplandığı esnada veya sonrasında işlendiği amaçlar için gerekenden daha uzun olmayan süre boyunca, veri öznelerinin tespitine izin veren biçimde tutulur. Üye Devletler, tarihsel, istatistiksel veya bilimsel kullanım amacıyla daha uzun süreli depolanan kişisel veriler için uygun koruma önlemleri alacaktır."[217]

Kararda, işçilerin iletişiminin izlenmesi ve içeriğinin takip edilmesi için işverenin meşru nedenlerinin bulunması, işçinin iletişiminin izlenmesinin yeterli olduğu durumlarda içeriğinin denetlenmesine başvurulmaması, işverenin faaliyetini devam ettirmek için gerekli olan veriye ulaşmasında aşırıya kaçmaması, bu nedenle de her bir olay için işçinin iletişiminin izlenmesi ve çalışmasının gözetlenmesi açısından ağırlığının ayrı ayrı tartılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca işyerinde mülkiyeti kendisine ait araçlarla iletişim kuran işçiler açısından işverene kural koyma yetkisi olduğu açıkça belirtilmiş; izleme ve gözetleme faaliyetinin karar ile çizilen sınırlar dâhilinde yapılması halinde hukuka uygun olduğu hükme varılmıştır. [218]

[217] 95/46/EC Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına Dair Bireylerin Korunması Direktifi, https://kisiselveri.com/9546ec-turkce .

[218] Bărbulescu v. Romania, Appl. No. 61496/08, GC Judgment of 05.09.2017; https://blog.lexpera.com.tr/calisanlarin-internet-iletisiminin-isverence-izlenmesi-ozel-yasam-hakkina-aykiri-midir-aihm-buyuk-dairenin-05-eylul-2017-tarihli-barbulescu-karari/.

Barbulescu kararı ile, işverenlerin hiçbir surette işçilerinin iletişimini izleyemeyeceği, bu durumun işçinin iş yerinde gönderdiği işyerine ait mesaj hesabını kişisel amaçlarla kullandığı gerekçesiyle işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceği anlamına gelmediği vurgulanmıştır. Ek olarak, işveren, işçilerinin iletişimini izlemeye dönük önlemler aldığında bu önlemlerin işveren tarafından suiistimal edilmemesi ve işçiler nezdinde kişilik hakkı ihlalleri oluşturmaması için devletin yeterli derece tedbir alması ve devlet güvencesi altına alınması öngörülmüştür.

Barbulescu kararında öne çıkan bir diğer husus ise, genel iletişim akışı ile içerik takibi arasındaki farka değinilmiş olmasıdır. Nitekim bu davada şirket mülkiyetinde olan kaynakların işçi tarafından kişisel amaçla kullanılmaması konusunda ön bildirimlerde bulunan işveren bu duruma rağmen işçinin iletişimine ilişkin içerik kayıtlarını elinde bulundurduğunu işçiye açık olarak bildirmediğinden haksız duruma düşmüştür.

Kanımızca, Barbulescu kararında, işveren, işçinin kurumsal mesaj hesabının kişisel amaçla kullanım ağırlığını yeteri derece de ölçmeden, işçinin bu kullanımı nezdinde işyerinde oluşan zararın hesabını yapmadan, işyeri sırrı teşkil edip etmediğine veya işyeri markasına zarar verip vermediğini kontrol etmeden işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Halbuki ölçülülük ilkesi gereği feshin son çare olması esastır. Bu nedenle zararın yoğunluğu ve somut olayın durumu göz önüne alındığında işverenin fesih hakkını kullanması yerinde bir uygulama olmamıştır.

Barbulescu kararında tartışılmamış bir nokta bulunmaktadır. İşveren, üçüncü şahıs niteliğinde olan ve davada taraf olmayan nişanlı ve erkek kardeşin durumunu tartışmamıştır.[219] Nişanlı ve erkek kardeşin de davacı işçi gibi özel hayatı ihlal edilmiştir. Nitekim, üçüncü şahıslara karşı işverenin bildirim yükümlülüğü ve onay alma mecburiyeti de bulunmamaktadır. Bunun nedeni bu şahıslar arasında işverenle herhangi bir hukuki bağ bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Fakat üçüncü şahısların da özel hayatının gizliliği ihlal edildiğinden kanımızca işverenin bu anlamda da hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle, Barbulescu davasında olduğu gibi üçüncü şahısların hakları nedeniyle, işverenlerin izleme ve gözetim konusunda olabildiğince dikkatli ve hassas davranmaları daha yerinde olacaktır.

[219] **GEMALMAZ**, Barbulescu Kararı, s.1-5; http://blog.lexpera.com.tr.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNİN SONUÇLARI

1. GENEL OLARAK

İşçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin hukuka uygun şekilde yapılması gerekliliği hususu ulusal ve uluslararası kaynaklarda; AİHM, AYM ve Yargıtay kararlarında da konu edilmektedir. [220]

Nitekim, TMK m. 24/2 gereğince "Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." Hüküm gereğince işverenin üstün menfaati, işyerine giriş ve çıkışlarda kullandığı sistemler ile işçinin kişilik haklarına müdahale etmesini hukuka uygun hale getirmektedir. İşverenin bu menfaatleri işyerinde güvenliğin sağlanması, işçinin işyerine giriş çıkışını tespiti, işyerinde mevcut mülkiyet hakkının korunması gibi nedenler olabilmektedir.

TMK m. 24/2 değerlendirildiğinde işverenin hukuka uygunluk halleri bulunmadan işçinin kullandığı elektronik iletişim araçlarını gözetlemesi ve izlemesi hukuka aykırılık oluşturacaktır.

İşverenin, işçisine karşı elektronik gözetleme yapması halinde işçi hakkında elde edeceği veriler işçinin kişisel verilerini oluşturmaktadır. Kişisel verilerin işlenmesi konusunda gerek ulusal gerekse yasal birçok düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemeler ile kabul edilen temel ilke, "kural olarak kişisel verilerin işlenmesinin yasak olduğu" şeklindedir.[221]

1982 tarihli Anayasamızın "özel hayatın gizliliği" başlıklı 20. maddesinin 3. fıkrasına 2010 yılında 5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik

[220] Bkz. s. 28 vd.
[221] OECD Verilerin Korunması İlkeleri m.7, Avrupa Konseyinin Verilerin Korunması Sözleşmesi m.5, Avrupa Topluluğu Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi (95/46/AT) m.7; **OKUR**, s.86.

Yapılması Hakkında Kanun"un 2. maddesi ile ekleme yapılmıştır. Buna göre Any. m.20/3'e göre; "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsamaktadır. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilmektedir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenmektedir". İlgili hüküm ile kişisel verilerin işlenmesi niteliğinde olan elektronik iletişim araçlarıyla yapılan izleme ve gözetlemenin ancak kanun çerçevesinde veya kişinin açık onayının varlığı halinde hukuka aykırılık oluşturmayacağı belirtilmiştir. 6698 s. K. m.6/2, "özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin yasak olduğu" hüküm altına alınmıştır.

2. İŞÇİNİN İŞYERİNDE İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK HALLERİ

Uluslararası metinler, ulusal düzenlemeler ile Anayasa, TMK, TBK, İş K ve 6698 sayılı Kanun birlikte değerlendirildiği zaman[222], işverenin işçiyi elektronik iletişim araçları ile izleme ve gözetlemesine ilişkin hukuka uygunluk nedenlerini, kanunun izni, işçinin onayı, işverenin üstün menfaati, ölçülülük ilkesi ve dürüstlük kuralları şeklinde beş başlık altında toplamak yerinde olmaktadır.

I. Üstün Yarar Halinin Oluşması

İşverenin, işçisini gözetlemesi konusunda haklı (üstün) bir menfaatinin bulunması gözetleme eylemini hukuka uygun kılan nedenlerden biri olarak karşımıza çıkarmaktadır. İşverenin işçisi ile yaptığı sözleşmesel yükümlülüğe iki tarafında uyması gerekmektedir. Bu nedenle işverenin, iş sözleşmesine uygun şekilde çalışma sağlandığı konusunda işçisini izleme ve gözetleme menfaati bulunmaktadır. Bu nedenle işçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş edimini ifa (İş K. m.2, m.8/1), işverenin talimatlarına uyma (TBK m.399) ve işverene karşı sadakat borcu (TBK m.396) bulunmaktadır.

[222] Any. m.20/3, m.13; TMK m.2; TBK m. 419, m.24-25, KVKK m.6, İş K m.2, m.8, m.24-25.

İşverenin, işçisinin iş görme borcunu yerine getirip getirmediği, ne şekilde, hangi zaman ve nasıl yerine getirdiği hususunda işçisini elektronik iletişim araçları ile izleme ve gözetleme konusunda haklı menfaati bulunmaktadır. İşverenin yönetim hakkı karşısında işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır. İşverenin işçisine verdiği talimatlara, işçinin uyup uymadığının kontrolü anlamında işverenin işçisini gözetleme ve izlemesinde hukuki olarak menfaati bulunmaktadır. Ayrıca işçinin, işverene karşı sadakat, diğer çalışma arkadaşlarına karşı hukuka aykırı eylemlerden kaçınma ve özenli davranma borcu bulunmaktadır. İşverenin işçisinin özen ve sadakat borcuna uygun davranışlarda bulunup bulunmadığını denetleme konusunda menfaati bulunmaktadır.[223]

İşverenin, işletmesine sağladığı ekonomik gelişme bakımından da işçisini elektronik iletişim araçlarıyla gözetlemesinde hukuki menfaati bulunmaktadır. En önemli işveren menfaati işletme içerisindeki malvarlığının korunmasından geçmektedir. İşçiye tahsis edilen elektronik iletişim araçlarının özverili ve amaca uygun kullanımın denetimini yapma hakkı işverenin menfaatinden gelmektedir. Elektronik gözetlemenin yapılma nedenlerinden bir diğeri de işletmedeki işleyişin kalitesini kontrol etmek ve denetlemekten geçmektedir. İşletmenin ne kadar verim sağladığı, işçi performanslarındaki durum bir bakıma işverenin işçisinin yaptığı işi kontrolünden geçmektedir. Böylelikle, verimli çalışamayan işçiler tespit edilerek işten çıkarılabileceği gibi çalışma yerleri değiştirilebilmektedir.[224] Ayrıca işverenin yaptığı bu denetleme ve gözetleme işlemi işçi bakımından da lehe yorumlanmaktadır. Örneğin, performansı yüksek işçilerin prim ve ikramiye almasının önü açılmaktadır.

İşverenin, işyeri çalıştırması nedeniyle doğabilecek olan tehlikelere karşı önlem alması gerekmektedir. Aksi bir durumda işveren zarar gören kişilere karşı tazminat ödeyebileceği gibi, kamu nezdinde parasal cezalara da maruz kalabilecektir. Bu da işverenin marka değerinin düşmesine neden olacaktır.

İşveren çalıştırdığı işçilerin üçüncü kişilere verdiği zararlardan sorumlu tutulmaktadır. Bu konuda TBK m. 116 yardımcı kişilerin, TBK m. 66 adam çalıştıranın verdiği zararlardan doğan hukuki sorumluluğu düzenlemiştir. Adam çalıştıranın hukuki sorumluluğu kapsamında, işveren müşteri ile yapılan sözleşmenin ifa edilmemesi veya gereği gibi ifa

[223] **EKONOMİ**, s.125, **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.446, **OKUR**, s.97-99, **ÇELİK**, s.133, **SEVİMLİ**, s.83, **CENTEL**, s.139, **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s.100-101.
[224] **OKUR**, s.99-101.

edilmemesi halinde doğabilecek olan zararları karşılamakla yükümlendirilmiştir. İşverenin müşteri ile yaptığı sözleşmesel bağ arasında işçisi gibi bir yardımcı şahıs kullanması halinde doğabilecek olan zararlardan TBK m.66 kapsamında sorumluluğu bulunmaktadır. Bu konuda işçi bakımından dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. İşveren, işçinin kusurlu olması nedeniyle doğan zararları zarar gören müşterisine tazmin etti ise iç ilişkide müşteriye ödenen tazminatı işçisinden geri alma hakkı bulunmaktadır (TBK m.66/4). İşveren işçisinin kusurlu olduğunu ispatlamak adına işyerindeki elektronik iletişim araçlarının denetiminden faydalanmaktadır.

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun[225] kapsamında, işverenin işçisine ürettirdiği malların hatalı veya eksik çıkması halinde ayıplı mal hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. İşveren ayıplı mal veya hizmetten doğan zararları tazmin etmekle yükümlü olmaktadır (TKHK m.8-16). Bu nedenle işverenin rizikoyu azaltabilmek adına üretim aşamalarını ve sunulan hizmeti denetleme konusunda hukuki menfaati vardır. Uygulamada işveren bu denetlemeyi elektronik iletişim araçları üzerinden sağlamaktadır. Örneğin, işveren üretim takibini, fabrikada bulunan kameraların sağladığı görüntüyü bilgisayar üzerinden takip edebilmektedir.

4207 Sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun'un[226] 2. maddesi ile getirilen düzenleme kapsamında "işyerlerinde kapalı alanlarda sigara içmenin yasak olduğu" belirtilmiştir. İşverenin kapalı işyerlerinde işçisine sigara içirmemesi gerekmektedir. Bu nedenle de işverenin işçisinin işyeri içerisinde sigara içip içmediğini konusunda elektronik iletişim araçlarıyla yapacağı denetimde hukuki menfaati bulunmaktadır. İşverenin yapacağı bu denetim aynı zamanda sigara içmeyen diğer işçiler bakımından da menfaat sağlamaktadır.[227]

6331 s. K. m. 19'a göre, "Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü olmaktadır". İşverenin tüm işçilerinin sağlık ve güvenliğini koruma yükümlülüğü

[225] RG. 28.11.2013 T., 28835 S.
[226] RG. 26.11.1996 T., 22829 S.
[227] **OKUR**, Sigara İçme Özgürlüğü, s.21.

bulunmaktadır. Bu nedenle yapacağı elektronik gözetleme ve izleme haklı menfaatler kapsamında olup hukuka uygun nedenler olarak değerlendirilmelidir.

İşverenin hukuka uygun şekilde yaptığı gözetlemelere işçinin uyması gerekmektedir. İşverenin yönetim hakkı neticesinde işçinin yapılan denetimlere katlanma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin, işçinin özel hayatına yaptığı müdahalenin üstün yarara dayandığını ispat etmesiyle haklı nedenle fesih gündeme gelmektedir. Nitekim işçinin iş yerinde hukuka uygun şekilde yapılan denetimlere uymaması sonucunda işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı ve oluşan zararı işçiden tazmin etme hakkı bulunmaktadır.

4857 s. K. m. 25/2-ı bendine göre, "İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması" halinde işveren işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından değerlendirildiğinde, işçinin, işverenin iş yerinde güvenlik ve koruma amacıyla oluşturduğu uygulama ve kurallara uymaması ya da karşı koyması halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır. Örneğin, patlayıcı ve parlayıcı maddelerin bulunduğu ve yangın riskinin olduğu bir iş yerinde işçinin tütün içmesi ve işverenin kamera gözetiminde bu durumu fark etmesi işverenin üstün yarar nedeniyle iş sözleşmesini İş K. m.25/2-ı bendi gereği feshi sonucunu doğurabilecektir. Ayrıca, işçi üzerine tahsis edilen elektronik iletişim araçlarına herhangi bir zarar verilmesi halinde işveren zarar nedeniyle oluşan masrafları işçisinden tazmine etme hakkına sahip olacaktır. [228]

Öte yandan, işçinin, işverenin işçisine tahsis ettiği elektronik iletişim araçlarını hasara ya da kayba uğratması halinde oluşan zarar[229] ile işçinin kusur boyutunun[230] ispatı işveren tarafında olmaktadır.

İşçinin işe girişi sırasında işi alabilmek amacıyla gerçeğe aykırı beyanda bulunması ve daha sonra işverenin işçinin elektronik araçlarla izlenmesi sırasında bu beyanların gerçeğe aykırılığının tespit edilmesi, işverene iş sözleşmesini İş K. m.25/2-a bendi gereği haklı nedenle fesih imkânı tanıyabilecektir. Nitekim ilgili madde, "İş sözleşmesi yapıldığı sırada

[228] **SEVİMLİ**, s.265; **AYDIN**, s.129.
[229] Y.9.HD., 1986/10336 E., 1986/11452 K., 22.12.1986 T., İşveren Dergisi, Ocak 1987, s.35-36.
[230] Y.9.HD., 2006/16798 E., 2006/24747 K., 25.09.2006 T., Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1, s.250-251.

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" halini haklı nedenle fesih hükmünün içerisinde incelemiştir.

Öyle bazı haller vardır ki, bu hallerde işçi yaptığı eylemler nedeniyle yalnızca işverene değil aynı zamanda çalışma arkadaşlarına da zarar verebilmektedir. Örneğin, iş yerinde yazılım mühendisi olarak çalışan bir işçinin hem işverenin hem de işyerindeki diğer işçilerin kişisel verilerine ulaşma imkânı bulunmaktadır. Bu işçinin bir yazılım programı geliştirerek işverenin e-posta iletişimine dayalı verileri görmesinin önüne geçmesi, izlemesine karşı koyması ya da başka işverenlerle, basın vb. kurumlarla paylaşması aslında bu işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış sergilediğinin göstergesi olabilmektedir. Bu gibi durumlarda, işveren İş K. m.25/2-e bendine göre, "işçinin, işvereninin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar sergilemesi" nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı bulunacaktır.

II. İşçinin Rızasına İlişkin Durumlar

İşveren işçisinin açık rızasını almadan, işçinin işyerinde kullandığı elektronik iletişim araçlarını izleme ve gözetleme hakkına sahip değildir (Any. m.20/3; KVKK m.6, TMK m.24).

Elektronik iletişim araçlarının işveren tarafından izlenme ve gözetlenmesine ilişkin onayı, işçinin kendisinin vermesi gerekmektedir. Başka bir kişi, o işçi yerine onay verememektedir. Fakat işçinin yetkilendireceği bir temsilci ile onay vermesi mümkün olmaktadır. Ek olarak işçinin bu onayı verebilmesi için aynı zamanda iş sözleşmesi yapabilecek ehliyete sahip olması gerekmektedir. İşçinin tam fiil ehliyetine sahip olması onay vermesi için gerekmemektedir.[231]

İşçinin vereceği onayın kendi hür iradesiyle verilmesi zorunludur. İşçiden zorla veya işçiye mobbing uygulanarak alınan onay, işçinin hür iradesi ile gerçekleşmediğinden hukuka

[231] **TAŞKENT**, s.107-112; **CENTEL**, s.140, **OKUR**, s.87.

uygunluk teşkil etmeyecektir.[232] Ayrıca korku, tehdit ve cebir hallerinden birini kullanarak işçiden alınan onay da hukuken geçersizdir. Hukuken geçersiz hale gelmiş bir onayın iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması, iş sözleşmesini tamamen geçersiz kılmamaktadır. Onayın geçersiz olması iş sözleşmesi ile verilmiş olan onayın yalnızca onay kısmını geçersiz kılmakta, iş sözleşmesi kalan hukuki geçerliliğini korumaktadır.[233]

İşçinin vereceği bu onayı, elektronik iletişim araçlarının işveren tarafından izleme ve gözetleme eyleminin yapılmasından önce vermesi gerekmektedir. İşçi vereceği onayı, işverenle iş sözleşmesi yaptığı sırada verebileceği gibi daha sonradan da verebilmektedir.[234] Kanımızca başlangıçta iş sözleşmesi ile alınan onayın varlığı işveren nezdinde yeterli olmamalıdır. Her olaya ilişkin işverenin işçiden elektronik izlemeye ilişkin onay alması gerekmektedir.

İşçinin verdiği bu onay, kanun tarafından herhangi bir şekle bağlı kılınmamıştır. Bu nedenle sözlü olarak verilebileceği gibi, yazılı şekilde ve hatta noter kanalı ile resmi şekilde de verilebilmektedir. Kanımızca bu onayın sözlü şekilde alınmaması gerekmektedir. Fakat onayın resmi şekil şartıyla yapılmasında da herhangi bir sakınca yoktur. Yalnızca noter masrafları işvereni maddi anlamda zorlayabilmektedir. Bu nedenle ispat hukuku bakımından, işçinin verdiği onayı işverenin yazılı şekle bağlaması yerinde olacaktır.

6698 s. K. m. 6/2 ve Avrupa Birliği 95/46 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi m.7/a, işçinin elektronik izleme ve gözetlemeye ilişkin vereceği onayın geçerliliğini hiçbir şüpheye yer verilmeyecek şekilde açık olmasına bağlamaktadır.

İşçinin onay verebilmesi için, işveren tarafından işçiye neyi onayladığı hakkında açık ve anlaşılır şekilde durumun anlatılması gerekmektedir. İşçinin elektronik izlenme ve gözetlenmenin ne şekilde, hangi araçlarla, ne zaman ve nerede yapılacağına ilişkin bilgilendirilmesi gerekmektedir. İşçi eğer yabancı ise onay alınmadan önce işveren tarafından yapılacak olan bilgilendirmenin işçinin dilinde yapılmış olması gerekmektedir.

[232] **AĞIR**, s.104; Ayrıca bkz. Avrupa Birliği 95/46 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi m.2/h.
[233] **OKUR**, s.93.
[234] **OKUR**, s.88.

İşveren tarafından yapılan bu bilgilendirme sadece onayın içeriğini değil, aynı zamanda işçinin onay vermesi halinde doğabilecek olan hukuki sonuçları da kapsamaktadır.[235]

İşçinin elektronik izleme ve gözetlemeye ilişkin vereceği onay her zaman geri alınabilmektedir. Türk hukukunda yasal bir çerçeveye oturtulmamış olsa da, doktrindeki baskın görüşe göre, işçi verdiği onayı geri alma hakkına sahiptir.[236] İşçinin verdiği onaydan sonra işverenin elektronik izleme ve gözetlemeye devam etmesi hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

Örnek vermek gerekir ise, işverenin, işçinin rızasını alarak yaptığı izleme ve gözetleme eylemi hukuka uygunluk nedeni oluşturabilmektedir. İşveren, işyerinde yaşanabilecek hırsızlık vakıalarının önüne geçebilmek adına işyerinde kamera gözetimi yapılması için işçisinden rıza alabilmektedir. İşçinin bu rızayı vermemesi bir bakıma sadakat borcunun da ihlali anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle işveren İş K. m.25/2-e gereği iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânına sahip olabilmektedir. Nitekim iş yaşantısının olağan akışında işçinin verdiği rızayı geri alabilme hakkı saklı olduğu için en başta bu rızayı vermekten kaçınması, işverenle arasındaki güven ve sadakat ilişkisini zedeleyebilmektedir. Ancak, somut olayın durumu dikkate alınmadan, yalnızca onay vermemesi nedeniyle her şekilde işverenin haklı nedenle fesih hakkının oluşacağının da düşünülmemesi gerekmektedir.[237]

İşçinin sadakat borcu işveren karşısında büyük bir önem arz etmekte; ancak izleme ve gözetleme faaliyeti de işçinin özel hayatının gizliliği ihlaline vücut vermekte ise bu durumda özel hayatın gizliliği hakkının işçinin sadakat borcunun üzerinde tutulması gerekmektedir.[238] Yargıtay, "iş yerinde hırsızlık olayı olmadan ya da şüpheli bir hareketin tespit edilmemesi halinde hırsızlık şüphesi ile ilk defa vuku bulan bir olay karşısında işçinin özel çantasını aratmaması durumunu işveren bakımından haklı fesih nedeni olarak kabul etmemiştir".[239]

[235] Bkz. 6698 s. K. m.10-11; **OKUR**, 89.
[236] **HELVACI**, s.109; **SEVİMLİ**, s.66.
[237] **TEKERGÜL**, s.124.
[238] **ERTÜRK**, s.118; **TEKERGÜL**, s.126.
[239] Y.9.HD., 2004/11687 E., 2004/27978 K., 15.12.2004 T.; www.kazanci.com.

III. Kanunun Verdiği İznin Kullanılması

Kanuni düzenlemeler ile işverene işçinin özel hayatına müdahale yetkisi tanınmış olabilmektedir. Örneğin, 6698 s. K. ile 6631 s. Kanundan kaynaklanan düzenlemeler işyerinde bulunan işçinin sağlığını koruma amaçlı düzenlemelerdir. Bu nedenlerle işverenin yaşamı ve sağlığının tehlikeye düşmemesi için işverenin özel hayata yaptığı müdahaleler hukuka uygun sayılabilmektedir.

İşveren işçisinin kullandığı elektronik iletişim araçlarını kanunun verdiği izinler doğrultusunda izleme ve gözetleme hakkına sahiptir. 6698 s. Kanun kişisel verilerin işlenmesinde açık bir şekilde kanunilik ilkesine yer vermiştir. 6698 s. K. m. 4/1'e göre; "Kişisel veriler, ancak bu kanun ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilmektedir". Aynı maddenin devamında kişisel verilerin işlenebilmesi için belirli ilkeler öngörülmüştür. Buna göre bir kişisel verinin işlenebilmesi için; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun, doğru ve gerektiğinde güncel, belirli açık ve meşru amaçlarla, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü, işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmesi gerekmektedir (6698 s. K. m.4/2).

İşverenin işçisini gözetlemesini hak ve yükümlülük olarak gördüğü bazı kanuni düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işverenin işçisini koruma yükümlülüğü ile başlamaktadır. Nitekim işveren her işçinin kişisel bütünlüğü ve sağlığının korunması adına uygun tedbirleri almakla yükümlendirilmiştir (TBK m.417/2). Bu durumda işverenin işyerinde çalışan işçisini koruma borcu, işverene o işçiyi işyeri ortamında koruma amaçlı olarak izleme ve gözetleme imkânı tanımaktadır. Bir diğer düzenleme ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde "işverenin genel yükümlülükleri" başlığı altında yer almaktadır. İlgili maddeye göre, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar" (6331 s. K. m.4/1-b). Bir diğer düzenleme ise Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin b bendinde şu şekilde belirtilmiştir; "İşveren çalışanların ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliği için tehlike arz eden patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerlerde güvenli çalışma şartlarını sağlamakla yükümlüdür".

Kanunun verdiği yetkinin kullanım kapsamına meşru müdafaa ve zaruret hallerinin de dâhil edilmesi gerektiği savunulmaktadır.[240]

IV. Ölçülülük İlkesi

Any. m.13; "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz." hükmünü içermektedir. İlgili düzenleme, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

Temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması bakımından geçerliliği haiz eden ölçülülük ilkesi, aynı zamanda İş Hukuku alanında da kullanılmaktadır. Bu bakımdan bakıldığında ölçülülük ilkesi, işçinin elektronik iletişim araçları ile gözetlenmesinde de geçerliliğini koruyan bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.[241] Nitekim Yargıtay da ölçülülük ilkesinin İş Hukuku alanında uygulanması konusunda kararlar vermiştir.[242]

İşçinin işyerine giriş çıkışlarının izlenmesi ve gözetlenmesinde işverenin üzerinde durması gereken husus ölçülü olmasıdır. İşveren, işçinin kişiliğine en az müdahale edeceği yöntemi seçmelidir. İşveren mümkün olduğu hallerde işçilernin verilerinin alınıp işlenmesi yerine, işçilerin tamamının elektronik giriş kodu (PIN) kullanımının sağlanması gibi yöntemlere başvurmalıdır. Ayrıca işçinin verilerinin giriş çıkış sistemleri ile toplanıp, depolandığı hallerde işçilerin hangi bilgilerinin işlendiği hakkında kendilerine bilgi verilmelidir. İşyerinde biyometrik verilere başvurulması için de işverenin TMK m. 25/2 kapsamında haklı nedeni bulunması gerekmektedir. İşverenin bu gibi durumlarda haklı nedeninin bulunmaması işçinin kişilik haklarına müdahale teşkil eder. İşverenin işçinin biyolojik verilerini toplamada haklı nedeninin bulunduğu durumlarda ise işveren verilerin

[240] **ÖZDEMİR**, s.177.
[241] **GÜVEN**, s.81; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK**, s.1526 vd., **EYRENCİ**, Fesih, s.34 vd.
[242] Y. 9. HD. 2007/1615 E., 2007/30228 K., 15.10.2007 T.; www.kazanci.com.;
Y. 9. HD. 2007/22157 E., 2007/34396 K., 19.11.2007 T.; www.kazanci.com.

toplanması ile hukuka uygun amacına ulaştığı zaman verileri silmesi gerekmektedir. İlgili verilerin üçüncü kişilerin eline geçmesini engellemekte işveren sorumlu bulunmaktadır.[243]

V. Dürüstlük Kuralları

TMK'nın "dürüst davranma" başlıklı 2. maddesinde, "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" şeklinde hüküm kurulmuştur. Dürüstlük kurallarına 4857 s. İş Kanunumuzun 75. maddesinin ikinci fıkrasında da, "İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür" şeklinde yer verilmiştir. İlgili kanun hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, işveren, işçisini elektronik iletişim araçları ile gözetleme ve izleme yaparken dürüstlük kurallarına uygun şekilde hareket etmesi gerekmektedir. Bu nedenle elektronik gözetleme ve izlemenin şeffaf şekilde yapılması, bu gözetimden işçinin haberdar olması gerekmektedir.

3. İŞVEREN BAKIMINDAN HUKUKİ SONUÇLAR

I. Genel Olarak

İşverenin işçiyi işyerinde izlemesi ve gözetlemesinde uyması gereken hukuka uygunluk hallerine uyması gerekmektedir. Hukuka uygunluk hallerine uyan işverenin kanunlardan doğan hakları mevcut olduğu kadar, uymaması halinde birtakım yaptırımlarla da karşılaşabilmektedir. Bu düzenlemeler İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Kişisel Verilen Korunmasına Dair Kanun'da mevcuttur.

II. İş Kanunu Bakımından

İşverenin işçi ile arasındaki iş sözleşmesini sona erdirme yollarından biri fesihtir. Fesih, iş sözleşmesinin belirli bir sürenin geçmesi veya sözleşmeyi derhal sona erdiren ve tek taraflı irade beyanının karşı tarafa iletilmesi ile geleceğe etkili olarak ortadan kaldırılma

[243] **OKUR,** s. 117-119.; Ölçülülük ilkesinde Ayrıntılı bilgi için bkz. **METİN,** s.1/125, **OĞURLU**, s.36 vd.

şeklinde tanımlanmaktadır.[244] İşveren, işçisi ile aralarında imzaladığı iş sözleşmesini haklı ya da geçerli bir nedene dayanarak feshetme imkanına sahiptir.

Haklı nedenle fesih, iş sözleşmesinin taraflarından herhangi birisinin kanunda belirtilen nedenlere dayanarak belirli veya belirsiz iş sözleşmesini bildirimsiz olarak sona erdirmesi şeklinde tanımlanmaktadır.[245] Haklı neden, taraflar arasındaki iş ilişkisini çekilmez hale getiren sebeplerdir. Haklı fesih nedenleri 4857 s. K. m.24-25, 854 s. K. m.14-15 ve Bas. İş K. m.11 ile düzenleme altına alınmıştır. 4857 s. K. m.26'ya göre, "24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklı" tutulmuştur.

4857 s. K. m.17 süreli fesih başlığına yer vermiştir. İlgili hüküm gereği, taraflardan birinin herhangi bir haklı nedene dayanmaksızın kanunda belirtilen bildirim sürelerine uyarak belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirme imkânı bulunmaktadır.

İş K. m. 18'de ise geçerli nedenle fesih kavramına yer verilmiştir. Geçerli neden işin akışını engelleyen nedenlerdir. İlgili maddeye göre, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmüne yer verilmiştir.

Haklı neden ve geçerli neden ayrımı aslında birbiri ile iç içe geçmiş fakat bir o kadar da farklı kavramlardır. Haklı nedenle fesih kavramı 4857 s. K. m.24 ve 25'te işçi ve işveren yönünden ayrı şekilde düzenlenmekte olup kanunda tahdidi şekilde sıralanmıştır. Geçerli nedenle fesih ise 18. madde ile 4857 s. Kanun'da yer almış ve tahdidi olarak sayılmamış, genişletilmemiş ve somut olaylara göre değerlendirilebilecek şekilde bırakılmıştır. Geçerli

[244] **TOLGA**, s.160; **ÇENBERCİ**, s.290; **NARMANLIOĞLU**, s.349; **SÜMER**, s.94; **AKYİĞİT**, s.200; **KÖSEOĞLU**, s.58**.**
[245] **AKYİĞİT**, s.189-190.

neden, haklı nedenle oranla daha az ağır sonuçlara neden olmaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25' nci maddesinin II' nci bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi geçerli fesih nedenidir" şeklinde hüküm kurulmuştur.[246]

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "Somut uyuşmazlıkta davalı işyerinde minibar sorumlusu olarak çalışan davacının, 2014 yılında minibarlara koyulan ve son kullanma tarihi geçmiş olan çikolataları 2015 yılında alınan farklı bir markaya ait çikolatalarla değiştirmediği, 2015 yılında yeni alınan çikolataların da büyük bir kısmının eksik olduğunun tespit edildiği ve bu çikolataların akıbetinin ne olduğunun belirlenemediği, minibarlara koyulan içkilerde de büyük miktarda eksiklik olduğu, davalı işyeri tarafından davacıya tahsis edilen ve fesihten sonra davacının işverene iade ettiği telefonda yapılan incelemede bir yakınının davacıdan içki getirmesini talep ettiği ve telefonda bulunan fotoğrafta da bir çantanın içerisinde içki şişelerinin bulunduğunun görüldüğü, davacının iş akdinin davalı işverence doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları üzerine haklı nedenle feshedildiği anlaşılmakla ilk derece mahkemesi ve bölge adliye mahkemesince fesih nedenleri üzerinde durulmadan işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmadığı ve fesih öncesi davacının savunmasını almadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğuna dair gerekçelerinin davalı işverenin iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirtmesi, haklı fesihlerde savunma alma zorunluluğunun bulunmaması ve feshin yazılı olması zorunluluğunun da olmaması karşısında yerinde olmadığı, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır" şeklinde gerekçesini belirterek İlk Derece Mahkemesi'nin haklı ya da geçerli nedene dayandıramadığı fakat davayı kabul ettiği dosyayı bozarak feshin haklı nedene dayandığına karar vermiştir.[247]

Belirtmemiz gerekir ki, Yargıtay elektronik iletişimin denetlenmesi hususunda iş sözleşmesinin feshini somut olayın niteliğine göre geçerli nedene dayandırabildiği gibi haklı

[246] Y. 9. HD. 2007/27680E., 2008/5302 K., 17.03.2008 T.; www.kazanci.com.
[247] Y. 9. HD. 2018/2118 E., 2018/16485 K., 24.09.2008 T.; www.kazanci.com.

nedene de dayandırabilmektedir. Örneğin, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "işverenin yönetim hakkı çerçevesinde yayımladığı bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılmasına ve bunun disiplin yaptırımlarına yönelik işyeri iç düzenlemesine karşın, işçinin şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullanması ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine göndermesi üzerine iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. İşçinin sözü edilen eylemlerinin şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, bu nedenlerle feshin (işçinin davranışlarından kaynaklanan) geçerli nedene dayandığı" kanaatine varmıştır.[248]

Bir başka kararında Yargıtay, "işveren bankanın etik kodunda yer verdiği çalışanların Adalet, doğruluk, dürüstlük, güvenirlilik prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı"na ve Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı"na yönelik kurallara rağmen, işçinin iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış veriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimin harcamadığı, üstlenilen işin yetiştirilmesinin veya işveren zararının oluşmamasının bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmayacağı gerekçe gösterilerek işçinin davranışlarından kaynaklanan feshin geçerli olduğu" kanaatine varmıştır.[249]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işyerindeki elektronik iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımının işverenin açık veya örtülü bir izni olmadıkça kural olarak yasak olduğuna karar vermiştir. Bahsi geçen kararda, "işverene süresiz fesih hakkı verilen İK m.25'deki hâllerden dolayı kural olarak işçiye önceden ihtar verilmesine gerek olmadığı, buradan hareketle işverenin açıkça yasaklamasına rağmen işçinin interneti özel amaçlı kullanması durumunda önceden ihtara gerek olmaksızın iş sözleşmesinin feshedilebileceği" şeklinde haklı nedenle fesih görüşü bulunmaktadır. [250] İlgili görüş, doktrin tarafından eleştirilmiştir. BAYRAM'a göre, "açık bir işveren talimatına rağmen işçinin özel amaçlı internet kullanımı işin

[248] Y. 9. HD. 2006/30107 E., 2007/2011 K., 05.02.2007 T.; www.kazanci.com.
[249] Y. 9. HD. 2008/36305 E., 2009/12393 K., 04.05.2009 T.; Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/4, Sayı:23, ss. 272-276.
[250] Y.9.HD., 2007/27583 E., 2008/5294 K., 17.03.2008 T.; www.kazanci.com.

görülmesinde önemli ölçüde olumsuzluk yaratmıyorsa, haklı nedenle feshin dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan ağır bir yaptırım olduğu" vurgulanmıştır.[251]

Yargıtay bir kararında, "...Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde müstehcen nitelikli internet sitelerine girmek için kullanmasının iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu davranışının işverenin mesaisinden çalmak niteliğinde olduğu ve iş ilişkisinin davalı işveren tarafından sürdürülmesinin beklenmez bir hâle geldiği anlaşılmaktadır ve doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışları işverene haklı fesih imkânı verecektir." şeklinde hüküm kurmuştur. İşçi davranışlarının somut olayın niteliği değerlendirildiğinde oluşan ağırlığına göre, işyerinde uygunsuz/pornografik sitelere giren işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceğine karar vermiştir.[252]

Yine Yargıtay, vaktinin büyük kısmını internetten geçiren işçinin, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceğine hükmetmiştir. İlgili karara göre, "Davacının iş sözleşmesi, şirketin bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel maillerini göndermede kullandığı, işyeri çalışanlarına iş harici mailler gönderdiği, günlük çalışma süresinin büyük bir kısmını internette surf yaparak geçirdiği gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II uyarınca feshedilmiş olduğundan savunma istenmesi gerekmez. Bu nedenle işin esasına girilmesi gerekirken eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".[253] Anılan Yargıtay kararına eleştiri getirilmiştir. GÜRSEL'e göre, "işçinin çalışmak yerine günün büyük bir bölümünü internette geçirmesi haklı nedenle feshi doğurabilmektedir. Fakat İş K m. 25/II(h) uyarınca haklı fesih imkânının doğabilmesi için, hatırlatıldığı halde işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi gerekir. O hâlde, işçiye bu yönde bir uyarının yapılmış olması, bu fesih hakkının doğumu açısından olmazsa olmaz bir unsurdur. Ayrıca, bu uyarının ardından işçinin görevini ifa etmemesi eylemi devamlılık göstermelidir. Zira, görevi yerine getirmeme devamlılık arz etmiyor ancak işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa, fesih geçerli nedenle yapılabilir. Uyarılara rağmen, devam eden eksik veya kötü ifa da geçerli nedenle feshe yol açabilmektedir".[254]

[251] **BAYRAM**, s.171, **GÜRSEL**, s.401-402.
[252] Y. 9. HD. 2009/38310 E., 2012/2613 K., 01.02.2012T.; www.kazanci.com.
[253] Y. 22. HD. 2011/133 E., 2011/836 K., 19.09.2011T.; Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, Sayı:32, s. 481-482.
[254] **GÜRSEL**, s.404.

İşçinin hukuka uygun şekilde yapılan elektronik gözetleme uygulamasına uymamaya devam etmesi halinde, işveren 4857 s. K. m. 25/2-h bendi kapsamında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânına sahip olmaktadır Nitekim 25/2-h bendine göre, "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" hali işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal fesih hakkı kapsamında yer almaktadır.

Hessen Eyalet İş Mahkemesi, "işçinin kendisine ait postayı işyeri kaynaklarını kullanarak göndermesi durumunda, işçinin görevini kötüye kullandığına, buna ilişkin gönderim masraflarını işçinin karşılaması gerektiğine, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi konusunda haklı olduğuna" karar vermiştir.[255] Bu durumda kıyasen baktığımızda, işçinin kendisine ait e-postasını işyerinde bulunan bilgisayar ve internet üzerinden göndermesi, şayet işverenin özel kullanıma ilişkin açık izni yok ise, işveren bakımından haklı bir fesih sebebi oluşturmaktadır.

Kanımızca, işçinin elektronik gözetlemeye ilişkin verdiği onayı geri alması ya da onay verme serbestisi nedeniyle gözetlemeye hiç onay vermemesi halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı olmayacaktır. Fakat işçinin sadakat borcu ve dürüstlük kuralı bakımından onay vermesi gereken durumlara onay vermemesi, iyiniyetli davranmaması halinde işverenin işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı bulunmaktadır.[256]

Belirtmek gerekir ki, her ne olursa olsun feshin son çare olarak uygulanması gerekmektedir. İş hayatının olağan akışında hiçbir işçi haklı veya geçerli bir nedeni olmadığı müddetçe işinden ayrılmak istememektedir. Nitekim ülkemizde işsizlik sorunun var olması da işçinin bulunduğu iş yerinde daha dikkatli, özverili ve çalışkan olması neticesini doğurmuştur. Tüm bu nedenlerle işverenin, feshe başvurmadan önce işçisini rahatsız olduğu olaylar sebebiyle sözlü şekilde uyarması sonrasında yazılı şekilde işçiden savunma alması ve hatta ücretsiz izine çıkarması yerinde olacaktır. İşverenin iş sözleşmesinin biranda feshedilmesi, işçi nezdinde hak ihlaline neden olacaktır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "işyerinde hırsızlık yapması nedeniyle olay tarihinde ve daha önceki günlerde hakkında herhangi bir ihbar bulunmayan işçinin, şüpheli bir hareketi de tespit edilmemiş ise,

[255] **AYTEKİN**, s.257-258; Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Karar Tarihi:14.05.2007, Karar Sayısı: 16 Sa 1885/06.
[256] Aynı yönde bkz. **OĞUZMAN**, s.537-538; **SEVİMLİ**, s.271, **OKUR**, s.184.

ilk defa vuku bulan özel çantasını aratmama hareketinin işveren tarafından haklı bir fesih nedeni kabul edilemeyeceği, işçinin önceden uyarılması ve daha hafif bir cezayla tecziye edilmesi gerektiği" yönünde hüküm kurmuştur.[257]

Son olarak belirmek gerekir ki İş K. m. 99 hükmü gereğince 28. Madde de belirtilen işçinin çalışma belgesinde mevcut bilgilerin doğru olması gerekmektedir. Çalışma belgesinde yanlış bilgi bulunmasından zarar gören işçi ya da işçinin yeni işvereni eski işverenden tazminat isteyebileceği gibi, işveren hakkında idari para cezasına da hükmolunabilir.

III. Türk Ceza Kanunu Bakımından

İşverenin işçisini elektronik iletişim araçları ile hukuka aykırı şekilde yaptığı gözetlemelerin birtakım sonuçları bulunmaktadır. Hukuka uygunluk hallerinin bulunmadığı hallerde işveren tarafından yapılan gözetimin hukuki olduğu kadar, cezai sonuçları da bulunmaktadır.

5237 sayılı TCK kapsamında işverenin hukuka aykırı şekilde işçisini gözetleme fiili m.132 ila m.140 arasında suç teşkil edebilmektedir. 5237 sayılı TCK 132, 133 ve 134. maddelerinde haberleşmenin gizliliğinin ihlali, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması ile özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesi eylemleri ayrı ayrı suç olarak düzenlenmiş olup belirli cezalar öngörülmektedir.

İşverenin işçisini hukuka aykırı şekilde elektronik araçlarla izleme ve gözetlemesi, TCK m.132 uyarınca "haberleşmenin gizliliğini ihlal suçunu" oluşturabilmektedir. Nitekim m.132/1'e göre, "Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, verilecek ceza bir kat artırılır." şeklinde düzenlenmektedir.

TCK m.135 ise kişisel verilerin hukuka aykırı bir biçimde kaydedilmesini düzenlemektedir. TCK m.136'da hukuka aykırı şekilde ele geçirilen kişisel verilerin kullanılması hakkında hükümler içermektedir. TCK m.137'de nitelikli haller yer almaktadır.

[257] Y.9.HD., 2004/11687 E., 2004/27978 K., 15.12.2004 T.; www.kazanci.com.

TCK m.138'de ise kişisel verilerin saklanması ve yok edilmemesi suç olarak sayılmıştır. TCK m.139 kapsamında, kişisel verilerin kaydedilmesi, verilerin hukuka aykırı olarak verilmesi ya da ele geçirilmesi ile verilerin yok edilmemesi halleri suç teşkil ettiğinden bu suçlar, şikâyete bağlı kılınmaksızın re' sen Cumhuriyet Savcılığı tarafından soruşturulacağı hüküm altına alınmıştır.

TCK m.135 ila m.138 arasında düzenlenen, "kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı şekilde kullanma veya yok etmeye ilişkin suçlar" haricinde kalan işçinin özel hayatına müdahale eylemine karşılık gelen suçlar, hukuka aykırı eyleme maruz kalan işçinin şikâyetine bağlanmıştır (TCK m.139). İş K. m. 18/3'e göre, "Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak" geçerli nedenle fesih sebebi sayılmamış olup işçi bu nedene dayanarak geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

TBK m.74 uyarınca, "Ceza Mahkemesinin işçinin şikâyeti üzerine işverene karşı vereceği kararlar İş Mahkemesini bağlamamaktadır".

İşveren adına hareket eden kişilerin işveren vekili olsun ya da olmasın, "ceza sorumluluğun şahsiliği ilkesi" gereği, işçinin özel hayatına hukuka aykırı şekilde müdahale etmesi halinde işverenin cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. Fakat işverenin talimatı ile işveren adına hareket eden kişinin hukuka aykırı eylem gerçekleştirmesi halinde işveren ve işveren adına hareket eden kişi bakımından TCK m.37 vd. gereği iştirak hükümleri uygulanmaktadır.

IV. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Bakımından

6698 s. KVKK uyarınca; kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde kullanılması durumunda işverene karşı belirli idari yaptırımlar uygulanmaktadır. İdari yaptırımlar idari para cezası şeklinde olup işverenin aykırı eylemleri nedeniyle verilmektedir. KVKK m.18'e göre; işverenin işçisini aydınlatma yükümlülüğünü ihlali halinde 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar, işverenin işçisinin veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından verilen kararlara aykırı davranan işveren hakkında

25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir" hükmü yer almaktadır.

4. İŞÇİ BAKIMINDAN HUKUKİ SONUÇLAR

I. İş Kanunu Bakımından Sonuçları

İş Kanunu kapsamında hem işçiye hem de işverene iş sözleşmesini fesih hakkı kanunla tanınmıştır (İş K. m.24-25). İş sözleşmesinin kurulması ya da feshedilmesi yazılı bir şekil şartına bağlanmamaktadır.[258] Fakat 4857 sayılı İş Kanunu m.19 uyarınca, iş güvencesi kapsamında olan işçiler için fesihlerin yazılı yapılması şartı aranmaktadır. Bu kapsamda iş güvencesi kapsamına girmeyen işçilerin de fesih hakkını yazılı şekilde kullanmalarında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Aksine feshin yazılı şekilde yapılması hem işçi hem de işveren bakımından uygulamada ispat kolaylığı sağlamaktadır.

İşçinin işverenle yaptığı iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı, ancak işverenin hukuka aykırı şekilde yaptığı gözetleme sonucu işçi üzerinde oluşacak ağır kişilik hakkının ihlali halinde söz konusu olmaktadır.[259] İş K. m. 24/2-b bendi gereği, "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme" imkânına sahiptir. Bu kapsamda, işverenin işçisini iş yerinde bulunan duş ve soyunma odalarında kamera vb. elektronik iletişim araçları ile gözetlemesi işçi bakımından ağır kişilik ihlaline neden olacağından bu durum işçiye sözleşmeyi fesih imkânı tanımaktadır.

İşçinin diğer bir işçi ya da üçüncü şahıslar tarafından iş yeri içerisinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı bulunmaktadır (İş K. m.24/2-d). Uygulamada, ilgili madde gereği mobbing yani psikolojik tacizde haklı fesih nedeni

[258] **ERDOĞAN**, s.160.
[259] **AYDIN**, s.221.

olarak görülmektedir. Nitekim işveren, TBK m.417 kapsamında da işçisini hem cinsel hem de psikolojik tacizden korumakla yükümlüdür.

İşverenin işçiyle iş sözleşmesi yaptığı sırada, işçisine, işyerinde bulunan elektronik iletişim araçları hakkında bilgi vermesi ve gözetleme durumunun varlığını haberdar etmesi gerekmektedir. Aksi halde, İş K. m. 24/2-a bendi uyarınca, "İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa", işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânına sahip olacaktır.

Belli başlı işçi gruplarında gözetlenmemeleri gerekirken hukuka aykırı şekilde gözetlenmeleri ve yaptıkları görüşmelerin açıklanması, koruma kapsamında olan işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı tanımaktadır. Yargıtay bir kararında, "gazetecinin haber kaynaklarının açıklanmayacağına ilişkin söz vermiş olmasına rağmen haber kaynaklarının gazetecinin bilgisi dışında açıklanmasını iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olarak saymıştır".[260] Avukat ile müvekkil arasında oluşan hukuki bağ gereği, avukatında müvekkiline (iş sahibine) karşı sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. Avukatın, müvekkiline karşı sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiği durumlarda, müvekkilin avukatını haklı nedenle azletme ve avukatlık sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, banka sırrı, imalat ve ticaret sırları ile iş sırları kişisel veri niteliğinde kabul edilmemektedir. Fakat bir işyeri bakımından iş sırrı oluşturan veya ticari sır niteliği olan bilgi aynı zamanda işçi bakımından bir kişisel veri oluşturmuş ise işçinin KVKK ve 4857 s. K. bakımından korunması gerekmektedir.[261]

İş sözleşmesinin işverence feshi hallerinde, iş güvencesi kapsamında olan bir işçinin İK m. 20'ye göre işe iade davası açması mümkündür. 20. Madde'nin I. Fıkrası ile getirilen düzenlemeye göre "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş

[260] Y.9.HD., 2003/1376 E., 2003/2719 K., 03.03.2003 T.; www.kazanci.com.
[261] **GÜRSEL**, s.18.

mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir." Ayrıca işçi, fesih nedeniyle işçilik haklarını alamamış ise, işçi alacaklarına yönelik davasını da açabilmektedir.

İş güvencesi kapsamında olmayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde ise, ilgili fesih sırasında ihbar süresi verilmemiş ya da bu ihbar süresine karşılık gelen bir ödeme yapılmamış ise işçi ihbar tazminatı ve başka bir hakkı kalmış ise (kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti vb.) bu haklarını işverenden dava yoluyla talep etme imkânına sahiptir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinden önce haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde işçi TBK m. 438'e göre bakiye süre ücreti ve haksız fesih tazminatı alabilir.[262] Ayrıca şartlar oluşmuş ise işverenden alamadığı kıdem tazminatı, fazla çalışma hakkı gibi işçilik haklarını talep etme imkânına sahiptir.

İşveren işçilerine eşit davranma borcunu ihlal ederek, işyerinde çalışan sadece belirli işçilerin ya da işçinin kişisel haklarını hukuka aykırı şekilde ihlal ederek gözetleme eyleminde bulunur ise; işçi yine dava yoluyla ayrımcılık tazminatı ve yoksun kaldığı diğer hakları talep etme hakkına sahiptir. Eşitlik ilkesine aykırılık nedeni ile İş K. M. 5 uyarınca işverenin eşit davranma yükümlülüğünün ihlali durumunda işçiye dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı verilebilecektir.

Ayrıca, işverenin elektronik izleme ve gözetleme yaparak işçiler arasında sendikal nedenler ile ayrım yapması halinde, işverenin ödeyeceği tazminat miktarı işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacaktır (2821 s. K. m.31/6).

Eklemek gerekir ki, İş K. m.26'ya göre, "İş K. m.24-25 ile gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan işverenin davranışının öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle

[262] **SENYEN KAPLAN,** s. 330 vd.

feshetme imkanı bulunmaktadır. Bu şekilde feshedilen iş sözleşmesi nezdinde işçinin işverenden tazminat alma haklı saklı tutulmuştur".

II. Medeni Kanun Bakımından Sonuçları

A. Genel Olarak

İş sözleşmesinde işçinin işverenden daha güçsüz olması işçinin korunması müessesinin önemini ortaya çıkarmıştır. TBK m. 417 kapsamında, elektronik izleme ve gözetleme ile işçinin kişilik haklarını ihlal eden işveren, işçinin uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür. İşçinin, işverenden maddi tazminat ve manevi tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. TBK m. 417/3 hükmüne göre "İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".

Bu anlamda kişiliği fazlasıyla sınırlayıcı sözleşmeler yapılmasının önüne geçmek amacı ile işçi kendisinden de korunmaktadır. Bu durum doktrinde "içe karşı koruma" şeklinde düzenlenmektedir. Zira TMK m. 23/I-II, "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz." hükmünü haizdir. Hükümden de anlaşıldığı üzere kişinin kişilik hakları bir bütün teşkil etmekte ve sözleşme ile maddi manevi haklarının bir kısmı ya da tamamından vazgeçilmesinin önüne geçilmektedir. [263]

Kişilerin sözleşme ilişkisi olmayan kişilerden gelen saldırılara karşı da kişilik haklarının korunması gerekmektedir. Bu durum da doktrinde dışa karşı koruma şeklinde düzenlenmektedir. TMK m. 24/I, "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir" hükmünü getirmiştir. Hükümde kişilere koruma talep etme hakkı getirilmekle birlikte, hakkın ön şartı olarak fiilin hukuka aykırı olması aranmıştır.[264]

[263] **KAPLAN,** Koruma ve Gözetme, s. 6; **BEYTAR,** s. 35-36.
[264] **BEYTAR,** s. 37-38.

İşçinin kişiliği TMK m.24 ve m.25 ile koruma altına alınmıştır. Hukuka aykırı şekilde kişilik hakkına saldırılan işverenin, mahkeme aracılığıyla bu saldırılarda bulunan işverene karşı koruma isteme hakkı bulunmaktadır. İşçi onayı, üstün bir menfaat ya da kamusal bir yarar bulunmuyor, hukuka uygunluk nedeni de teşkil etmiyor ise, işçinin kişilik haklarına yapılan her tür saldırı hukuka aykırı olmaktadır (TMK m.25).

TMK m. 25, söz konusu saldırılara karşı başvurulacak dava yollarını düzenlemiştir. TMK m. 25 "Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır. Manevi tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez. Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir." Dolayısıyla, işveren tarafından işçinin kişiliğine karşı bir saldırı gerçekleşmesi halinde işçi işverene karşı TMK m.25 kapsamında dava açabilmektedir.

TMK m.25 ile belirlenen davalar, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi sonucunu doğurmamaktadır. İlgili davalar, iş sözleşmesi devam ederken açılabileceği gibi iş sözleşmesinin sona ermesiyle de açılabilmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi ile işçilik alacaklarına yönelik bir davanın açılması hali mevcut ise iş alacaklarına yönelik talebin yanında TMK m.25 dâhilindeki taleplerde ilgili dava ile istenebilmektedir. Kısaca, ihbar, kıdem tazminatı, bakiye ücret bedeli için açılan bir davada TMK m.25 ile sayılan davaların konusu da ileri sürülebilmektedir.[265]

İşçinin kişiliğine müdahale teşkil eden izleme ve gözetleme karşısında başvurabileceği davalar; maddi tazminat, manevi tazminat, saldırının önlenmesi, saldırıya son verilmesi, saldırının hukuka aykırılığının tespiti ve kazancın geri verilmesi davası şeklinde sıralanmıştır.

[265] **SEVİMLİ**, s.291-292; **KÖSEOĞLU**, s.107; **ALPAGUT**, s.71; **ERDOĞAN**, s.150.

B. Maddi Tazminat Davası

Maddi tazminat davası, kişilik hakkı hukuka aykırı şekilde ihlal edilen kişinin malvarlığında meydana gelen zararın giderilmesi amacıyla açılan bir davadır. Niteliği itibariyle bir eda davası olmaktadır. Zamanaşımı süresi TBK m.146 uyarınca on yıl olarak hüküm altına alınmıştır.

Tazminatın var olması için, ilk olarak işverenin borca aykırı şekilde işçisini gözetlemesi, işçinin bu gözetleme nedeniyle kişiliğinin ihlal edilmesi ve bundan zarar doğması, kişilik ihlali ile gözetleme fiilinden kaynaklanan zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması ve işverenin kural olarak kusurlu olması gerekmektedir.

İşverenin işçinin kişiliğini koruma ve gözetme borcu kapsamında, işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü de girmektedir. Kişisel hakkı ihlal edilen işçiye yönelen davranış, TBK m.417/3 kapsamında işverenin borca aykırı davranışı olarak nitelendirilmektedir. TBK m.417 ile sözleşmeye aykırılık neticesinde doğan sorumluluk hükümlerine tabi olunmaktadır. İşçi hukuka aykırı şekilde gözetlenmesi nedeniyle maddi anlamda bir zarara uğradığında bu zararın tazminini işverenden talep etme hakkına sahiptir. Borca aykırı davranış halinde oluşan maddi zararın tazmini TBK m.112 vd. hükümleriyle düzenlenmiştir. TBK m.112 işçi bakımından lehe sonuçlar doğurmaktadır. TBK m.112/1'e göre, "işveren kusursuz olmadığını ispat etmedikçe işçinin haksız müdahaleden kaynaklı zararını gidermekle yükümlendirilmiştir". Burada önemle belirtilmesi gerekir ki, haksız fiil sorumluluğunun aksine ispat yükü işveren üzerinde bırakılmaktadır.[266]

İşverenin kusursuz sorumlu olduğu hallerde dahi tazmin yükümlüsü sıfatını taşıması mümkün olmaktadır. Örnek vermek gerekirse, TBK m.66 hükmü uyarınca, "adam çalıştıranın sorumluluğu" kusursuz sorumluluk hallerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. TBK m.66/2 gereği, "İşverenin çalıştırdığı işçisini seçerken, iş ile ilgili talimat verirken, gözetim ve denetim yaparken zararın doğmaması için gerekli özeni gösterdiğini ispat etmesi halinde işveren sorumluluktan kurtulmaktadır". Aynı şekilde işverenin TBK m.116 hükmü uyarınca da sorumluluğu doğabilmektedir. TBK m.116 ise "yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluğu"nu düzenlemektedir. İşveren tarafından hukuka aykırı şekilde

[266] **GÜRSEL**, s.417-421.

izleme ve gözetleme eyleminin ifası çalıştırdığı başka bir işçiye ya da kişiye bırakılırsa, burada yardımcı kişinin faaliyetinden söz edilmektedir. Yardımcı şahsın eylemi nedeniyle oluşan zarardan işveren de sorumlu tutulmaktadır.[267]

Zararın yüksekliği ve miktarı TBK m.114 ila 51. maddelerine göre belirlenmektedir. Elektronik gözetleme nedeniyle işçinin psikolojik bütünlüğünün bozulması nedeniyle işçi üzerinde uygulanan tedavi masraflarının işverenden talep edilmesi maddi tazminat davalarında maddi zararın doğmasına örnek gösterilebilmektedir. TBK m.54 uyarınca; "tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar" bedensel zarar şeklinde tanımlanmaktadır. TBK m.54 ile kullanılan bedensel zararlar kavramı yalnızca fiziki değil, aynı zamanda ruh sağlığının ihlal edilmesi halinde uğranılan zararları da kapsamaktadır.

C. Manevi Tazminat Davası

Manevi tazminat davaları da tıpkı maddi tazminat davalarında olduğu gibi TBK m.417/3 gereği sözleşmenin ihlalinden kaynaklanan sorumluluk hükümleri nezdinde çözüme kavuşturulmaktadır. Manevi tazminata hükmedilebilmesi için, sözleşme ihlali, işçide oluşan ağır kişilik ihlali, bu ihlaller nedeniyle işçinin manevi yönden zarara uğraması, uygun illiyet bağı ve işverenin kusurlu gözetiminin olması gerekmektedir. Ağır kusur şartı aranmamakla birlikte kusurun varlığı yeterli olmaktadır. İşverenin hukuka aykırı şekilde işçisini iş yerinde gözetlemesi eylemi, işçinin manevi tazminat talep etme hakkını doğurmaktadır. Nitekim Yargıtay da bu yönde kararlar vermiştir.[268]

Manevi tazminat davası, kişilik haklarına hukuka aykırı şekilde müdahale edilmesi halinde tecavüz edilen kişinin duymuş olduğu elem ve ıstırabın giderilmesi için başvurulan bir dava olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, manevi tazminat için; "... amacı kişinin hukuka aykırı olan eylemden dolayı bozulan manevi dengesinin eski haline dönüşmesi, kişinin duygusal olarak tatmin edilmesi, zarar vereni bir daha böyle bir eylemde bulunmaktan alıkoyması gibi olguları karşıladığı bir gerçektir. Manevi tazminat, kişinin çekmiş olduğu fiziksel ve manevi acıları dindirmeyi, hafifletmeyi

[267] **GÜRSEL**, s.422.
[268] Y.4.HD., 1995/2857 E., 1995/4012 K., 16.05.1995 T.; Y.4.HD., 2006/13723 E., 2007/13089 K., 20.10.2007 T.; www.kazanci.com.

amaçlamaktadır. Bu tazminat bizzat yalanan acı ve elemin karşılığıdır...” şeklinde karar verilmiştir.[269]

Manevi tazminat davaları, bir ceza olmayıp malvarlığı hukuka ilişkin zararın giderilmesinde kullanılan bir dava çeşidi de değildir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “...manevi tazminat bir olay nedeniyle duyulan manevi üzüntü ve zararın mümkün olduğu ölçüde giderilmesidir. Amaç, zarara uğrayanda bir huzur hisse vermektir. Bu nedenle manevi tazminat ne bir ceza ne de gerçek anlamda bir tazminattır.” şeklinde hüküm kurmuştur.[270]

TBK m.58/1’e göre, “kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören işçi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilmektedir.” İlgili hükümden anlaşılacağı üzere manevi tazminat para şeklinde ödenebilmektedir. Dolayısıyla, manevi tazminat davasında işçinin parasal bir miktar talep etmesi gerekmektedir. Fakat, aynı maddenin ikinci fıkrasında, “hâkimin bu tazminatın ödenmesi yerine kendi takdiriyle diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilmesi veya bu tazminata ekleyebilmesinin de mümkün olduğu” vurgulanmıştır. Dolayısıyla hâkimin bu konuda takdir yetkisi olduğu açıktır.

Manevi zararların tazmininde hâkime geniş bir takdir yetkisi verildiği yukarıda bahse konu edilmiştir. Dolayısıyla hâkim, tarafların sıfatları, bulundukları makamları, ekonomik ve sosyal durumları manevi tazminatın belirlenmesinde göz önünde bulundurmaktadır.[271] İş hukukunda işçinin zayıf taraf olarak kabulü gerekmektedir. Bu nedenle işverenin sosyo-ekonomik üstünlüğü ve işçi üzerindeki hâkimiyetini hukuka aykırı şekilde kurması ve işçinin bu nedenlerle manevi bütünlüğüne zarar gelmesi manevi tazminatı gerektirir bir durum olarak düşünülmelidir.

Hukuka aykırı şekilde gözetlemeler nedeniyle, işçinin işveren karşısında maddi bir zarara uğramasından çok manevi zarara uğraması söz konusudur. İşçinin elektronik iletişim araçlarıyla gözetlenmesi çoğu zaman işçiyi strese sokmakta, psikolojisini bozmakta ve hatta depresyon belirtileri vuku bulmaktadır. Bu nedenle işçinin işverenden manevi tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır (TMK m.25/3, İş K. m.26/2, TBK m.114/2, m.58). Başka bir deyişle, işverenin hukuka aykırı şekilde işçisini elektronik olarak gözetlemesi, işçinin kişilik

[269] YHGK., 2001/21-993 E., 2001/1019 K., 14.11.2001 T.; www.kararara.com.
[270] Y.13.HD., 2011/2670 E., 2011/10460 K., 30.06.2011 T.; www.legalbank.net.
[271] **ERDOĞAN**, s.158; Y.4.HD.,2001/755 E., 2001/1157 K., 08.02.2001 T.; www.legalbank.net.

hakkının ağır ihlalini oluşturuyor ise işçinin manevi tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

İşveren yaşanılan her kişilik hakkı ihlalinde manevi tazminat ödemekle yükümlendirilmemiştir. Kişilik hakkı ihlallerinin belirli bir ağırlıkta olması gerekmektedir. İşverenin işçisini elektronik şekilde gözetlemesi halinde işçinin kişilik haklarının ağır şekilde ihlal etmiş olması, işvereni manevi tazminat ödemek zorunda bırakmaktadır. Örneğin, işçinin duş ve tuvaletlerde işveren tarafından kamera ile izlenmesi ve gözetlenmesi ağır kişilik ihlali olup, manevi tazminat ödenmesini gerektirmektedir.[272] Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararında, "kişinin ruhsal bütünlüğünü bozucu nitelikte ve ağırlıkta olan sözleşmeye aykırılıkların haksız eylem oluşturması nedeniyle işverenin manevi tazminat sorumluluğunun olması gerektiğine" karar vermiştir.[273]

D. Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası

TMK m. 24 uyarınca, "hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteme hakkına sahiptir". Saldırı tehlikesinin önlenmesi davası bir diğer değişle önleme davası, TMK m.25/1 kapsamında kişilik haklarına yapılan hukuka aykırı saldırı halinde açılabilecek davalar arasında yer almaktadır. Nitekim TMK m.25/1'e göre, "İşverenin hukuka aykırı bir şekilde işçiyi elektronik iletişim araçları ile gözetlemesi halinde, işçi, mahkemeden kişilik ihlali tehlikesinin önlenmesini talep etme hakkına" sahip olmaktadır.

Saldırı tehlikesinin önlenmesi davasını diğer dava türlerinden ayıran belirli özellikleri bulunmaktadır. Önleme davalarında saldırı henüz gerçekleşmemiştir. Sona ermiş bir saldırının tekrarlanması tehlikesi var ise de yine bu davanın açılması gerekmektedir. Saldırı tehlikesinin önlenmesi davasını açabilmek için engellenmesi gereken saldırının haksız olması yeterli olup, bu saldırıda bulunan işverenin (kişinin) kusurlu olması şartı aranmamaktadır. Ancak doktrinde saldırı tehlikesi yaratan işverenin kusurlu olması gerektiğine ilişkin görüşler de mevcuttur.[274]

---

[272] **OKUR**, s.191.
[273] Y.15.HD., 2006/16847 E., 2007/7171 K., 13.11.2007 T.; www.kazanci.com.
[274] **ZEVKLİLER/ACABEY/GÖKYAYLA**, s.529; **ÖZTAN**, Şahsin Hukuku, s. 154; **GÜRSEL**, s.413.

Ayrıca hukuka aykırı saldırı tehlikesinin yakın ve ciddi olması da gerekmektedir.[275]

Örnek vermek gerekirse, işyeri panosunda belirli bir tarih itibariyle işyerinin her yerinde kamera ile gözetleme yapılacağına ilişkin bildirimin bulunması halinde işçiler henüz başlamamış olan, fakat başlar ise ciddi nitelikte kişilik ihlaline neden olabilecek bu girişimin önlenmesi adına bu davayı açma hakkında sahiptir.[276]

İşçi, saldırı tehlikesinin varlığını ispatla mükelleftir. İşçinin iddiasını ispat etmesi ile mahkeme işvereni saldırı teşkil eden davranıştan kaçınmaya hükmedecektir.[277] Mahkeme tarafından verilmiş olan saldırının önlenmesi kararına rağmen yeniden bir saldırı gerçekleşmesi halinde kişilik hakkı zedelenmiş olan işçi, somut olayın durumuna göre saldırıya son verilmesi ya da saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep edebileceği gibi işverene karşı maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına da sahiptir.[278]

E. Saldırıya Son Verilmesi Davası

TMK m.25/1'e göre, "İşverenin hukuka aykırı bir şekilde işçiyi elektronik iletişim araçları ile gözetlemesi halinde, işçi, mahkemeden sürmekte olan kişilik ihlaline son verilmesini talep etme hakkına" sahip olmaktadır.

İşçinin bu davayı açabilmesi için işverenin saldırısında haksız olması yeterli olmaktadır. Burada işverenin kusurlu olması şartı aranmamaktadır. İşverenin haksız saldırısı devam ettiği sürece saldırıya son verilmesi davası açılabilmektedir. Mahkeme, işverenin elektronik araçlarla olan gözetimini hukuka aykırı bulur ve işçi bakımından kişilik ihlaline neden olduğu yönünde kanaat kurar ise işvereni saldırıya yani gözetlenmesinin sona erdirilmesine mahkûm edecektir.[279]

---

[275] **TANDOĞAN**, s.246; **AKİPEK/AKINTÜRK**, s.415; **KILIÇOĞLU**, s.200; **OKUR**, s.194; **ZEVKLİLER/ACABEY/GÖKYAYLA**, s.528.
[276] **ERDOĞAN**, s.151.
[277] **ZEVKLİLER/ACABEY/GÖKYAYLA**, s.499; **GÜRSEL**, s.413.
[278] **OĞUZMAN /SELİÇİ/OKTAY**, s. 195.
[279] **ZEVKLİLER/ACABEY/GÖKYAYLA**, s.499.

Hukuka aykırı gözetleme durumunun devamı söz konusu olup bitse dahi tekrarı olacağı tehlikesi var ise hem önleme hem de saldırıya son verilme davasının birlikte açılmasında hukuki yarar bulunmaktadır.[280]

Örnek vermek gerekir ise, işçinin kişilik haklarına müdahale teşkil eden ve işyerinde bulunan kameraların sökülmesi hususunda bu davayı açmasında hukuki yararı bulunmaktadır.[281]

F. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

TMK m.25/1'e göre, "İşverenin hukuka aykırı bir şekilde işçiyi elektronik iletişim araçları ile gözetlemesi sona ermiş olsa da işçi etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteme hakkına" sahiptir.

Davanın açılmasında, devam eden saldırıyı gerçekleştirmiş olan işverenin, kusuru ve zararı aranmamaktadır. Mahkeme, işçi üzerinde kişilik ihlalinin var olup olmadığını, kişilik ihlali var ise hukuka aykırı gerçekleşip gerçekleşmediğini ve işverenin kişilik ihlaline hukuka aykırı bir şekilde katılıp katılmadığını tespit etmektedir.

Örnek vermek gerekir ise, işveren işyeri sırrını başka firmalara sızdırdığı düşünülen işçisinin telefonlarını dinlemiş ancak bunun sonucunda bir sonuç elde edememiş ve dinleme işlemine son vermiş ise, işçi tecavüzün önlenmesi veya kaldırılması yolunu değil hukuka aykırılığın tekrarlanmaması adına tespit davası açma yoluna başvurabilmektedir.[282]

G. Hükmün 3. Şahıslara Bildirimi ve İlanı

6100 sayılı Kanunun, "aleniyet ilkesi" başlıklı 28. maddesinin ilk fıkrasına göre, "duruşmaların ve kararların bildirilmesi alenidir". Aleniyet ilkesi çerçevesinde, TMK m.25/2'de, "Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir" hükmü yer almaktadır. İlgili hükme göre, işçi mahkeme kararının üçüncü kişilere bildirilmesini ve bu ilamın ilan edilmesini talep

[280] **OKUR**, s.195.
[281] **ERDOĞAN**, s.152.
[282] **ERDOĞAN**, s.154.

edebilmektedir. İşçinin bu talebi özellikle işveren yanında başka kişilerinde kişilik ihlaline katıldığı hallerde söz konusu olmaktadır.[283]

Hükmün 3. şahıslara bildirimini isteme hakkı yalnızca HMK ve TMK kapsamında değerlendirilmemelidir. 6698 sayılı Kanun'un 11. maddesi de "ilgili kişinin her zaman veri sorumlusuna başvurarak, kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi veya yok edilmesine ilişkin işlemlerin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme" hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır.

Burada üzerinde durulması gereken konu, üçüncü kişi olarak kimin anlaşılacağıdır. Konuyu iş hukuku kapsamında ele aldığımızda, işverenin temsilcisi, işyeri müşterileri, diğer işçiler ve kamu kurumları üçüncü kişi olabilecektir.

H. Kazancın Geri Verilmesi Davası

Kişiliğin korunmasına ilişkin özel hukuki koruma yollarının yanı sıra genel malvarlığı davalarından biri olan kazancın geri verilmesi davası hakkında bilgilendirilmede bulunulması gerekmektedir. Kazancın geri verilmesi davası kişilik haklarına haksız saldırı neticesinde failin elde ettiği kazanç ya da çıkarların saldırıda bulunulan bireye ödenmesini sağlayan bir davadır.[284]

TMK m.25/3-4, "Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır. Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez" hükmü yer almaktadır.

İş hukuku çerçevesinde düşünüldüğünde, işçinin kazanç elde etmeyi düşünmediği kişisel verilerini izni olmadan kullanarak kazanç elde eden işverenden, bu kazancın vekâletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde talep edilmesi mümkün olmaktadır. İşverenin malvarlığında bir artış olması gerekmektedir. Kazancın geri verilmesi davası, 6698 sayılı Kanun kapsamında kişisel verilerin korunmasına yönelik bir dava olmaktadır. Kanımızca,

[283] **OKUR**, s.196.
[284] **GÜRSEL**, s.422.

işverenin hukuka aykırı şekilde işçisini elektronik aletler kullanarak izlemesi ve gözetlemesi neticesinde işverenin işçisi hakkında ulaşılan veriler üzerinde kazanç sağlanması halinde, işçinin kazancın geri verilmesi davası açmasında herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Örneğin, işverenin işçisini kamera ile soyunma odasında gözetlemesi ve kamera kaydının işveren tarafından bir internet sitesine satılması halinde işveren bir kazanç sağlamış bulunmaktadır. Bu durumda işçi kazancın geri verilmesi talebinde bulunabilecektir. Bu tarz durumlara uygulamada çok rastlanmamakla birlikte dava açılmasında bir sakınca bulunulmamaktadır. Kısacası, somut olayın özelliklerine bakılarak davanın açılabilir olup olmaması hakkında karar verilmesi daha yerinde bir uygulama olacaktır.

III. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Bakımından

İşçi hakkında hukuka aykırı şekilde yapılan izleme ve gözetleme neticesinde elde edilen delillerin işveren tarafından işçi aleyhine kullanılmaması gerekmektedir. Nitekim HMK m. 189/2'de, "hukuka aykırı elde edilen delillerin, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamayacağı" düzenlenmiştir. İlgili hüküm gereği, hukuka aykırı şekilde elde edilen delilin kullanılmasının hukuka aykırı olacağı belirtilmiştir.

Yargıtay, "işçinin özel defterini alan işverenin bu defteri yasal olmayan yollarla elde ettiğini ve bu deftere dayanılarak yapılan feshin haksız olduğuna karar vermiştir".[285]

Belirtmek gerekir ki, işçinin kişilik haklarının elektronik gözetleme yoluyla ihlal edilmesi ve hukuka aykırı delil oluşturulması mahkemede işveren tarafından kullanılmayacağı sabit ise de işçinin kişilik hakkının ihlali bakımından bu deliller işçi tarafından ispat amaçlı kullanılması hukuka aykırılık teşkil etmemektedir.

Öte yandan, iş yerindeki bilgisayarı işçiye özel amaçlı olarak kullanma izni verilmemişse, işçinin bilgisayara kaydettiği veriler özel hayatın ihlali olmayıp bu bilgiler işçi aleyhinde delil olarak kullanılabilecektir. Aynı şekilde, işçinin çalışmadığı yerde müşterilerin kontrol edilmesi için takılan kameralara tesadüfi olarak işçinin hukuka aykırı davranışlarının yansıması işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı

[285] Y.9.HD., 2000/10386 E., 2000/15096 K., 30.10.2000 T.; www.kazanci.com.

tanımaktadır. İlgili deliller de işçiye karşı kullanılabilecektir. Bu nedenle hukuka aykırı delilden söz edilmesi mümkün görülmemektedir.[286]

İşçinin kişiliğine müdahale teşkil eden izleme ve gözetleme karşısında başvurabileceği saldırının önlenmesi, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarında görevli mahkeme iş mahkemeleri; iş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde "iş mahkemesi sıfatıyla" asliye hukuk mahkemeleri (7036 s. İş Mah. K. m.1) görevlidir.[287] Yetkili mahkeme ise işçinin yerleşim yeri veya işverenin yerleşim yeri mahkemesidir (TMK m.25/5).

[286] **OKUR**, s.198-199.

[287] Y. 22.HD., E.2017/7229, K.2017/8091, 10.04.2017 T.; Y. 10.HD., E.2016/11758, K.2016/12211, 10.10.2016 T.; Y. 21.HD., E.2005/3914, K.2005/5368, 23.05.2005 T.; www.legalbank.net.

SONUÇ

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında yapılan, işçinin iş görmeyi işverenin ise ücret ödemeyi taahhüt ettiği, kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında yapıldığından iki tarafa da belirli hak ve yükümlülükler getirmektedir. İşçinin iş görme ediminin yanı sıra işverenin yönetim hakkına uygun davranması, işverenin ise işçisine ücret ödemesi, işçisini koruması ve gözetmesi gerekmektedir. İşverenin işletmesel nedenler, performans değerlendirmesi, verimlilik ölçme, güvenlik endişeleri gibi nedenlerle çalıştırdığı işçisini elektronik iletişim araçlarıyla izleme ve gözetleme kısaca denetleme hakkına sahiptir.

TBK m.417/2 ve 6331 s. K. m.4 gereği, işverenin çalıştırdığı her işçisinin kişisel bütünlüğünü ve sağlığını korunması ve uygun tedbirleri alması gerekmektedir. İşverenin işçisini koruma borcu, işverene işçilerini işyeri ortamında koruma amaçlı olarak izleme ve gözetleme imkânı tanımaktadır. Fakat işverenin işçisini elektronik iletişim araçlarıyla gözetlemesinde birtakım sınırlar mevcuttur. Bu sınırlara uyulmaması halinde işçinin özel hayatının ve kişisel verilerinin gizliliği ihlal edilmiş olmaktadır.

İşçilerin işveren tarafından elektronik iletişim araçları ile yaptıkları denetimler gerek işçilerin kişilik hakları, gerekse çalışma hayatları yönünden ulusal ve uluslararası düzeyde koruma altına alınmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği tarafından kabul edilen sözleşme, tüzük ve yönergelerle (direktifler) korunan işçilik hakları, iş hukukunun uluslararası kaynakları arasında yerini almış olmaktadır. Tüm bu çalışmaların yanı sıra ulusal hukukumuzda, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 4721 s. Türk Medeni Kanunu, 4857 s. İş Kanunu, 6098 s. Türk Borçlar Kanunu, 6698 s. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile hukuki düzenlemeler; 5237 s. Türk Ceza Kanunu ve 5271 s. Ceza Muhakemeleri Kanunu ile cezai düzenlemelere yer verilmiştir. Hem İngiltere gibi Anglo Sakson Hukuk Sisteminde hem de Fransa, Almanya, İsviçre, Belçika, İtalya, Hollanda ve Amerika Birleşik Devletleri gibi Kıta Avrupası Hukuk Sisteminde elektronik iletişimin işveren tarafından izlenmesi ve gözetlenmesine ilişkin hukuki düzenlemeler getirilmiştir.

İşçinin işyerinde iletişim hakkının elinden alınması gibi bir durum söz konusu olmamaktadır. İşçinin özel yaşam alanı, iletişim alanında da söz konusudur. İşçinin iletişim

hakkının elinden alınması Anayasa'nın 22. maddesi ile güvence altına alınan haberleşme özgürlüğünün ihlali olacağı gibi, AİHS'nin 8. maddesi ile düzenlenen 'özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına' da aykırılık oluşturacaktır. Kaldı ki, TCK m. 124 ile düzenlenen haberleşmenin engellenmesi suçu da özel olarak düzenleme altına alınmıştır.

İşveren, işyerinde işçisinin iletişim hakkına son vermek yerine başka bir yol tercih etmektedir. Bu yol, işverenin işçisine işyerinde kullanması için tahsis ettiği elektronik iletişim araçlarından geçmektedir. İzleme ve gözetleme eylemi, günümüzde telefon, internet, e-posta, video kamera ve GPS sistemleri gibi elektronik iletişim araçlarının kullanımı ile gerçekleşmektedir.

İşveren işçinin işyerindeki iletişim hakkını engelleme hakkına sahip değildir. Fakat işçisine tahsis ettiği elektronik iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımını örneğin; işçinin özel telefon görüşmesi yapmasını, iş haricinde bilgisayar ve internet üzerinden sitelere girmesini, özel amaçlı e-posta gönderimi yapmasını yasaklayabilme hakkına sahiptir. Bu işverenin işyeri içerisinde kullanılan elektronik iletişim araçlarının o işverenin mülkiyetinde olmasından ileri gelmektedir. İşçinin, işveren tarafından koyulan yasaklara uyması gerekmektedir. Bunun nedeni işçinin işverene ekonomik ve kişisel yönden bağımlı olmasıdır.

İşveren, işçisine tahsis ettiği elektronik iletişim araçlarının, işçi tarafından özel amaçlı kullanımını yasaklamak yerine bu kullanımı serbest bırakma hakkına da sahiptir. İşçilere sunulan özel amaçlı kullanım serbestisi işveren nezdinde birtakım sorunlara neden olabilmektedir. TBK m.417 ila 4857 s. İş K. m.25/2 kapsamında işverenin işçisini koruma borcu bulunmaktadır. İşyerinde çalışan tüm işçilerin işveren tarafından cinsel taciz ve psikolojik tacize karşı korunması gerekmektedir. Bu nedenle, işveren elektronik iletişim araçları üzerinden yapılan internetten gönderilen cinsel içerikli fotoğraf paylaşımı, cinsel içerikli fıkra vb. sözlerin e-posta yoluyla iletilmesi gibi durumların önüne geçebilmek adına işçinin kullandığı elektronik iletişim araçlarını gözetleme ve izleme hakkına sahip olmaktadır. Bu durum işverenin haklı menfaatleri nedeniyle, işvereni işçisini izleme ve gözetleme yoluna götürebilmektedir. Fakat işverenin bu izleme ve gözetleme hususunda işçinin özel hayat ve kişisel verilerine ilişkin sınırları aşması onu hukuki ve cezai yönden sorumlu kılmaktadır.

İşçinin işverenin yapacağı elektronik gözetlemeye onay vermesi, işverenin elektronik gözetleme ve izleme yapmasını hukuka uygun hale getirmektedir. Fakat bu onayın işveren tarafından elektronik iletişim araçları ile izleme ve gözetleme eyleminin yapılmasından önce verilmesi gerekmektedir. Bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında da verilebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, başlangıçta iş sözleşmesi ile alınan onayın varlığı işveren nezdinde yeterli olmamalıdır. Her olaya ilişkin işverenin işçiden elektronik izlemeye ilişkin onay alması gerekmektedir. Ayrıca işçinin verdiği onayı işverenin yazılı şekle bağlaması ispat bakımından yerinde olacaktır.

İşçinin elektronik gözetlemeye ilişkin verdiği onayı geri alması ya da onay verme serbestisi nedeniyle gözetlemeye hiç onay vermemesi halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı olmayacaktır. Fakat işçinin sadakat borcu ve dürüstlük kuralı bakımından onay vermesi gereken durumlara onay vermemesi, iyiniyetli davranmaması halinde işverenin işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı bulunmaktadır.

Hukuka uygunluk hallerinin bulunmadığı hallerde işveren tarafından yapılan gözetimin hem hukuki hem de cezai sonuçları bulunmaktadır. Ulaşılan teknolojik gelişmeler nedeniyle işverenin hukuka aykırı bir şekilde işçilerin her türlü özel konuşmalarını dinlemesi, özel görüntülerini izlemesi ve kaydetmesi olanağı bulunmaktadır. Geçtiğimiz yıllarda, işverenin işçilerinin ses ve görüntülerini gizlice kaydedip kişilik haklarına zarar vermesi nedeniyle, 5237 s. TCK m.132,133 ve 134. maddelerinde haberleşmenin gizliliğinin ihlali, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması ile özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesi eylemleri ayrı ayrı suç olarak düzenlenmiştir. Ayrıca işçinin kişilik haklarının saldırıya uğraması halinde işçinin kişilik hakları, Anayasa m.20 ile korunan özel hayatın gizliliği TMK m.24 ve m.25 ila TBK m.58 kapsamında koruma altına alınmıştır. İşveren tarafından işçinin kişiliğine karşı bir saldırı gerçekleşmesi halinde işçi işverene karşı TMK m.25 kapsamında dava açabilmektedir. TMK m.25 ile belirlenen davalar, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi sonucunu doğurmamaktadır, ilgili davalar iş sözleşmesi devam ederken açılabileceği gibi iş sözleşmesinin sona ermesiyle de açılabilmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi ile işçilik alacaklarına yönelik bir davanın açılması hali mevcut ise iş alacaklarına yönelik talebin yanında TMK m.25 dâhilindeki taleplerde ilgili dava ile

istenebilmektedir. Kısaca, ihbar, kıdem tazminatı, bakiye ücret bedeli için açılan bir davada TMK m.25 ile sayılan davaların konusu da ileri sürülebilmektedir

4857 s. İş Kanunumuzda elektronik iletişim araçlarıyla izlenme ve gözetlenme hususunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat işverenin hukuka aykırı şekilde yaptığı gözetleme neticesinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı bulunduğu görülmektedir. İşçinin diğer bir işçi ya da üçüncü şahıslar tarafından iş yeri içerisinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı bulunmaktadır (İş K. m.24/2-d). Uygulamada, ilgili madde gereği mobbing yani psikolojik tacizde haklı fesih nedeni olarak görülmektedir. Nitekim işveren, TBK m.417 kapsamında da işçisini hem cinsel hem de psikolojik tacizden korumakla yükümlüdür. Hukuka aykırı bir biçimde işçinin kişilik haklarını ihlal eden işveren karşısında işçi, çalışmama hakkını da kullanma ayrıca bu nedenle uğradığı maddi-manevi zararı işverenden tazmin etme hakkına da sahiptir.

İş Hukuku çerçevesinde düşünüldüğünde, işçinin kazanç elde etmeyi düşünmediği kişisel verilerini izni olmadan kullanarak kazanç elde eden işverenden, bu kazancın vekâletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde talep edilmesi mümkün olmaktadır. Bunun için işverenin malvarlığında bir artış olması gerekmektedir. Kazancın geri verilmesi davası, 6698 sayılı Kanun kapsamında kişisel verilerin korunmasına yönelik bir dava olmaktadır. Kanımızca, işverenin hukuka aykırı şekilde işçisini elektronik aletler kullanarak izlemesi ve gözetlemesi neticesinde işverenin işçisi hakkında ulaşılan veriler üzerinde kazanç sağlanması halinde işçinin kazancın geri verilmesi davası açmasında herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Nitekim somut olayın özelliklerine bakılarak davanın açılabilir olup olmaması hakkında karar verilmesi gerekmektedir.

Ceza Hukuku'ndaki düzenlemelerin özel hukuka etkisi konusunda belirtmemiz gereken birkaç husus bulunmaktadır. Bir işverenin işçisini gözetlemesi halinde, menfaati veya hukuka uygunluk nedenlerinin varlığı nedeniyle ceza dosyası üzerinden beraat alması, hukuk mahkemelerini etkilemeyecektir. Fakat işverenin TCK m.132 ila 140 arasında işlediği bir suçun ceza mahkemesi nezdinde kabul edilmesi ve işverene ceza verilmesi halinde bu durum hukuk mahkemeleri bakımından bağlayıcı olacaktır. Kısaca, ceza hukukunda işverenin alacağı beraat hukuk mahkemelerini etkilemezken, işverene ceza hukuku

bakımından ceza verilmesi halinde bu durum hukuk mahkemelerini nezdinde bağlayıcı olacaktır.

Her ne kadar işverenin işçisini elektronik iletişim araçları ile gözetlemesi konusunda ulusal boyutta birçok düzenleme olduğu görülse de bu düzenlemelerin hepsinin genel hükümler nezdinde olduğu görülmektedir. Genel düzenlemelerden yararlanılması geçici bir çözüm yolu teşkil ettiğinden en kısa zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'na getirilecek özel hükümlerle bu durumun açıklığa kavuşturulması gerektiği unutulmamalıdır.

Elektronik iletişim araçlarıyla işçilerin izlenilmesi hususunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ilke kararlarından olan Barbulescu kararında, işveren, işçinin kurumsal mesaj hesabının kişisel amaçla kullanım ağırlığını yeteri derece de ölçmeden, işçinin bu kullanımı nezdinde işyerinde oluşan zararın hesabını yapmadan işçinin iş sözleşmesini feshederek feshin son çare olması ilkesini hiçe saymıştır. Ayrıca, bu kararda üçüncü şahısların özel hayatının gizliliği ihlal edilmiş olmasına rağmen bu ihlallere değinilmemiştir. Bu nedenle Barbulescu davasında olduğu gibi üçüncü şahısların hakları nedeniyle, işverenlerin izleme ve gözetim konusunda olabildiğince dikkatli ve hassas davranmaları daha yerinde olacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, alınan AİHM Kararlarında genel olarak Barbulescu kararında da olduğu gibi geçerli fesih üzerinde durulmaktadır. Fakat işçinin izlenmesi ve gözetlenmesi hususunda Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar çoğunlukla haklı nedenle fesih yönünde olmuştur. Haklı neden ve geçerli neden ayrımı aslında birbiri ile iç içe geçmiş, fakat bir o kadar da farklı kavramlardır. Haklı nedenle fesih kavramı 4857 s. K. m.24 ve 25'te işçi ve işveren yönünden ayrı şekilde düzenlenmekte olup kanunda tahdidi şekilde sıralanmıştır. Geçerli nedenle fesih ise 18. madde ile 4857 s. Kanunda yer almış ve kanunda tahdidi olarak sayılmamış, genişletilmemiş ve somut olaylara göre değerlendirilebilecek şekilde bırakılmıştır. Nitekim uygulamada, 4857 s. K. m.24 ve 25 kapsamında olmayan fesih nedenleri haklı nedenle fesih olarak değil geçerli nedenle fesih olarak kabul edilmektedir. Geçerli neden, haklı nedenle oranla daha az ağır sonuçlara neden olmaktadır. Nitekim 4857 s. K. 18. maddesinin gerekçesinde de, geçerli neden, "25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin veya işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler işçinin iş görme borcunu kendisinden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz

etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen nedenler olabilecektir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedene dayandığını kabul etmek gerekecektir" şeklinde bir ifadeye yer vermek yoluyla açıklanmıştır.

KAYNAKÇA

Ağır, Ç. (2013). İş hukukunda normal fazla çalışma. *İstanbul Barosu Dergisi*, *87*(1), 101-127.

Akgeyik T., Güngör, M., Uşen, Ş. ve Omay, U. (2006). İşyerinde psikolojik taciz: Bankacılık sektörüne ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 56*(2), 1-54.

Akipek, J. ve Akıntürk, T. (2002). *Türk Medeni Kanunu, başlangıç hükümleri, kişiler hukuku.* İstanbul: Beta Yayanları.

Akkaya, T. (2013). İşçinin kişilik haklarının korunması bağlamında cinsel veya psikolojik tacizden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin medeni usul hukuku sorunları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 13, 67-90.

Akyiğit, E. (2014). *İş hukuku* (10. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Akyürek, G. (2012). Ceza yargılamasında hukuka aykırı delillerin değerlendirilmesi sorunu. *TBB Dergisi*, 101, 61-80.

Alp, M. (1999). Ölçülülük ilkesinin özel hukuk ve iş hukukunda özellikle hizmet akdinin feshinde uygulanması. *Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi*, 1519-1534.

Arman, A. (2013). Bu röportajı okuduktan sonra, bilgisayarınızın kamerasını yara bandıyla kapatacaksınız! *Hurriyet.* (2013, 26 Mayıs). https://www.hurriyet.com.tr/bu-roportaji-okuduktan-sonra-bilgisayarinizin-kamerasini-yara-bandiyla-kapatacaksiniz-23369267.

Avrupa Birliği Konseyi ve Avrupa Parlamentosu Direktifi. (b.t.). *95/46/EC Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına Dair Bireylerin Korunması Direktifi*. https://kisiselveri.com/9546ec-turkce

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi. (b.t.). *Avrupa Birliği Yasal Çerçeve.* https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708

Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları* (1. baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Aytekin, Ş. (2008). İşçinin kendisine ait postayı işyeri kaynaklarını kullanarak göndermesi sözleşmenin feshinde haklı sebep teşkil eder mi? *Sicil Hukuk Dergisi*, *3*(10), 257-264.

Balkır, Z. G. (b.t.). *İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında etik sınırlar*. www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr.

Başterzi, S. (2010). Avukatla bağlanan sözleşmenin hukuki niteliği, iş sözleşmesinin vekalet ve diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılması. *Sicil Dergisi*, 17.

Bayram, F. (2006). Borçlar kanunu tasarısı ışığında işverenin, işçinin kişiliğini koruma borcu, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku Türk milli komitesi 30. yıl armağanı. Ankara, 11-48.

Baysal, U. (2017). *İş hukuku ders kitabı*. Ankara.

Belge, A. M. (2017). Özellikle kişisel verilerin korunması kanunu çerçevesinde işçilerin kişisel verilerinin ihlâli ve korunması yolları. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, 19*(Özel Sayı), 1025-1051.

Beytar, E. (2017). *İşçinin kişiliğinin ve kişisel verilerin korunması*, İstanbul: On iki levha Yayınları.

Bilgin, A. (2014). Avrupa birliğinden çekilme hakkı: Sonun başlangıcı mı? *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *18*(3-4), 205-243.

Bill Mclaren J. R. & Appellant, V. (n.d.). Court of Appeals of Texas, Dallas. Microsoft Corporation, Appellee. No. 05-97-00824-CV. https://cyber.harvard.edu/ privacy/ McLaren_v_Microsoft.htm

Canbolat, T. (1992). *Türk iş hukukunda asıl işveren- alt işveren ilişkileri*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.

Centel, T. (1992). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.

Centel, T. (2005). *İş hukukunun esasları* (4. baskı). İstanbul.

Civelek, D. (2011). *Kişisel verilerin korunması ve bir kurumsal yapılanma önerisi* (Uzmanlık Tezi).

Çelik, N. (2010). *İş hukuku dersleri* (23. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2016). *İş hukuku dersleri* (29. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Çenberci, M. (1968). *İş kanunu şerhi*. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası.

Çetin, E. (2015). *İnsan hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. maddeleri bağlamında çalışanların hakları*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2017). *Üniversite öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılık düzeylerinin ve kullanım amaçlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 268-286.

Dural, M. ve Öğüz, T. (2002). *Türk özel hukuku: Cilt II kişiler hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Ekonomi, M. (1984). *İş hukuku, Ferdi iş hukuku* (Cilt I, 3. baskı). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları.

Ekonomi, M. (2006). *"İşyerinin Kapatılması", İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku Türk milli komitesi 30. Yıl Armağan*.

Erdoğan, C. (2017). *Kişilik hakkı kapsamında işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Ertürk, Ş. (2002). *İş ilişkisinde temel haklar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Eyrenci, Ö. (2004). *Bireysel iş hukuku*. Ankara.

Eyrenci, Ö. (2010, Mayıs). *Feshin geçerliliğinde ölçülülük denetimi, İş güvencesi ve işe iade davaları, Seminer*. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul Barosu, İstanbul. (Fesih)

Gemalmaz, H. B. (2017). *Çalışanların internet iletişiminin işverence izlenmesi özel yaşam hakkına aykırı mıdır?* AİHM Büyük Dairesinin 05 Eylül 2017 Tarihli Barbulescu Kararı. http:/blog.lexpera.com.tr. (Barbulescu Kararı)

Gemalmaz, M. S. (). *Ulusal üstü İnsan hakları hukukunun genel teorisine giriş*. İstanbul: Beta.

Gökyayla, K. E. (2000). *Medeni hukuk* (6. baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Gören, Z. (2013). Düşünceyi açıklama özgürlüğü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(24), 31-60.

Günay, C. İ. (2005). *İş kanunu şerhi*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Gürsel, İ. (2016). *İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkı* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Helvacı, S. (2001). *Türk ve İsviçre hukuklarında kişilik hakkını koruyucu davalar.* İstanbul.

İdeasoft. (b.t.). *Ağ (Network) Nedir?* https://www.eticaret.com/e-ticaret-sozlugu/ag-network-nedir/

İlbek. Hukuk Sistemleri. (b.t.). *Üniversite Dünyası-Hukuk.* https://ilbek.pressbooks.com/chapter/hukuk-sistemleri/

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. (b.t.). https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/

İnternet Nedir? (b.t.). https://www.armadigital.com.tr/internet-bilgi-bankasi/internet-nedir

Kaboğlu, Ö. İ. (2002). *Özgürlükler hukuku* (6. baskı). Ankara.

Kamera. (b.t.). https://sozluk.gov.tr/

Kaplan, E. T. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7*(2), 2-16. (Koruma ve Gözetme)

Kaplan, E. T. (2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarının korunması. *MESS Sicil İş hukuku Dergisi,* 40-53. (Kişilik Haklarının Korunması)

Kara, İ. (2015). Türkiye'de zararlı yazılımlarla mücadelenin uygulama ve hukuki boyutunun değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi,* 52, 87-98.

Kılıçoğlu, A. (2008). *Şeref, haysiyet ve özel yaşama basın yoluyla saldırılarda hukuksal sorumluluk* (3. baskı). Ankara.

Kılınç, Ü. (2012). Teknik araçlarla yapılan gizli izlemelerin Avrupa İnsan Hakları sözleşmesine uygunluğu sorunu. *TAAD, 3*(9), 1-32.

Korkmaz, A. (2014). İnsan hakları bağlamında özel hayatın gizliliği ve korunması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *16*(Özel Sayı I), 99-103.

Köksal Süzen, S. (2019). *Türk iş hukukunda alt işveren kavramı ve uygulama sorunları* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Köseoğlu, A. C. (2011). *İş sözleşmesinin işçiden kaynaklanan nedenlerle bildirimli feshi.* İstanbul.

Küzeci, E. (2010). *Kişisel verilerin korunması*. Ankara.

Metin, Y. (2002). *Ölçülülük İlkesi*. Ankara.

Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş hukuku* (2. baskı). Ankara.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri I* (5. baskı). İstanbul.

Oğurlu, Y. (2002). *Ölçülülük ilkesi.*

Oğuzman, M. K. (1974). İşyerinden çıkarken işçilerin üzerlerinin aranması. *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü,* 11.

Oktay, S. (2010). *Kişiler hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)* (10. baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

Okur, Z. (2009). İş Hukukunda işçinin sigara içme özgürlüğü ve sınırları. *Kamu-İş,* 10, 2009. (Sigara İçme Özgürlüğü)

Okur, Z. (2013). *İş Hukuku'nda elektronik gözetleme*. İstanbul.

Özbudun, E. (1977). Anayasa hukuku bakımından özel haberleşmenin gizliliği. *Ankara Hukuk Fakültesi 50.Yıl Armağanı,* 1, 1925-1977.

Özdemir, E. (2008). İnternet ve iş sözleşmesi: Yeni teknolojilerin iş ilişkisine etkileri üzerine. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 10(Haziran). (İnternet ve İş Sözleşmesi)

Özdemir, H. (2010). Haberleşmenin gizliliği ve kişisel veriler. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14*(1-2).

Özden. (2014). *İşverenin işçiye işyerinde müdahalesinin sınırları* (24 Haziran 2014). https://ozden2015.wordpress.com/2014/06/24/isveren-in-isciye-isyerinde-mudahalesinin-sinirlari/

Özdilek, O. A. (t.y.). *Hizmet akitlerinde gizlilik maddesinin bilişim teknolojileri kullanımı açısından değerlendirilmesi*. www.hukuki.net, erişim tarihi:11.03.2020.

Öztan, B. (2000). *Şahsın hukuku, hakiki şahıslar.* Ankara: Turhan Kitabevi. (Şahsın Hukuku)

Öztan, B. (2004). *Medeni Hukuk'un temel kavramları* (15. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Protection of Workers Personal Data. (n.d.). *An ILO Code Of Practise.* https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_engl.pdf.

Sağıroğlu, Ş. (2007). Kötücül ve casus yazılımlar: Kapsamlı bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, *22*(1), 121-136. (Kötücül Yazılımlar)

Sağıroğlu, Ş. (2008). Casus yazılımlar: Bulaşma yöntemleri ve önlemler. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 23*(1). 165-180.

Salihpaşaoğlu, Y. (2013). Özel hayatın kapsamı: Avrupa insan hakları mahkemesi içtihatları ışığında bir değerlendirme. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *17*.

Savaş, B. (2009). İş hukukunda siber gözetim. *Çalışma ve Toplum Dergisi,* 3, 97-131.

Senyen Kaplan, E. T. (1997). *İş hukukunda kişilik haklarının özellikle bilgisayarda toplanan bilgilere karşı korunması* (Cilt 52). Ankara: AÜSBF Yayınları. (Kişilik Hakları)

Senyen Kaplan, E. T. (2015). *Bireysel iş hukuku* (7. baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

Sevimli, A. (2006). *İşçinin özel hayatına müdahalenin sınırları.* İstanbul.

Sevimli, A. (2008). İşçinin özel yaşam hakkı bağlamında işçi-işveren ilişkisi. *MESS Sicil İş hukuku Dergisi*, Haziran, 53-79. (Özel Yaşam Hakkı)

Sevimli, A. (2013). Türk borçlar kanunu m.417 ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/1. (Kişiliğin Korunması)

Sevük Yokuş, H. (2007). Haberleşmenin gizliliği ihlal suçu. *DÜHFD, 12*(15-17-18-19), 159-195.

Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. (b.t.). *Tam Metin.* http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/tammetin.htm

Skype Nedir? (b.t.). *Skype hakkında.* https://www.skype.com/tr/about/

Soyer, P. (2011). *Genel hizmet sözleşmesine ilişkin yeni borçlar kanunu hükümlerinin iş hukuku bakımından önemi.* İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul, 165-209.

Sur, A. M. (2016). *İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkı* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Sümer, H. H. (2016). *İş hukuku* (21. baskı). Ankara.

Süzek, S. (1997). *İşyeri uygulamaları, Prof Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*. Ankara. (İşyeri Uygulamaları)

Süzek, S. (2015). *İş hukuku* (11. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Şenocak, K. (2010). *İş güvencesinde ölçülülük ilkesinin içeriği ve Ultima-Ratio Prensibinin ölçülülük ilkesi içerisindeki konumu, Osman Güven Çankaya'ya Armağan*. Ankara: Kamu-İş Yayını.

Tandoğan, H. (1961). *Türk mesuliyet hukuku, akit dışı ve akdi mesuliyet.* Ankara.

Taşkent, S. (1981). *İşverenin yönetim hakkı.* İstanbul.

Tekergül, M. (2010). *İşyerinde elektronik gözetim uygulamaları* (Yüksek lisans tezi). Kadir Has Üniversitesi, Ankara.

The ePrivacy Directive. (n.d.) *Shaping Europe's digital future.* https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eprivacy-directive

Tolga, M. V. (1952). *İş hukuku* (2. baskı). İstanbul.

Truva Atı Virüsü Nedir? (b.t.). *Kaspersky*. https://www.kaspersky.com.tr/resource-center/threats/trojans

Tuncay, C. (1982). *İş hukukunda eşit davranma ilkesi*. İstanbul.

Ulucan, D. (2017). *Bireysel iş hukuku* (8. baskı). İstanbul: Beta.

What is a GPS? How does it work? (n.d.) *Everyday mysteries*. https://www.loc.gov/everyday-mysteries/item/what-is-gps-how-does-it-work/

Whatsapp Web nedir? Nasıl kullanılır? (b.t.). *Sözcü.* https://www.sozcu.com.tr/2019/teknoloji/whatsapp-web-nedir-nasil-kullanilir-iste-whatsapp-web-hakkinda-detaylar-szcu4-3959381/

Yiğit, Y. (2010). İşyerinde internetin özel amaçlı kullanımı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18*(2), 161-214.

Zafer, H. (2010). *Özel hayatın ve hayatın gizli alanının ceza hukuku ile korunması*. İstanbul.

Zincirlioğlu, C. (2018). İş hukukunda işyeri ve işletme kavramlarının önemi. *TAAD, 9*(34).