

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**İŞVERENİN, İŞÇİNİN İNTERNET VE E-POSTA  
KULLANIMINA MÜDAHALESİ  
VE İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

ÇİSEM KUŞKU

İstanbul, 2008

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**İŞVERENİN, İŞÇİNİN İNTERNET VE E-POSTA  
KULLANIMINA MÜDAHALESİ  
VE İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

ÇİSEM KUŞKU

DANIŞMAN: PROF. DR. SERAP HELVACI

İstanbul, 2008

Marmara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi  
ÇİSEM KUŞKU nın İŞVERENİN İŞÇİNİN İNTERNET VE E-POSTA KULLANIMINA  
MÜDAHALESİ VE İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI adlı tez çalışması ,Enstitümüz Yönetim  
Kurulunun 17.07.2008 tarih ve 2008-12/16 sayılı kararıyla ile oluşturulan jüri tarafından  
oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 1.12.2008

1) Tez Danışmanı : PROF. DR. SERAP HELVACI

2) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU

3) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. TUFAN ÖĞÜZ



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	vi
GİRİŞ.....	1

### BÖLÜM 1 İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI

I. Genel Olarak Kişilik Hakları.....	3
A. Kişilik Hakkı Kavramı ve Özellikleri.....	3
B. Kişilik Hakkının Kapsamını Oluşturan Değerler.....	7
1. Genel Olarak.....	7
2. Yaşam Alanı.....	12
II. İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkının Korunması Gereği.....	15
III. İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcunun Hukuki Dayanağı.....	16
IV. İşverenin Yönetim Hakkı ve Kişilik Hakları.....	18
V. İşçinin Özel Yaşamı ve Korunması.....	21

### BÖLÜM 2 İŞÇİNİN İNTERNET ve E- POSTA KULLANIMI VE DENETLENMESİ

I. Genel Olarak.....	23
II. İnternet ve E-Posta Kavramları.....	24
III. İşçilerin İnternet ve E-Posta Kullanımı.....	25
IV. İşverenin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahale Nedenleri.....	28
V. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel veya İş Amaçlı Kullanımı Ayrımı.....	31
A. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel Amaçlı Kullanımına İlişkin Açık Düzenlemelere Yer Verilmemesi Durumu.....	33
B. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel Amaçlı Kullanımının Yasaklanması Durumu.....	34
C. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel Amaçlı Kullanımına İlişkin İzin Verilmesi Durumu.....	35

1. Özel Kullanıma İlişkin Açık veya Zımni İzin Verilmesi.....	35
2. Özel Amaçlı Kullanım İzninin Kapsamı.....	39
a. Verilen Açık İzin Kapsamı.....	39
b. İşyeri Uygulamasında Kapsam.....	41
3. Özel Amaçlı Kullanım İznine İlişkin Sınırlamalar.....	41
a. Kullanım Zamanına İlişkin Sınırlamalar.....	41
b. Kullanım Yeri İlişkin Sınırlamalar.....	42
c. Kullanım Ücreti Ödenmesine İlişkin Sınırlamalar.....	43
d. Kullanım Şekline İlişkin Sınırlamalar.....	43
aa.Özel E-Posta Kullanımına İlişkin Sınırlamalar.....	43
bb.Web Sayfası ve Online İçerik Kullanımına İlişkin Sınırlamalar.....	44
VI. İşçinin E-Postalarının Denetimi.....	44
A. İş E-Postalarının Denetimi.....	44
B. Özel E-Postalarının Denetimi.....	46

### **BÖLÜM 3**

## **İŞVERENİN, İŞÇİNİN İNTERNET VE E-POSTA KULLANIMINA MÜDAHALESİNİN İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI**

I. İşçilerin İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımına İlişkin Düzenlemeler.....	47
A. Uluslararası Düzenlemeler.....	47
B. Ulusal Hukuklarda Durum.....	52
C. Türk Hukukunda Durum.....	60
II. İşverenin Hukuka Aykırı Denetiminin Hukuki Sonuçları.....	64
A. Tecavüzün Önlenmesi Davası (MK m.25/I).....	64
B. Tecavüzün Durdurulması Davası.....	65
C. Tecavüzün Hukuka Aykırılığının Tespiti.....	66
D. Kaydedilen Bilgilerin Silinmesini Talep Etme Hakkı.....	67
E. Maddi Tazminat İstemi.....	67
F. Manevi Tazminat İstemi.....	68
G. İşçinin İşverene Karşı MK. 25'e Dayanarak Açacağı Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkemenin Tayini.....	69
H. İşçinin İş Sözleşmesini Feshi.....	72
İ. İşverenin Hukuka Aykırı Denetim Sonucu Elde Ettiği Bilgileri İspat Aracı Olarak Kullanamaması.....	72
III. İşçinin İşyerindeki İnternet ve E-posta Sistemini İzinsiz Özel Amaçlı Kullanımının Hukuki Sonuçları.....	74
A. Fesih.....	74
1. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamındaki İşçiler Bakımından .....	74
2. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamı Dışındaki İşçiler Bakımından.....	78
B. Zararın Tazmini.....	83

<b>SONUÇ.....</b>	<b>84</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>89</b>

## KISALTMALAR

Abs.	: Absatz
AB.	: Avrupa Birliği
AD.	: Adalet Dergisi
AİHS.	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AOL.	: American Online
AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD.	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
Bkz. / bkz.	: bakınız
BK.	: Borçlar Kanunu
BKT.	: Borçlar Kanunu Tasarısı
BM.	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
E.	: Esas
ECPA.	: Elektronik İletişim Mahremiyeti Kanunu ( <i>The Electronic Communications Privacy Act</i> )
FIET.	: Uluslararası Ticaret, Büro, Profesyonel ve Teknik İşçileri Federasyonu ( <i>FIET International Federation of Commercial Clerical and Technical Employees</i> )
dn.	: dipnot
HUMK.	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü ( <i>International Labour Office</i> )

Iss	: Issue
İHEB.	: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İş K.	: İş Kanunu
İÜHFD.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
K.	: Karar
KÜHFD.	: Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
m.	: madde
MHAD.	: Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
MÜİİBFD.	: Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
MK.	: Medeni Kanun
OECD.	: İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü ( <i>Organization for Economy and Development</i> )
p.	: paragraf
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
TİS.	: Toplu İş Sözleşmesi
vd.	: ve devamı
Vol.	: Volume
Y.	: Yıl
Y.4.H.D.	: Yargıtay Dördüncü Hukuk Dairesi
Y.9.H.D.	: Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi
YKD.	: Yargıtay Kararları Dergisi



## GİRİŞ

Hukuk açısından en değerli varlık olarak kabul edilen kişinin, bizzat kişi olması dolayısıyla sahip olduğu kişisel değerleri, teknolojinin ilerlemesine paralel olarak gelişme göstermiştir. Bu gelişme ile birlikte kişiliğe yapılan tecavüzlerin boyutu da ortaya çıkmaktadır. Özellikle günümüzün hızla gelişen teknolojisinin en önemli ürünlerinden biri olan bilgisayarın günlük hayatta yaygınlaşması ile birlikte yapılan ihlaller sık rastlanır hale gelmiştir. Buna mukabil, hukuk sisteminde de gelişen şartlara uyum sağlanabilmesi için genel bir kişilik hakkı öngörülmuş, hakların sayılması yoluna gidilmemiştir. Bu bağlamda, Medeni Kanununun 24 ve devamı maddeleri, kişilik hakkını üçüncü kişilerin hukuka aykırı müdahalelerinden korumak amacıyla düzenlenmiştir. Ayrıca, Anayasanın “*Özel Hayatın Gizliliği*” başlığını taşıyan 20. maddesinde “*herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz*”; Anayasanın 17. maddesinde “*herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” ve yine aynı maddenin üçüncü fıkrasında “*kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz*” denilmek suretiyle anayasal koruma da sağlanmıştır.

İş hukukunda da kişilik hakkını hukuka aykırı müdahalelerden korumak amacıyla çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Günümüzün hızla gelişen teknolojisi, toplum hayatında olduğu gibi çalışma hayatında da çeşitli değişikliklere ve gelişmelere neden olmuştur. Teknik gelişmenin en önemli ürünlerinden biri olan bilgisayar artık, işletmelerin ve işyerlerinin vazgeçilmez unsuru haline gelmiştir. Böylece hızlı ve düzenli çalışma imkanına ulaşılmış, belge ve verilerin hazırlanması ve saklanması kolaylaşmıştır. Ancak bu kolaylık bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. İşyerinde bilgisayar ve paralelinde internet ve e-posta sistemlerinin kullanımı iş gücü kaybına, çeşitli masraflara, bilgisayar sistemine virüs bulaşmasına, mesleki sırların ifşa edilmesine neden olabilecektir. Bu sıkıntılar, işverenlerin yönetim hakkına dayanarak işçilerin internet ve e-posta iletişimini izleme, denetleme ve hatta engelleme yoluna gitmesine neden olabilecektir.

Bu bağlamda, işverenin vereceği talimatlarla kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı vardır, ki bu hakka “yönetim hakkı” denilmektedir<sup>1</sup>. İşverenin bu hakkı karşısında işçinin, işverence verilmiş talimatlara uyma borcu yer almaktadır. Yönetim hakkı, verilen talimatlara işçinin uyup uymadığının denetlenmesi yetkisini de beraberinde getirmektedir. Talimat ve yapılan denetim, özel yaşam alanına müdahaleye neden olabilmektedir. Dolayısıyla yönetim hakkının sınırlandırılması ve sınırlarının belirlenmesi önem arz etmektedir. Yönetim hakkı; kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi, Anayasada yer alan eşitlik, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü ilkeleri ve işverenin işçiyi koruma borcu ile sınırlandırılmıştır. O halde, işverenin yönetim hakkının sınırlarından birini, işçinin kişilik hakları oluşturmaktadır. İşverenin, yönetim hakkına dayanarak, işçinin işyerindeki davranışlarıyla ilgili olarak verdiği talimat ve emirler, kişilik haklarını ihlal etmeye oldukça müsaittir. Genel olarak anayasal ve kanuni düzenlemelere konu olan kişilik hakkını, yönetim hakkına tercih etmek daha isabetli görünse de; hangi hakkın üstün nitelikte özel yarar olarak kabul edilip, hukuka uygunluk sebebi teşkil edeceği, her somut olayın kendi şartlarına göre belirlenecektir.

Ancak belirtmek gerekir ki, Türk hukukunda işçinin internet ve e-posta kullanımının denetlenmesine ilişkin ne özel bir düzenleme, ne de uygulamaya yön verecek bir içtihat bulunmaktadır. Bu nedenle, anılan sorunun çözümünde gerek Anayasadaki, gerekse MK.’daki kişilik hakkını ve özel yaşamın gizliliği ilkesini koruyan genel düzenlemelere ve İş K.’nun feshe ilişkin hükümlerine başvurulacaktır. Bununla birlikte, yabancı hukuklardaki çeşitli içtihatlar ve yasal düzenlemeler ile uluslararası hukuk da göz önünde bulundurulurken, üstün tutulan menfaat belirlenecektir. Böylece belirlenen hukuki menfaat, diğeri için hukuka uygunluk sebebi (*üstün nitelikte özel yarar*) teşkil edecek ve yapılan ihlal cezalandırılmayacaktır.

---

<sup>1</sup> TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 9; SÜZEK, Sarper: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, (*Yönetim Hakkı*), Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s. 225; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, (*İş Hukuku*), Ankara 2005, s. 63. Ayrıca konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. s. 18 vd.

# BÖLÜM 1

## İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI

### I.GENEL OLARAK KİŞİLİK HAKLARI

#### A. Kişilik Hakkı Kavramı ve Özellikleri

Yaygın olarak kullanılan kişilik ve kişilik hakları kavramlarına günlük dilde farklı anlamlar yüklenmiştir. Kişi teriminin batı dillerindeki karşılığı olan “*persona*” kelimesi, kökenbilim açısından incelendiğinde, aktörün rolünü oynarken taktığı maskeyi ifade etmek için kullanıldığı söylenebilecektir. Daha sonraları anılan kavram, aktörü ve oynadığı rolü belirtmek için kullanılmıştır<sup>2</sup>. O halde kavram, hukuki boyutu ile kişilerin hukuk sahnesinde oynadıkları rol şeklinde ifade edilebilecektir.

Kişi, eski Türk dillerinde ise “*insan*” ı ifade etmek amacı ile kullanılmıştır<sup>3</sup>. Belirtmek gerekir ki, kişi denince sadece insan değil, belirli niteliklere sahip tüzel kişi olarak ifade edilen insan veya mal toplulukları da akla gelmelidir. Bu geniş anlamı ile

---

<sup>2</sup> KÖPRÜLÜ, Bülent: Medeni Hukuk Genel Prensipler-Kişinin Hukuku, (*Kişiler Hukuku*), İstanbul 1984, s. 262; ÖZTAN, Bilge: Şahsın Hukuku, Gerçek Kişiler, Ankara 1994, s. 4; HATEMİ, Hüseyin: Kişiler Hukuku Dersleri, İstanbul 1992, s. 16 vd.; ATAAY, Aytekin: Şahıslar Hukuku, Giriş-Hakiki Şahıslar, (*Şahıslar Hukuku*), İstanbul 1978, s. 21; HELVACI, Serap: Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, (*Koruyucu Davalar*), İstanbul 2001, s. 14; HELVACI, Serap: Gerçek Kişiler, (*Gerçek Kişiler*) İstanbul 2006, s. 1, dn. 1; İMRE, Zahit: Medeni Hukuka Giriş, (*Medeni Hukuk*), İstanbul 1980, s. 347; ÖZEL, Sibel: Uluslararası Alanda Medya ve İnternette Kişilik Hakkının Korunması, Ankara 2004, s. 25; PİŞTAV, Selahattin: Kişilik ve Kişiliğin Korunması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 1996, s. 5; BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, (*Koruma Borcu*), (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul 2003, s. 6.

<sup>3</sup> HATEMİ, s. 7; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 1; ÖZEL, s. 25; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 6. Velidedeoğlu'na göre, hakların sahibine hukuk dilinde kişi denilmektedir. Anılan kavramın içerisine başlıbaşına bir varlığı olan insan ile mal toplulukları girmektedir (VELİDEDEOĞLU, Hıfzı Veldet: Medeni Hukuk, İstanbul 1969, s. 103.

kişi, doktrinde <sup>4</sup>, borç altına girebilen ve haklara sahip olabilen varlıkları ifade etmek için kullanılmaktadır.

Kişilik ise, genel bir ifade ile kişinin hak ve fiil ehliyeti ile maddi-manevi ve ekonomik kişisel değerlerini içeren bir kavramdır <sup>5</sup>. Görüldüğü üzere kişilik, kişi kavramını da içine alan geniş kapsamlı bir kavramdır. Ancak eski MK. 8 ile 23. maddelerinde hatalı olarak kişi ve kişilik kavramları aynı terim ile ifade edilmiştir <sup>6</sup>. Kanaatimizce, bu durumun kabulü mümkün değildir. Zira, kişilik hak ve fiil ehliyeti ile kişisel değerlerin bütününe ifade eden bir kavramdır ve kişi bu bütün ile hukuk düzeninde var olmaktadır. Dolayısıyla kişilik, kişi terimini aşan bir kavramdır.

Kişilik kavramı doktrinde farklı şekillerde ifade edilmektedir. Aydın'a göre kişilik, bir kimsenin varlığının ve yaşayışının sebebidir <sup>7</sup>. Köprülü, kişiliği "*kişiyi ve onun bu nitelikle sahip olduğu bütün hakları, kişiliğe ilişkin değerleri, varlıkları*" şeklinde ifade etmektedir <sup>8</sup>. Helvacı, kişilik kavramını "*gerçek kişilerin doğumlarından ölümlerine kadar, tüzel kişilerin ise hak ehliyetlerini kazandıkları andan sona ermelerine kadar ayrılmaz bir biçimde sahip oldukları hukuken korunan değerlerin bütünüdür*" şeklinde tanımlamıştır <sup>9</sup>. Kişinin vücut bütünlüğü, hayat ve sağlığı, şeref ve

---

<sup>4</sup> OĞUZMAN, M. Kemal/SELİÇİ, Özer/OKTAY, Saibe: Kişiler Hukuku, İstanbul 2002, s. 123; KILIÇOĞLU, Ahmet: Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılarından Hukuksal Sorumluluk, Ankara 1993, s. 3 vd; İMRE, Medeni Hukuk, s. 348; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 9.

<sup>5</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 123; KILIÇOĞLU, s. 3 vd; AKİPEK, Jale G./AKINTÜRK, Turgut: Kişiler Hukuku, İstanbul 2004, s. 241-242; İMRE, Medeni Hukuk, s. 348; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 9.

<sup>6</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 15; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 3.

<sup>7</sup> AYDIN, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s. 5.

<sup>8</sup> KÖPRÜLÜ, Kişiler Hukuku, s. 263.

<sup>9</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 14; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 2-3. Kişilik kavramının evrimi konusunda bkz. GÜRKAN, Ülker: Kişilik Kavramının Evrimi, Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan, Ankara 1995, s. 39 vd.

haysiyeti, resim ve ses ile ad üzerindeki hakları, meslek ve ticari onuru ile iktisadi değerleri kişiliği oluşturan değerlerdir.

Kişilik hakkı, kişiliği oluşturan bu değerlerin tümü üzerindeki haktır. Tekinay, kişilik hakkını *“kişinin korunmasını isteyebileceği hukuki, manevi, ahlaki, ve bedeni niteliklerine ilişkin menfaatleridir”* şeklinde tanımlamıştır<sup>10</sup>. Ataay’a göre kişilik hakları, *“kişinin yaşamının, sağlığının, vücut tamlığının ve toplum içindeki durumunun korunmasına yarayan haklardır”*<sup>11</sup>. Dural’a göre kişilik hakkı, *“kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden varlıkların tümü üzerindeki hakkı”* şeklinde tanımlanabilecektir<sup>12</sup>. Serozan ise, *“kişinin kişiliğini oluşturan, kendisini insan kılan maddi ve manevi tüm değerlere özel olarak yaşamına, beden bütünlüğüne, sağlığına, onuruna, saygınlığına, özel yaşamının gizliliğine, sözüne, resmine, adına, eserine, özgürlüğüne bu arada ekonomik hareket serbestliğine ilişkin hakkıdır”*<sup>13</sup> demek suretiyle kişilik hakkının kapsamında yer alan kişisel değerleri vurgulayarak geniş bir tanımlama yapmıştır. Özel’e göre kişilik hakkı, *“kişiyi var eden, kişiliğini serbestçe geliştirmesini sağlayan, diğer kişilerden farklılığını temin eden bütün değerler üzerindeki haktır”*<sup>14</sup>. Bayram, doktrindeki tanımlardan hareketle, *“kişinin hak ve fiil ehliyeti ile maddi, manevi ve ekonomik kişisel değerleri üzerindeki genel ve mutlak bir haktır”*<sup>15</sup> şeklinde ortak bir tanıma ulaşmıştır.

Helvacı’ya göre kişilik hakkı, *“kişiliği oluşturan değerlerin tümü üzerindeki haktır”*. Hakkın konusunu ise gerçek kişilerin doğumlarından ölümlerine kadar, tüzel

---

<sup>10</sup> TEKİNAY, Selahattin Sulhi: Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, İstanbul 1992, s. 249.

<sup>11</sup> ATAAY, Şahıslar Hukuku, s. 122.

<sup>12</sup> DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan: Türk Özel Hukuku Cilt 2 Kişiler Hukuku, İstanbul 2006, s. 94.

<sup>13</sup> SEROZAN, Rona: Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler, MHAD, S. 14, 1977, s. 93.

<sup>14</sup> ÖZEL, s. 27.

<sup>15</sup> BAYRAM, Koruma Borcu, s. 10.

kişilerin ise hak ehliyetlerini kazandıkları andan sona ermelerine kadar ayrılmaz bir biçimde sahip oldukları hukuken korunan değerler oluşturmaktadır<sup>16</sup>. Görüldüğü üzere yazar, yaptığı kişilik tanımından hareketle kişilik hakkını da tanımlamıştır. O halde kişi denilen kavram, toplum içindeki yerini ve varlığını belirleyen maddi, manevi ve ekonomik değerleri de uhdesinde bulundurur<sup>17</sup>. Bu değerler; gerçek kişilerde doğumla, tüzel kişilerde ise hak ehliyetine sahip olmakla birlikte, hemen edinildiğinden herhangi bir kazandırıcı işleme tabi tutulmazlar ve gerçek kişilerde kişinin ölümüne, tüzel kişilerde ise hak ehliyetlerinin sona ermesine kadar kişiye ayrılmaz bir şekilde bağlıdırlar. Bu durumda kişilik hakkının, kişiye sıkı surette bağlı haklardan biri olduğu da söylenebilecektir.

Belirtmek gerekir ki, bu değerler ekonomik değere sahip veya olabilecek malvarlığı haklarından da ayrılırlar. Dolayısıyla kişilik hakkı şahıs varlığı haklarından biri olarak nitelendirilmektedir. Mutlak haklardan biri olan kişilik hakları tekelci niteliğe de sahiptir. Nitekim malvarlığı haklarından ayrılmasının bir nedeni de budur. Bu bağlamda bir mala bir başka kişi malik olabilirken, örneğin kişinin şeref ve haysiyetine diğer bir kişinin sahip olması mümkün değildir.

Kişilik hakkı zamanaşımına uğramaz, hak düşürücü süreye de tabi değildir. Yine kişilik hakkından vazgeçilmesi ve onun devredilmesi mümkün değildir. Nitekim

---

<sup>16</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 41-42; HELVACI, Serap: Kişiliğin Korunması ve Vesayet Hukuku, (*Vesayet Hukuku*), Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 2001, s. 864-865; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 71.

<sup>17</sup> BAYRAM, Koruma Borcu, s. 8. Tüzel kişilerin de kişilik hakkı sahibi olduğu kabul edilmekle beraber gerçek kişilerin sahip olduğu vücut bütünlüğü, yaşam gibi bazı kişisel değerlere sahip olamayacakları ortadadır. Ancak şeref ve haysiyet, özel yaşam alanı, isim gibi kişisel değerler tüzel kişilerin de sahip olabileceği kişisel değerlerdendir (HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 71-72). Tüzel kişiler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KÖPRÜLÜ, Bülent: Medeni Hukukta Tüzel Kişiler Genel Kurallar-Dernekler-Tesisler-Örnekler, (*Tüzel Kişiler*), İstanbul 1967, s. 1-19; KÖPRÜLÜ, Kişiler Hukuku, s. 391 vd.; ÖZSUNAY, Ergun: Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul 1982, s. 3-96; DURAL/ÖĞÜZ, s. 199 vd.; AKÜNAL, Teoman: Türk Medeni Hukukunda Tüzel Kişiler, İstanbul 1995, 10-41. Tüzel kişilerin kişilik haklarının korunması konusunda bkz. TAŞKIN, Alim: Tüzel Kişilerin Kişilik Haklarının Korunması, AÜHFED., C. 42, 1991-1992, s. 201 vd.

Medeni Kanun <sup>18</sup>, “kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz” demek suretiyle bu hususu belirtmiştir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, devredilemeyen ya da vazgeçilemeyen kişilik hakkıdır; yoksa kişisel değerlerin kullanılmasının üçüncü kişiye devrine engel yoktur <sup>19</sup>.

Doktrindeki bu tanımlardan ve kişilik haklarının özelliklerinden hareketle, kişilik hakları, gerçek kişilerin doğumlarından ölümlerine kadar, tüzel kişilerin ise hak ehliyetlerini kazandıkları andan sona ermelerine kadar ayrılmaz bir biçimde sahip olduğu maddi-manevi ve ekonomik değerleri üzerindeki mutlak ve devredilemeyen haklar şeklinde ifade edilebilecektir.

## **B. Kişilik Hakkının Kapsamını Oluşturan Değerler**

### **1. Genel Olarak**

Kişilik hakkının kapsamını oluşturan değerler; hayat ve sağlık, vücut bütünlüğü, şeref ve haysiyet, özel yaşam, resim ve ses, isim ve diğer kişisel değerler olarak tasnif edilmektedir. Bu değerlerden hayat hakkı, temel hakların en önemlisidir. Zira diğer kişisel değer ve temel hakların uygulama alanı bulabilmesi için, kişinin

---

<sup>18</sup> RG. 08.12.2001, 24607.

<sup>19</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 125-126; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 46-50; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 74 vd.; ÖZEL, s. 29. Tek bir genel kişilik hakkının varlığı konusundaki görüş ve tartışmalar için bkz. HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 42-43; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 72-73; DURAL/ÖĞÜZ, s. 94-95; ZEVKLİLER, Aydın/ ACABEY, Beşir M./ GÖKYAYLA, K. Emre: Medeni Hukuk, Giriş Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara 1999, s.442 vd; BAYRAM, Fuat: Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, (30. Yıl Armağanı), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 12-15; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 10-11. Belirtmek gerekir ki, anılan tartışmanın pratikte bir önemi bulunmamaktadır. Medeni Kanunda korunan değerlerin tek tek sayılması yoluna gidilmemiş, çerçeve bir hüküm oluşturularak kişilik hakkının içeriği tanımlanmıştır. Dolayısıyla her iki görüşün kabulü halinde de kişiliğin kapsamını belirlemek hakime düşecektir. MK. 24’de de “hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir” denilmek suretiyle bu husus belirtilmiştir.

yaşamını sürdürüyor olması gerekmektedir<sup>20</sup>. Hayat hakkı, doktrinde, kişinin fiziki ve ruhsal bütünlüğünü koruyabilmesi, devam ettirebilmesi, varlığının çeşitli etkilerle bozulmasına engel olabilmesi olarak tanımlanmıştır. Herkes, başkasının hayatına ve vücut bütünlüğüne karşı saygı göstermek zorunda olduğu gibi, kendi hayat ve vücut bütünlüğüne karşı da saygılı olmak zorundadır<sup>21</sup>.

AİHS. 2. maddesinde, *“herkesin yaşam hakkı yasanın koruması altındadır. Yasanın ölüm cezası ile cezalandırdığı bir suçtan dolayı hakkında mahkemece hükmedilen bu cezanın yerine getirilmesi dışında hiç kimse kasten öldürülemez”* denilmek suretiyle hayat hakkının vazgeçilmezliği vurgulanmıştır. Anayasanın 17. maddesinde de, *“Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”* denilmektedir. Şüphesiz ki, hayat hakkına tüm insanlar eşit olarak sahiptir. Bu hak üzerinde hiçbir şekilde tasarruf edilmesi söz konusu değildir<sup>22</sup>.

Hayat hakkının bir uzantısını oluşturan vücut bütünlüğü, hayat hakkı kadar önemli ve koruma gerektiren bir haktır. Anayasanın 17. maddesinde de, *“Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz”* denilmek suretiyle hakkın önemi ortaya konulmuştur.

Belirtmek gerekir ki, kişi; organları, kemikleri, dokuları, kasları gibi bedeni oluşturan en küçük parçası üzerinde dahi kişilik hakkına sahiptir<sup>23</sup>. Dolayısıyla kişinin

---

<sup>20</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 50; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 77; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 18.

<sup>21</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 127; BAYRAKTAR, Köksal: Hekimin Tedavi Nedeniyle Cezai Sorumluluğu, İstanbul 1972, s. 13; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 50; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 77.

<sup>22</sup> ATAAY, Şahıslar Hukuku, s. 126; ATAAY, Aytekin: Vücut (Beden) ve Cesed Üzerindeki Hak, (Vücut Üzerindeki Hak), İsmet Sungurbey'e Armağan, MHAD., 1996, No: 20, s. 25; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 51; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 78.

<sup>23</sup> PİŞTAV, s. 39.



rızası olmaksızın vücut bütünlüğüne yapılacak her türlü müdahale hukuka aykırı sayılmıştır. Ancak şüphesiz ki, verilen rızanın da ahlak ve adaba <sup>24</sup>, kamu düzenine aykırı olmaması gerekir. Aksi halde verilen rıza, hukuka aykırılığı ortadan kaldırmayacak BK. 44 gereği tazminattan indirim sebebi olarak ele alınacaktır<sup>25</sup>.

Kişilik hakkının kapsamını oluşturan değerlerden bir diğeri ise, şeref ve haysiyettir. Anayasanın 17/3. maddesinde, “*Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz*” denilmek suretiyle şeref ve haysiyet temel haklar arasında sayılmıştır. AİHS.’nin “*İşkence Yasağı*” başlığını taşıyan 3. maddesinde de, “*hiç kimse işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya işlemlere tabi tutulamaz*” denilerek, şeref ve haysiyet temel hak olarak nitelendirilmiştir.

Şeref ve haysiyet, bir kişinin içinde yaşadığı toplumun değer yargılarının bir sonucu olarak sahip olması gereken ahlaki nitelikleri sebebi ile toplumdaki diğer kişiler nezdinde oluşan değerini ifade eder. Daha kısa bir ifade ile şeref ve haysiyet, kişinin toplumdaki diğer kişiler nezdinde sahip olduğu değeri ve itibarıdır <sup>26</sup>.

Şeref ve haysiyet, toplum tarafından kişiye verilen objektif değer yargılarını ifade etmektedir. Kişinin kendisini subjektif değer yargılarına göre aşağılanmış hissetmesi veya hissetmemesi ise, kişilik hakkı kapsamında değerlendirilemeyecektir <sup>27</sup>. O halde şeref ve haysiyeti belirleyen değer yargılarını toplumlar oluşturacak ve bu

---

<sup>24</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 127; ATAAY, Vücut Üzerindeki Hak, s. 26; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 52; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 79.

<sup>25</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 52; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 79; DURAL/ÖĞÜZ, s. 98.

<sup>26</sup> KARAYALÇIN, Yaşar: Türk Hukukunda Şeref ve Haysiyetin Korunması, AÜHFD., C. 19, S. 1-4, 1962, s. 265; KILIÇOĞLU, s. 61; AYDIN, s. 14; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 31-32. Şeref ve haysiyete ilişkin doktrinde yapılan sınıflandırmalar için bkz. OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 133; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 67, dn. 249; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 94, dn. 329; DURAL/ÖĞÜZ, s. 120; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 33 vd.

<sup>27</sup> ÖZEL, s. 35-36.

toplumdan topluma göre değişebilecektir <sup>28</sup>. O halde, bir müdahalenin kişinin şeref ve haysiyetine saldırı teşkil edip etmeyeceği, o toplumda yaşayan normal bir bireyin bakış açısına göre belirlenecektir. Bu bağlamda, normal bir birey, zarar görenin şeref ve haysiyetini meydana getiren niteliklerde eksilme olduğunu düşünmekteyse, saldırı meydana gelmiş olacaktır <sup>29</sup>.

Şeref ve haysiyete yönelik olarak yapılan ihlaller de çeşitlilik arz etmektedir. Bir kişi hakkında yalan haber çıkarma, hakaret, iftira, asılsız isnat ve ihbarlarda bulunma, o kişinin şeref ve haysiyetine müdahale anlamına gelecektir <sup>30</sup>. Görüldüğü üzere, eleştiri, hakaret; eksik, yanlış ya da doğru iddialar neticesinde kişinin şeref ve haysiyetine tecavüz edilebilecektir <sup>31</sup>.

Gerek resim <sup>32</sup>, gerekse ses, kişinin özelliklerini yansıtan ve onu dış dünyaya tanıtan en önemli simgelerden biridir. Dolayısıyla resim ve ses, kişisel değerlerden biri

---

<sup>28</sup> BAYRAM, Koruma Borcu, s. 32-33.

<sup>29</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 69; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 95.

<sup>30</sup> AYDIN, s. 14.

<sup>31</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 69; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 95. Gelişen teknoloji ile birlikte, günümüzde, kitle iletişim araçları vasıtasıyla yapılan şeref ve haysiyet ihlallerine sık rastlanmaktadır. Bu ihlallerde basının ifade özgürlüğü ile bireyin kişilik hakkı çatışan iki değer olarak karşımıza çıkacaktır. Bu değerlerden hangisine üstünlük tanınacağı somut olaya göre belirlenecektir. Basının ifade özgürlüğüne dolayısıyla “toplum yararına” üstünlük tanınması gerektiği, fakat bu üstünlüğün mutlak olmadığı yönündeki görüş için bkz. HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 70; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 96-97. Kitle iletişim araçları vasıtasıyla yapılan şeref ve haysiyet ihlalleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. KAPLAN, İbrahim: Kişilik Haklarının Kitle Haberleşme Araçları Karşısında Korunması, AD., 1979, s. 10 vd.; ATAAY, Şahıslar Hukuku, s. 132 vd.; KILIÇOĞLU, s. 73 vd.; İMRE, Zahit: Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerin Korunmasına İlişkin Meseleler, (Özel Hayat), İÜHFD., C. 39, S. 1-4, s. 159 vd.; DURAL/ÖĞÜZ, s. 122 vd.; ÖZEL, s. 42 vd.; ÖNGÖREN, Gürsel: Kitle İletişim Araçları Yayınlarında Özel Yaşamın Gizliliği ve Türkiye, KÜHFD., Y. 1, S. 1, Kasım 1997, s. 473-482.

<sup>32</sup> Resim, en geniş anlamıyla kişiyi başkaları için tanınabilir kılacak şekilde kopyalayan her türlü dış görünüm olarak tanımlanabilecektir (GÜMÜŞ, Mustafa Alper: Kişinin Resmi (Görünümü) Üzerindeki

olarak kabul edilip hukuk düzenince korunacaktır. O halde, kimse başkasının resmini hukuka aykırı bir şekilde çekemeyecek ya da yapamayacaktır. Keza, sesini ya da görüntüsünü de kaydedemeyecek ya da teşhir edip kullanamayacaktır<sup>33</sup>. Belirtmek gerekir ki, resmin ya da sesin bozularak kullanılması veya siyasi bir amaçla ya da reklam gayesi ile çoğaltılması da koruma kapsamında değerlendirilecektir<sup>34</sup>.

İfade edelim ki, kişinin resmine ya da sesine yapılan bu müdahaleler, aynı zamanda özel yaşamının ya da şeref ve haysiyetinin ihlali anlamına da gelebilecektir. Ancak bu durum, kişinin resim ve sesi üzerindeki hakkının, kişilik hakkı kapsamında korunmasını engellemeyecektir<sup>35</sup>.

İsim de, bir kişiyi diğer kişilerden ayırt etmeye, onu ferdileşmeye, varlığını belirtmeye yarayan; toplumsal ilişkilerden kaynaklanan kişisel bir değerdir. Bununla birlikte, isim, kişinin belirli bir aileye bağlılığını gösteren bir semboldür<sup>36</sup>.

Bu şekilde, kişisel bir değer olarak kabul edilen isim üzerindeki hak, kanunen

---

Hakkı, KÜHFD., Y. 1, S. 1, Kasım 1997, s. 364). Resim kavramına sadece kişinin fotoğrafı değil film makinesi, kamera gibi cihazlarla tespit edilen görüntüsü; fırça, kalem gibi araçlarla yapılan resmi ve karikatürü de girmektedir (İMRE, Özel Hayat, s. 164; ZEVKLİLER/ACABEY/GÖKYAYLA, s. 462; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 72-73; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 99; AYDIN, s. 19; GÜMÜŞ, s. 365; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 37).

<sup>33</sup> İMRE, Özel Hayat, s. 164; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 72; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 98; AYDIN, s. 18-19; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 36-37. Resim üzerindeki hakkın ihlal yolları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. GÜMÜŞ, s. 373 vd.

<sup>34</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 72; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 99.

<sup>35</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 74; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 101; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 37. FSEK. 86 maddesi resim ve portrelerle ilgili olarak kişilik hakkını koruyucu düzenlemelere yer vermiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. KÖPRÜLÜ, Kişiler Hukuku, s. 283; OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 135; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 73-74; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 100; ÖZEL, s. 34.

<sup>36</sup> İMRE, Zahit: Şahsiyet Hakkının Korunmasına İlişkin Genel Esaslar, Özellikle İsim Hakkı ve İsim Hakkının Korunması, (*İsim Hakkı*), Dr. A. Recai Seçkin'e Armağan, Ankara 1974, s. 815; AYDIN, s. 18.

korunmaktadır. Özellikle, nüfus kütüğüne kayıtlı ve ancak MK. 27. maddesi şartlarını taşımak kaydı ile değiştirilebilen özd ad ile soyadını kapsamına alan zorunlu adlar, yine Medeni Kanunda düzenlenmemiş olan takma ad, lakap, kısaltılmış ya da temsili adlar bu korunmanın kapsamındadır. Öte yandan, telgraf adreslerinin, belirli isim eklerinin<sup>37</sup> ve e-posta adreslerinin de bu korumadan yararlanması gerekmektedir. Ayrıca ismin kullanılmasının çekişmeli olması veya ismin haksız kullanılması hallerinde MK.'nın 26. maddesinin; bunun dışındaki diğer tüm saldırılarda MK.'nın 24. maddesinin uygulanması söz konusu olacaktır<sup>38</sup>.

Yukarıda belirtilen kişisel değerler dışında; kişinin meslek, sanat ve ticaret hayatı, karar verme özgürlüğü, bilgi edinme hakkı, ekonomik özgürlüğü de kişilik hakkının korunması kapsamında değerlendirilecektir<sup>39</sup>.

Belirtmek gerekir ki, kişinin mesleki, sanatsal ve ticari değerleri, kişilik hakkının parasal ve iktisadi değerler yaratmaya uygun yanını oluşturduğundan, diğer değerlerden farklılık taşımaktadır. Bu değer, kişilere, dilediği anda çalışma ve sözleşme yapma ile teşebbüs kurma ve serbestçe faaliyette bulunma olanağı tanımaktadır. Bu, aynı zamanda kişiye, iktisadi bir varlığa sahip olma imkanı sağlamaktadır ki, bu imkana yönelik olarak yapılan saldırılar, kişilik hakkına saldırı anlamına gelmektedir<sup>40</sup>.

## **2. Yaşam Alanı**

Herkes, özel yaşamına saygı duyulmasını isteme hakkına sahiptir. Kendisine ilişkin bilgilerin öğrenilmesini istemeyebilir<sup>41</sup>. Bu bağlamda kişinin özel yaşamı ve giz

---

<sup>37</sup> İMRE, İsim Hakkı, s. 827-828.

<sup>38</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 101-102. İsim hakkı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. İMRE, İsim Hakkı, s. 815-845.

<sup>39</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 77-78; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 103.

<sup>40</sup> AYDIN, s. 20. Kişinin mesleki, sanatsal ve ticari kişiliğinin korunması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. DURAL/ÖĞÜZ, s. 133-136.

<sup>41</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 59; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 87.

alanı başkasının bilgisinden uzak kalması gereken kişisel değerleri arasında bulunan haktır<sup>42</sup>.

ABD Federal Mahkemesi 1928 tarihli kararında, özel yaşam ve gizliliği anayasal bir hak olarak kabul edilerek “*yalnız kalma hakkı, medeni insanın en değerli ve hakların en kapsamlı olanıdır*” şeklinde belirtilmiştir. Yine özel yaşam, bireylerin gönüllü veya geçici olarak fiziksel ya da psikolojik anlamda toplumdan geri çekilmesidir, şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle özel yaşam, kişinin başkasının en küçük bir dokunuşu dahi olmaksızın yalnız kalabilme hakkıdır<sup>43</sup>.

Bu hak uluslararası alanda ilk defa İHEB.’nin 12. maddesi ile insan haklarından biri kabul edilerek koruma altına alınmıştır<sup>44</sup>. Anılan maddede “*kimsenin özel yaşamına, ailesine, konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışılmaz, şeref ve adına saldırılmaz*” denilmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında ise “*herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı, yasa tarafından korunmaya hakkı vardır*” denilmek suretiyle özel yaşamın korunması hususuna dikkat çekilmiştir.

AİHS.’nin “*Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması*” başlığını taşıyan 8. maddesi ise, “*Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir*” demektedir. Aynı maddenin ikinci bendinde de hakkın sınırlama ölçütleri öngörülmüştür. Buna göre; “*Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda, zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir*”.

---

<sup>42</sup> AYDIN, s. 15.

<sup>43</sup> ILO. Workers’ Privacy Part II: Monitoring and Surveillance in the Workplace, (*Monitoring*), Michael Jankaish, Conditions of Work Digest, Vol. 12, No: 1, Geneva 1993, s. 10.

<sup>44</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 59; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 87.

Anayasanın “*Özel Hayatın Gizliliği*” başlığını taşıyan 20. maddesinde “*herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz*” denilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, kişinin özel yaşamı ve giz alanının sınırlarının belirlenmesi oldukça güçtür. Bu bağlamda özel yaşam; giz alanı, özel alan ve kamuya açık alan olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Ancak ifade etmemiz gerekir ki, bu alanların kapsamı kesin bir şekilde saptanmamıştır. Dolayısıyla özel yaşamı oluşturan alanların kapsamı, meydana geldiği durum ve şartlara göre değerlendirilmelidir<sup>45</sup>.

Gizli alanı; kişinin ancak güven duyduğu kişilerle paylaştığı, bu kişiler dışındakilere kapalı olmasını arzu ettiği ve onların bilmesini ve öğrenmesini istemediği olay ve hareketlerden oluşmaktadır.

Özel alan ise, kişinin gizli alanına dahil olmamakla birlikte, ailesi, yakınları ve arkadaşları gibi daha sıkı ilişkiler içerisinde bulunduğu kişilerle paylaşmak istediği olayları ve hareketleri kapsamaktadır.

Kamuya açık alan, kişinin başkalarının bilmesinden rahatsız olmadığı, herkese açık olan ve serbestçe ifşa edilmesinde sakınca olmayan olayları ve hareketleri kapsar<sup>46</sup>.

MK. 24 ile koruma altına alınan, kişinin gizli ve özel alanıdır. Kişinin bu iki alanına yapılan müdahale, o kişinin kişilik hakkına tecavüz olarak nitelendirilecektir. O halde, üçüncü kişilerin bu alanlara ilişkin bilgi ve olayları aktarması tecavüz teşkil edecektir. Bununla birlikte, bilgi edinmek için hukuka aykırı vasıtaların kullanılması da yine tecavüz kapsamında değerlendirilecektir. Bu bağlamda telefonun dinlenmesi, eşyaların karıştırılması, mektupların açılması, ses kaydı yapılması<sup>47</sup> ve kanaatimizce

---

<sup>45</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 61; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 88.

<sup>46</sup> İMRE, Özel Hayat, s. 149; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 62; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 88-89; ÖZEL, s. 31-32; DURAL/ÖĞÜZ, s. 127-128.

<sup>47</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 62-63; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 89-90.

e-postalarının okunması ve kopyalanması da tecavüzlere örnek teşkil edebilecektir. Son yıllardaki teknolojik gelişmelere paralel olarak, özel ve giz alanına ve dolayısıyla da kişilik haklarına yapılan müdahalelerin arttığı söylenebilecektir.

Belirtmek gerekir ki, özel yaşamın bir ayrıntısını ifşa etmek her zaman hukuka aykırı olarak nitelendirilmeyebilecektir. Kişi kendi isteği ile özel yaşamındaki perdeyi kaldırmak isteyebilecektir. Bu halde ise kişinin özel yaşamına müdahaleden söz edilemeyecektir. O halde, kişinin rızası, hukuka aykırılığı ortadan kaldıracabilecektir. Ancak şüphesiz ki, anılan rıza ahlak ve adaba, kamu düzenine aykırı olmamalıdır<sup>48</sup>.

Kamuya açık alan ise MK. 24'ün koruması dışında kalacaktır. Ancak özel alan ile kamuya açık alanın kapsamının belirlenerek sınırlarının çizilmesi oldukça güçtür. Hatta kamuya açık alan ile özel alan arasındaki sınır zamanla değişebilecektir. Kamuya açık alanın kapsamına gelen olay, zamanla unutulup özel alanın bir parçası haline gelebilecektir. Bu halde kişi unutulmuş bu olayın ifşa edilmesinin engellenmesini hukuk sisteminden talep edebilecektir<sup>49</sup>.

## **II. İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkının Korunması Gereği**

İş hukuku, iş sözleşmesini, işçinin kişiliğine bağlı bulunan ve topluluk ilişkisine tabi olan bir sözleşme olarak nitelemektedir. İş sözleşmesinin subjesi kişidir ve dolayısıyla işçiyi koruyan, işçi lehine yorumu öngören bir hukuk dalının subjesini korumaması düşünülemeyecektir<sup>50</sup>.

Ayrıca iş sözleşmesi, işçiyi işverene hem ekonomik hem de kişisel açıdan bağımlı kılmaktadır. Bu bağımlılık<sup>51</sup> hizmet sözleşmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır.

---

<sup>48</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 63-65; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 90-91.

<sup>49</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 130; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 66; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 92.

<sup>50</sup> AYDIN, s. 54.

<sup>51</sup> Bağımlı çalışma genel olarak, işverence belirlenen yerde ve zamanda ücreti ödenerek ve araç-gereç ile hammaddelerin işverence sağlanarak işverenin denetim ve gözetimi altında yapılan çalışma olarak ifade

Anılan sözleşme gereği işçi, işverenin işyerine ve işin görülmesine yönelik talimatları doğrultusunda, iş görme edimini yerine getirmekle mükelleftir. O halde hizmet sözleşmesinin temeli, işçinin sözleşme konusu işi şahsen görmesi ve dolayısıyla insan emeğidir. Ayrıca, hizmet sözleşmesinin özellikleri incelendiğinde, anılan sözleşmenin kişilik unsurları barındırdığı, şahsen iş görme borcunu içerdiği, sözleşmeden doğan borçlardan belki de en önemlisi olan sadakat borcunu ihtiva ettiği, işçinin ölümü ile kişiliği son bulacağından hizmet sözleşmesinin de sona erdiği görülmektedir.

Belirtmek gerekir ki, işçinin iş görme edimi karşısında işverenin ücret ödeme borcu bulunmaktadır. İşçinin, ücret alacağı işverene karşı ekonomik bağımlılığını ortaya çıkarmaktadır. Hizmet sözleşmesini diğerlerinden ayıran bağımlılık unsuru ve iş ilişkisinin özel şartları, işçinin değişik kişisel değerlerinin işverenin hakimiyet sahasına girmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda, işçinin gerek işi şahsen görmesi borcu sebebi ile kişisel açıdan, gerekse ücret sebebi ile ekonomik açıdan işverene bağımlı olmasından dolayı, kişisel değerlerinin ve iktisadi varlığının işverenden gelebilecek müdahalelere karşı korunması zorunluluk arz etmektedir<sup>52</sup>.

### **III. İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcunun Hukuki Dayanağı**

İşçinin korunması ilkesini hayata geçiren en önemli mekanizma, işverenin işçiyi gözetme borcudur<sup>53</sup>. Bu anlamda işçinin kişilik hakkının korunması borcu,

---

edilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL, Ali: Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, (*Bağımlılık Unsuru*), Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 83. vd.

<sup>52</sup> KAPLAN, Emine Tuncay: İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, AÜSBFD., C. 52, No: 1-4, Ocak-Aralık 1997, s. 371-372.

<sup>53</sup> İşverenin işçiyi koruma (*gözetme*) borcu; işçinin çalışması dolayısıyla karşılaşılabileceği tehlikelerden korunması, bu amaçla gerekli önlemlerin alınması ve işçinin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması şeklinde ifade edilebilecektir. Anılan borç işçinin sadakat borcunun karşılığıdır. İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı BK. 332 ve İş Kanunu'nun "*İş Sağlığı ve Güvenliği*" başlıklı bölüm hükümleri (İş K. 77 vd. ) ile belirlenmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, BK. 332. maddesi işçinin kişiliğinin ve sonrasında özel yaşam alanının korunması hususunu da içerisine alacak şekilde ele



gözetme borcunun kapsamını çağa ve teknolojiye uygun olarak geliştirerek, onun özel bir görünümü halini almıştır.

İşverenin, işçinin kişilik hakkını koruma borcunun hukuki dayanağı, dürüstlük kuralı olarak da ifade edilmiştir. Kanaatimizce, dürüstlük kuralı, borcun hukuki dayanağı olmaktan çok anılan borcun kapsamını belirleyen ve yorumlamada yardımcı olan bir işleve sahiptir.

Yine işveren ve işçinin karşılıklı olarak sadakat ve gözetme borcuna sahip olması da, işçinin kişilik hakkını koruma borcunun hukuki dayanağı olarak nitelendirilebilecektir. Bu görüşe göre, işçinin sadakatine karşılık işverenin de onu gözetme borcunun olduğu söylenebilecektir. İşverenin, işçinin kişilik hakkını koruma borcunun hukuki dayanağı, koruma ve davranış yükümlülüğünden de kaynaklanabilecektir. Bu bağlamda taraflar, güven ilişkisi çerçevesinde birbirinin zarar görmesini engelleyecektir. Kanaatimizce, anılan kavram dürüstlük kuralı ile birlikte borcun kapsamını ortaya koyan bir nitelik arz etmektedir.

---

alınmalıdır. Nitekim BK. 332. Maddesinde yer alan “*çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikeler*” ifadesinin sınırlayıcı olmadığı söylenebilecektir. O halde özel yaşam alanına müdahale neticesinde oluşan kişilik hakkı ihlalleri de iş kazası gibi “*çalışmak dolayısıyla maruz kalınan tehlike*” şeklinde ifade edilebilecektir (ULUSAN, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 4 vd.; SEVİMLİ, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, (*Özel Yaşama Müdahale*), İstanbul 2006, s. 89-95; SEVİMLİ, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi, (*Özel Yaşam Hakkı*), Sicil Dergisi, Haziran 2008, s. 53. Aynı yönde KAPLAN, s. 372-373; AYDIN, s. 60-62). Borçlar Kanunu Tasarısında ise, “*işçinin kişiliğinin korunması*” ayrı bir madde ile düzenlenmiştir. BKT. 416/1’e göre; “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*” . BKT. 418’e göre ise, işveren, özel hükümler saklı kalmak kaydıyla işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yakınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için kullanabilecektir. Yapılan iki düzenleme de kaynak İsviçre Borçlar Kanunu esas alınarak yapılmıştır. Borçlar Kanunu Tasarısının tam metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0499.pdf> (Çevrimiçi) 20.11.2008, 23.20.

Anılan borcun hukuki dayanağı, bizzat iş sözleşmesinin kendisi ile de açıklanabilecektir. İşçi ile işveren arasındaki sözleşme, ücret ödeme ve iş görme borçları ile birlikte pek çok borcu da ihtiva etmektedir. Bu bağlamda BK. 332 ve iş sağlığı ve güvenliği kavramını düzenleyen İş hukuku mevzuatı, kişinin maddi değerleri ile birlikte bizzat kendisini de koruyacaktır. Zira işçi, bağımlılık unsuru gereği tüm kişisel değerleri ile birlikte işverenin egemenlik sahasına girmektedir. Bu alanda işçi, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatları yerine getirmekle mükkellef olacaktır <sup>54</sup>. Buna karşılık kanaatimizce, işveren de egemenlik alanı içerisindeki işçinin kişilik haklarını koruyacaktır. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru ve paralelinde işverenin yönetim hakkına dayanarak talimat vermesi ve karşılığında da işçiyi gözetmesi, koruma borcunun hukuki dayanağını tam anlamı ile ortaya koymaktadır.

#### **IV. İşverenin Yönetim Hakkı ve Kişilik Hakları**

Yönetim hakkı işverenin vereceği talimatlarla kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı olarak ifade edilmektedir. O halde, yönetim hakkının hukuki dayanağı iş sözleşmesidir <sup>55</sup>.

İşverenin yönetim hakkı karşısında, işçinin işverence verilmiş talimatlara uyma borcu yer almaktadır. O halde, işverenin yönetim hakkına dayanarak işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışlarıyla ilgili talimat ve emir verme yetkisi karşısında, işçinin de anılan talimat ve emirlere uyma borcu bulunmaktadır ve şüphesiz ki, bu borç bağımlılık unsurunun bir sonucudur <sup>56</sup>. Yönetim hakkı, verilen talimatlara işçinin uyup uymadığının denetlenmesi yetkisini de beraberinde getirmektedir. İşverenin yönetim hakkı ve karşısında yer alan talimata uyma borcu, işverenin işçiyi denetim hakkı ve bunun karşısında işçinin bu denetime katlanma borcu kavramlarını da ihtiva etmektedir. Bu bağlamda, işçinin iş görme borcu dışındaki davranışlarına yönelik

---

<sup>54</sup> BAYRAM, Koruma Borcu, s.123-129.

<sup>55</sup> TAŞKENT, s. 9; SÜZEK, Yönetim Hakkı, s. 225; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 63.

<sup>56</sup> SÜZEK, Yönetim Hakkı, s. 226; AYDIN, s. 58.

olarak verilen talimat ve yapılan denetim, beraberinde özel yaşam alanına müdahaleyi de getirmektedir. Dolayısıyla, yönetim hakkının sınırlarının belirlenmesi önem arz etmektedir<sup>57</sup>.

İşverenin yönetim hakkının sınırları, iş koşullarını belirleyen etkenlere göre tespit edilecektir. Anılan etkenleri hiyerarşik açıdan; Anayasa, emredici kanun hükümleri, TİS, hizmet sözleşmesi, yedek kanun hükümleri ve işverenin yönetim hakkı şeklinde sıralamak mümkündür. Bu bağlamda, işveren yönetim hakkını hiyerarşik açıdan kendi üzerinde yer alan hukuki düzenlemelere aykırı kullanamayacaktır<sup>58</sup>. Bu hiyerarşik sınırlar yanında, her hakkın ve dolayısıyla yönetim hakkının da iyiniyet kurallarına göre kullanılmasını öngören dürüstlük kuralı ve yönetim hakkının bizzat amacı da, yönetim hakkının önemli sınırlarını oluşturur<sup>59</sup>.

O halde, işverenin yönetim hakkı sınırsız bir hak değildir. Yönetim hakkı; kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi, objektif iyiniyet kuralları, anayasada yer alan eşitlik, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce din ve vicdan özgürlüğü ilkeleri ve işverenin işçiyi koruma borcu ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlar ve yapacağı düzenlemeler belirli sınırlar çerçevesinde gerçekleşecektir<sup>60</sup>.

İşverenin yönetim hakkının sınırlarından biri de işçinin kişilik haklarıdır. İşverenin yönetim hakkına dayanarak, işçinin işyerindeki davranışlarıyla ilgili olarak verdiği talimat ve emirler kişilik haklarını ihlal etmeye oldukça müsaittir<sup>61</sup>. Genel olarak anayasal ve kanuni düzenlemelere konu olan kişilik hakkını yönetim hakkına

---

<sup>57</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 83.

<sup>58</sup> TAŞKENT, s. 14; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 63; AYDIN, s. 59.

<sup>59</sup> SÜZEK, Yönetim Hakkı, s. 231; AYDIN, s. 59.

<sup>60</sup> TAŞKENT, s. 14; SÜZEK, Yönetim Hakkı, s. 231; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 63; AYDIN, s. 59.

<sup>61</sup> AYDIN, s. 59.

tercih etmek daha isabetli görünse de <sup>62</sup>; hangi hakkın üstün nitelikte özel yarar olarak kabul edilip hukuka uygunluk sebebi teşkil edeceği, her somut olayın kendi şartlarına göre belirlenecektir.

İşçi ile işverenin iş ilişkisi içerisinde olması, işçinin kişilik hakkı ile işverenin hak ve çıkarlarının dengelenmesini zorunlu kılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, müdahaleyi hukuka uygun kılacak neden olarak üstün yarardan bahsedilirken, müdahaleye maruz kalanın kişilik hakkı karşısında dayanılan yararın da, kişilik hakkı ile bağlantı içerisinde olması gerekmektedir <sup>63</sup>. Bu bağlamda, işçinin izinsiz bir şekilde bilgisayara yüklediği programlar nedeniyle veya interneti izinsiz ya da verilen izni aşacak şekilde özel amaçlı kullanımı sonucu, işyerindeki bilgisayar sistemini zarara uğratması halinde, işverenin yönetim ve mülkiyet hakkından kaynaklanan bir yararı olduğu söylenebilecektir. Bu bağlamda, işverenin internet sisteminin kullanımını denetlemesi sonucunda işçinin kişilik hakkına yapılan müdahale, hukuka uygun olarak kabul edilecektir. Bu halde, işçinin kişilik hakkı hukuken korunmayacak, aksine işçinin işverenin bilgisayarını ya da sistemini zarara uğratması, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil edecektir.

Kişilik hakları ile yönetim hakkının çatıştığı durumlarda çok kesin çözümler bulunması, iş ilişkisinin yapısı gereği kolay görülmemektedir. Özellikle de verilen talimatın hukuka uygunluğunun tartışmalı olduğu durumlarda ulaşılabilecek çözüm yolları oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla kişilik hakkı ile yönetim hakkı arasındaki ince sınırın tespiti, gerek iş barışı, gerekse tarafların zararlarının önlenmesi açısından önem taşıyacaktır <sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> AYDIN, s. 59.

<sup>63</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 103.

<sup>64</sup> AYDIN, s. 60.

## V. İşçinin Özel Yaşamı ve Korunması

Kişinin özel yaşamı ve giz alanı, başkasının bilgisinden uzak kalması gereken kişisel değerleri arasında bulunan haklardır. Bu sebeple, kişilerin özel yaşamları ve giz alanları ile ilgili bilgilerin kendilerinden izin alınmadan elde edilmesi ve kullanılması, kişilik haklarının ihlali anlamına gelmektedir<sup>65</sup>. Ancak, kişinin özel yaşamı ve giz alanının sınırlarının belirlenmesi oldukça güçtür. Bu bağlamda kişinin özel yaşamı, giz alanı, özel alan ve kamuya açık alan olmak üzere üçe ayrılmıştır<sup>66</sup>. MK. 24 ile koruma altına alınan, kişinin gizli ve özel alanıdır. Kişinin bu iki alanına yapılan müdahale, o kişinin kişilik hakkına tecavüz olarak nitelendirilecektir. Nitekim daha önce de ifade edildiği gibi; telefonun dinlenmesi, eşyaların karıştırılması, mektupların açılması, ses kaydı yapılması<sup>67</sup> ve kanaatimizce e-postalarının okunması ve kopyalanması da tecavüzlere örnek teşkil edebilecektir. Son yıllardaki teknolojik gelişmelere paralel olarak özel ve giz alanına ve dolayısıyla da kişilik haklarına yapılan müdahalelerin arttığı söylenebilecektir.

İşçinin özel yaşamının gizliliği (*worker privacy*) kavramı, iş hukukuna 1980'li yıllardan sonra giren, yeni bir kavramdır. Anılan kavramın şeref ve haysiyet gibi kişisel değerleri de kapsamına alacak şekilde geniş anlamıyla ele alınması gerektiği, doktrinde ileri sürülmüşse de<sup>68</sup>, kanaatimizce işçinin özel yaşamı kavramı, özel ve giz alanını kapsayacak şekilde dar anlamı ile kullanılmalıdır. Zira şeref ve haysiyet kavramı ayrı bir kişisel değer olarak hukukun koruması altında iken, özel yaşamın gizliliği başlığı altında tekrar ele alınması isabetli olmayacaktır. Ayrıca doktrinde Aydın'ın<sup>69</sup> da isabetle belirttiği gibi, şeref ve haysiyet, kişinin toplumla olan ilişkilerinden ortaya çıkan değerleri ifade etmekteyken, özel yaşam, başkasının bilgisinden uzak kalması

---

<sup>65</sup> AYDIN, s. 15.

<sup>66</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 61; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 88.

<sup>67</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 62-63; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 90.

<sup>68</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDIN, s. 163-164.

<sup>69</sup> AYDIN, s. 164.

gereken içsel değerleri ifade etmektedir. Dolayısıyla anılan kavramın dar anlamı ile ele alınması isabetli olacaktır.

Bu anlamı ile işçinin özel yaşam alanı; işçilere yönelik test uygulamaları <sup>70</sup>, verilerin korunması, araştırma konumuz olan gözleme ve izleme uygulamaları, aile ve cinsel yaşamlarının korunması konularını içermektedir. Öte yandan bu konulara yönelik ihlaller, teknolojik gelişmelere paralel olarak artış göstermiştir <sup>71</sup>. Ancak bu artışa rağmen gerek iş hukukunda, gerekse diğer hukuk alanlarında işçinin özel yaşam alanının korunmasına ilişkin yeterli düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, konuya ilişkin yerleşmiş bir içtihat da henüz oluşmamıştır. Bütün bu anlatılanlar, işçinin özel yaşam alanının korunmasız kalacağı anlamına gelmeyecektir. Zira işçinin kişilik hakları, onun özel yaşam alanının esaslı bir şekilde korunmasını da zorunlu kılacaktır. Bu bağlamda işveren, işçinin özel yaşamının gizliliğine saygı göstermek yükümlülüğü altındadır.

---

<sup>70</sup> Kişilik testleri ve kullanım alanları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ŞİMŞEK, Tülay: Kişilik Testleri ve Kullanım Alanları: Konuya İlişkin Teknik ve Etik Sorunlar, MÜİİBFD., C. 5-6, S. 1-2, 1988, s. 161-170.

<sup>71</sup> AYDIN, s. 164.

## BÖLÜM 2

### İNTERNET ve E- POSTA KULLANIMI AÇISINDAN

#### İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARI

##### I. Genel Olarak

Günümüzün hızla gelişen teknolojisi, toplum hayatında olduğu gibi çalışma hayatında da çeşitli değişikliklere ve gelişmelere neden olmuştur. Özellikle internet ve e-posta yoluyla iletişimin artmasıyla, işlerin daha hızlı ve düzenli yapılması sağlanmış, belgelerin kolay hazırlanması ve saklanması imkanı doğmuş ve verilerin karşılıklı değişimine olanak tanınmıştır. Ancak, işyerinde internet ve e-posta sistemlerinin kullanımı, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi ile iş sağlığı ve güvenliği açısından birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmiştir<sup>72</sup>. Öyle ki, izinsiz internet ve e-posta sistemlerinin kullanımı iş gücü kaybına, çeşitli masraflara, bilgisayar sistemine virüs bulaşmasına ve hatta internet ağı üzerinden yapılan haksız girişimlerle işyerinin ve işletmenin özel dosyalarının öğrenilmesine ve mesleki sırların ifşa edilmesine neden olabilecektir. Bu sıkıntılar, işverenlerin, işçilerin internet ve e-posta iletişimini izleme, denetleme ve hatta engelleme yoluna gitmesine de neden olacaktır<sup>73</sup>. Belirtmek gerekir ki, bu müdahale işverenin yönetim hakkının<sup>74</sup> bir gereğidir. Ancak yapılan denetimler, işçinin özel yaşamına müdahale anlamına da gelebilecektir. Böylece hukuk düzeni tarafından korunması gereken iki hak -ki onları; işverenin yönetim hakkı ve paralelinde mülkiyet hakkı ile en genel kavram olarak işçinin kişilik hakkı olarak belirtebiliriz,

---

<sup>72</sup> OKUR, Zeki: İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, (*İnternetin Özel Kullanımı*), Kamu-İş, C. 8, S. 2, 2005, s. 47; OKUR, Zeki: Yeni Teknoloji ve İş Hukuku, Çimento İşveren Dergisi, (*Yeni Teknoloji*), Mayıs 2006, s. 4; OKUR, Zeki: İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri, (*İş Sağlığı ve Güvenliği*), Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2006, s. 19; DOĞAN, Murat: İnternette Şahsiyet Hakkının İhlali ve Korunması, Ünal Tekinalp'e Armağan, C. 2, s. 464-465.

<sup>73</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 47; OKUR, Zeki: Yeni Teknoloji, s. 4; DOĞAN, s. 464-465.

<sup>74</sup> Bkz. s. 18.

çatışacaktır. Bu durumda, hukuk düzeni, çatışan bu iki değeri aynı anda korumayacaktır. Dolayısıyla, somut olaya göre; içtihatlar, ulusal ve uluslararası hukuk daha üstün tutulacak, menfaati belirlememizde yardımcı olacaktır.

Ancak belirtmek gerekir ki, Türk hukukunda işçinin internet ve e-posta kullanımının denetlenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle güncel ve bir o kadar da önemli olan bu sorunun çözümünde gerek Anayasadaki, gerekse Medeni Kanundaki kişilik hakkını ve özel yaşamın gizliliği ilkesini koruyan genel düzenlemelere ve 4857 sayılı İş Kanununun<sup>75</sup> feshe ilişkin hükümlerine başvurulacaktır. Bununla birlikte yabancı hukuklardaki çeşitli içtihatlar ve yasal düzenlemeler ile uluslararası hukuk da göz önünde bulundurularak üstün tutulan menfaat belirlenecektir. Böylece belirlenen hukuki menfaat, diğeri için hukuka uygunluk sebebi (*üstün nitelikte özel yarar*) teşkil edecek ve yapılan ihlal cezalandırılmayacaktır.

## II. İnternet ve E-Posta Kavramları

İnternet, birçok bilgisayar sisteminin birbirine bağlı olduğu, dünya çapında yaygın olan, bütün bilgileri ihtiva eden ve sürekli büyüyen bir iletişim ağıdır<sup>76</sup>. İnsanların gittikçe artan bilgiyi saklama, paylaşma ve ona kolayca ulaşma istekleri sonrasında ortaya çıkmış bir teknolojidir. Bu teknoloji, değişik protokoller aracılığı ile insanlara bilgiye erişim imkânları sunar. Özellikle son yıllarda geliştirilen World Wide Web (*WWW, Web*) temelli internet araçları ile ulaşılabilecek bilgiler ve sunulan servisler miktar ve çeşit olarak artmaktadır.

İnternetin temelini WAN (*Wide Area Network*) denilen geniş alan ağı oluşturmaktadır. Geniş alan ağı, coğrafi olarak uzak mesafelerdeki bilgisayarları birbirine bağlamak için kullanılır. İşte internet, geniş alan ağının (*WAN*) bir uygulaması

---

<sup>75</sup> RG. 25134, 10.06.2003.

<sup>76</sup> ÖZEL, s. 150. Ayrıca bkz. <http://64.233.183.104/search?q=cache:Mgwn6cFQV0J:websitem.gazi.edu.tr/ozkaraca/DosyaIndir%3FDosyaNo%3D505f8e6db83d2ae03129bbd5fe3d8723+INTERNET+VE+E-MA%C4%B0L+KAVRAMLARI&hl=tr&ct=clnk&cd=16&gl=tr> (Çevrimiçi) 05.05.2008, 01:10.



olup, birçok bilgisayar sisteminin birbirine bağlı bulunduğu, dünya çapında yaygın olan ve sürekli büyüyen bir iletişim ağıdır <sup>77</sup>.

E-posta (*E-posta, electronic posta*) ise, metin verilerinin bir bilgisayardan diğerine taşınmasıdır. Bilgisayar ağlarının oluşturulma nedenlerinden biri, kişilerin, bir yerden diğerine daha hızlı ve güvenli bir şekilde elektronik ortamda mektup gönderme ve haberleşme isteğidir. E-posta, bu amaçla kullanılan servislere verilen genel addır <sup>78</sup>.

Bu sistem, başlangıçta, sadece düz yazılı mesajlar göndermek amacıyla oluşturulmuşken; 1995'li yıllardan sonra geliştirilen tekniklerle resim, ses, video, html dokümanları, çalışabilir program gibi karmaşık yapıları da içeren bir sistem haline almıştır. Belirtmek gerekir ki, e-posta, üyelik tabanlı bilgi servislerinde de yaygın olarak kullanılan bir sistemdir. Sistemin kullanım yerlerinden biri de, e-posta tabanlı bilgi alma servisleridir. Sürekli internete bağlı kalarak (*on-line*) tarama yapmak yerine, bir e-posta mesajı içinde gerekli komutları vererek tarama yapmak ve sonuçları yine e-posta ile istemek daha kolay ve kullanışlı bir işlemdir <sup>79</sup>.

### III. İşçilerin İnternet ve E-Posta Kullanımı

İşyerlerinde bilgisayar ve internet kullanımının artışı, işlerin daha hızlı ve düzenli yapılmasını sağlamış, verilerin kaydedilmesi ve değişimine olanak tanımıştır. Gelişen teknolojiye paralel olarak işçiler, internet ve e-posta sistemlerini iş dışında özel amaçlarla da kullanmaya başlamıştır. Bununla birlikte işverenler de yönetim hakkı

---

<sup>77</sup> Bkz. <http://64.233.183.104/search?q=cache:Mg-wn6cFQV0J:websitem.gazi.edu.tr/ozkaraca/DosyaIndir%3FDosyaNo%3D505f8e6db83d2ae03129bbd5fe3d8723+INTERNET+VE+E-MA%C4%B0L+KAVRAMLARI&hl=tr&ct=clnk&cd=16&gl=tr> (Çevrimiçi) 05.05.2008, 01:10.

<sup>78</sup> ÖZEL, s. 151-152. Ayrıca bkz. <http://64.233.183.104/search?q=cache:Mgwn6cFQV0J:websitem.gazi.edu.tr/ozkaraca/DosyaIndir%3FDosyaNo%3D505f8e6db83d2ae03129bbd5fe3d8723+INTERNET+VE+E-MA%C4%B0L+KAVRAMLARI&hl=tr&ct=clnk&cd=16&gl=tr> (Çevrimiçi) 05.05.2008, 01:10.

<sup>79</sup> Bkz. <http://64.233.183.104/search?q=cache:Mg-wn6cFQV0J:websitem.gazi.edu.tr/ozkaraca/DosyaIndir%3FDosyaNo%3D505f8e6db83d2ae03129bbd5fe3d8723+INTERNET+VE+E-MA%C4%B0L+KAVRAMLARI&hl=tr&ct=clnk&cd=16&gl=tr> (Çevrimiçi) 05.05.2008, 01:10.

çerçevesinde bu kullanımı izleme, sınırlama ve hatta yasaklama yoluna gitmişlerdir. İşverenlerin internet ve e-posta kullanımını izlemesi ve denetlemesi - bazı haklı gerekçeleri bulunmakla beraber - işçilerin ruhsal yapılarını, kişiliklerini, toplumsal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilecek niteliktedir. Nitekim işçinin tüm davranışlarının ve faaliyetlerinin izlenmesi onun özel yaşamının ortadan kalkması anlamına da gelebilecektir <sup>80</sup>.

İzlenmenin işçiler üzerinde yarattığı ilk etki strestir. Wisconsin Üniversitesi bünyesinde 1990 yılında Amerika’da yapılan bir araştırmada; izlenen işçilerde sıkıntı, yüksek tansiyon, aşırı anksiyete, depresyon, sinir ve titreme gibi strese bağlı rahatsızlıkların görüldüğü ortaya konmuştur. Ayrıca izlenen işçilerde izlenmeyenlere oranla daha fazla baş ağrısı ile kemik- kas sistemi problemlerinin yaşandığı tespit edilmiştir <sup>81</sup>.

İşçiler, internet ve e-posta sistemini banka hesabı üzerinde işlem yapma, fatura ödeme, alışveriş yapma, resmi veya günlük gazeteleri okuma, araştırma yapma gibi amaçlarla da kullanmaktadır. Bu tür kullanımın engellenmesi ya da kısıtlanması işçinin sosyal yaşantısını olumsuz yönde etkileyebilecektir <sup>82</sup>. Kanaatimizce, uzun vadede düşünüldüğünde denetim tedbirleri işçinin verim kaybını önlemenin ötesinde, veriminin düşmesine de neden olabilecektir.

Belirtmek gerekir ki, işçilerin internet ve e-posta sistemini özel amaçla kullanımını haklı kılacak acil durumlar da söz konusu olabilecektir. Bu bağlamda,

---

<sup>80</sup> AYDIN, s. 206.

<sup>81</sup> ILO, Monitoring, s. 23; AYDIN, s. 206.

<sup>82</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s.198.

çocuğu kazaya uğrayan işçinin e-posta ile haberleşmesi <sup>83</sup>, işyerinde fazla mesaiye kalan işçinin geç kalacağını e-posta vasıtasıyla ailesine bildirmesi <sup>84</sup> halleri böyledir.

İletişim teknolojisinin gelişimine paralel olarak işyerindeki telefon konuşmalarının yerini e-posta yolu ile iletişim almıştır. Dolayısıyla doktrinde de belirtildiği üzere, bir işyerinde özel telefon görüşmelerine izin verilmiş ise, buna bağlı olarak e-posta yolu ile iletişime de izin verilmelidir. Şüphesiz ki, bu durumun ücret farklılığı yaratmaması da nazara alınmalıdır <sup>85</sup>. Keza işyerinde internet kullanımına belirli bir süre izin veren <sup>86</sup> ya da kullanımı görmezden gelen işveren, internet ve e-posta sisteminin özel amaçla kullanımına izin vermiş sayılacaktır <sup>87</sup>.

ILO'nun 1993 yılında konuya ilişkin yayınladığı “*İşyerinde Gözleme ve İzleme*” adlı çalışmasında gözlemeye ilişkin yapılan eleştiriler şu şekilde özetlenmiştir:

\*Gözleme işlemi, insan haklarına ve onuruna aykırıdır ve çoğu zaman bu işlem, aykırılık göz ardı edilmek suretiyle rahatça uygulanabilmektedir.

---

<sup>83</sup> DAUBLER, Wolfgang: Internet und Arbeitsrecht, <http://www.tse-hamburg.de/papiere/internet%20und%20netze/recht/daeubler.html> (Çevrimiçi), 28.09.2006, 18:30, s. 1; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 6.

<sup>84</sup> KRAUSS, Claudia: Internet am Arbeitsplatz, JurPC Web-Dok. 14/2004, Abs. 1-52, <http://www.jurpc.de/aufsatz/20040014.htm> (Çevrimiçi), 08.04.2008, 17:00, p. 13; DAUBLER, s. 1; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 6; KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 429.

<sup>85</sup> HAMMANN, Dirk: Mail-Nutzung und Internet-Zugang, <http://www.tse-hamburg.de/papiere/internet%20und%20netze/recht/RechtMail.html> (Çevrimiçi) 28.09.2006, 18:30, s. 2; DAUBLER, s. 2. Bu konudaki farklı görüşler için bkz. s. 37-38.

<sup>86</sup> Daubler'e göre bu süre 6-12 ay arasındadır (Bkz. DAUBLER, s. 2). Kanaatimizce, bu halde, internet kullanımına verilen zımnî (*kullanımı görmezden gelme*) ya da açık izin işyeri uygulaması halini almıştır. Dolayısıyla bu kullanım izninin iş sözleşmesi hükmü haline gelerek bağlayıcı nitelik kazandığı söylenebilecektir. İş yeri uygulamaları konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, Sarper: İşyeri Uygulamaları, (*İşyeri Uygulamaları*), Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 151 vd.

<sup>87</sup> KRAUSS, p. 14; DAUBLER, s. 2.

\*Bilgisayar veri bankaları ile telefon ve video gözlemleri işçinin özel yaşamının gizliliğine müdahale teşkil etmekte, neyin ne şekilde gözlemlendiğini tespit güçleştirmektedir.

\*Gözleme ve izleme, işçilerde kendilerine güvenilmediği hissini ortaya çıkmasına ve işçi-işveren ilişkilerinin zedelenmesine sebep olabilmektedir.

\*Gözleme uygulamaları, işçilerin sebebini anlayamayacakları şekilde ayrımcı ve kötü muamelelere maruz kalmalarına yol açabilmektedir.

\*Gözleme ve izleme, işçilerin ve bu işçilere ait verilerin kötüye kullanılmasına sebep olabilmektedir <sup>88</sup>.

#### **IV. İşverenin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahale Nedenleri**

İşyerinde bilgisayar ve paralelinde internet ve e-posta sistemlerinin kullanımı - sağladığı pek çok faydanın yanı sıra - işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisine etki edebilecek problemleri de beraberinde getirmiştir. İşçilerin anılan sistemleri özel amaçlarla kullanımı zaman kaybına ve performanslarının düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca bu tür kullanım, bir takım mali külfetleri de beraberinde getirmiştir <sup>89</sup>. Nitekim Bonn haber servisinin “İşverenler İçin Yeni Endüstriyel Yasa” adlı incelemesi sonucunda Almanya’da internet kullanan çalışanların %90’ından fazlasının interneti

---

<sup>88</sup> ILO, Monitoring, s. 20. Aynı hususta bkz. AYDIN, s. 207. Gözleme (*gözetim*) ve izleme çoğu defa birbirleri yerine kullanılmakla beraber farklı kavramlardır. İzleme, amaca bağlı olmaksızın iş ile ilgili olarak otomatik bir şekilde toplanan bilgiyi içermektedir. Anılan kavram, primlerin belirlenmesinden çalışanların bireysel olarak kontrol edilmesi için envanter kayıtlarının tutulmasına kadar geniş bir alanı içine almaktadır. Gözleme ise daha dar kapsamlı bir kavramdır. Gözleme hâkim güç ile davranışı kontrol edilmek istenen kişi arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. İzleme yapılırken çalışanın kişiliği ve işe karşı tutumuyla ilgili taraflılık söz konusu değildir. Gözleme işleminde ise insan unsuru ve güç ilişkisi işin içine girmektedir. (YILMAZ, Gözde: Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 4, S. 7, 2005/1, s. 3-4). Dolayısıyla internet ve e-posta sisteminin denetiminde gözleme (*monitoring*) kavramının kullanılması kanaatimizce isabetli olacaktır. Diğer gözetim şekilleri için bkz. YILMAZ, s. 4.

<sup>89</sup> KRAUSS, p. 1; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s.48; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 4.

kendi özel işleri için kullandıkları ortaya çıkmıştır. Anılan çalışanların yarısı haftada üç saatten daha uzun bir süre interneti özel işleri için kullanmış ve bu durum da şirketlerinin yılda yaklaşık olarak 50 milyar Euro zarara uğramasına sebep olmuştur<sup>90</sup>.

İşçilerin internet sistemini özel amaçlarla kullanımlarından biri de ses ve görüntü dosyalarının indirilmesidir. Bu şekilde yasadışı yazılım yüklenmesi bilgisayar sisteminin performansını düşüreceği gibi çocuk pornografisinin dolaşımının sağlanması, telif haklarının ihlali gibi yasadışı eylemlerin de konusunu teşkil edecektir<sup>91</sup>. Ayrıca internet ve e-posta sistemlerinin bu şekilde kullanımı bilgisayara virüs bulaşmasına da yol açabilecektir. Bunun dışında internet ağı üzerinden yapılan müdahalelerle işyeri dosyalarının veya iş sırlarının başkaları tarafından öğrenilmesi söz konusu olabilecektir<sup>92</sup>.

Bu bağlamda, Amerikan Yönetim Birliği (*American Management Association*) ve e-Politika Enstitüsü (*The ePolicy Institute*) tarafından yapılan “2007 Elektronik İzleme ve Gözleme Anketi”ne bakıldığında, işverenlerin %28’inin, e-posta sistemini

---

<sup>90</sup> KRAUSS, p. 1.

<sup>91</sup> LEWIS, Terrence: Monitoring Employee E-mail: Avoid Stalking and Illegal Internet Conduct, Pittsburgh Business Times, May 19, 2000, <http://pittsburgh.bizjournals.com/pittsburgh/stories/2000/05/22/focus6.html> (Çevrimiçi), 28.09.2006, 18:30; MİGNİN, Robert J./ LAZAAR, Bart A. / FRIEDMAN, Josh M.: İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar: 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı, (Çev.: K. Ahmet SEVİMLİ), A. Can Tuncay’a Armağan, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Mayıs 2005, s. 374-375.

<sup>92</sup> KRAUSS, p.1; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s.48. Nitekim Amerika’da görülmüş olan Symantec v. Borland davasında, Borland şirketinden ayrılarak Symantec şirketinde çalışmaya başlayan işçinin, Borland firmasının iş sırlarını e-posta yoluyla ifşa ettiği Borland şirketinin işçilerinin e-postalarını kaydettiği sistemin incelenmesi ile ortaya çıkmıştır (Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://catless.ncl.ac.uk/Risks/13.87html#^subj2> (Çevrimiçi), 27.04.08, 21:10). İş sırrı, iş ve işyeri ile ilgili bulunan ve ancak işyerinde çalışan sınırlı sayıda kişi tarafından bilinen, üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen dolayısıyla aleniyet kazanmamış, işverenin de üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesini istemediği ve saklı kalınmasında haklı bir menfaatinin olduğu, kolaylıkla öğrenilemeyecek her türlü bilgi olarak ifade edilebilir (UŞAN, M. Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003, s. 29). İş sırrı kavramının unsurları ve kapsamı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. UŞAN, s. 29-41.

kötüye kullanan çalışanlarını işten çıkardığını söylenebilecektir. Yapılan ankete göre, e-posta sisteminin kötüye kullanımı; işyeri politikasının ihlali (%64), uygunsuz dil kullanımı (%62), aşırı kişisel kullanım (%26), mahremiyet kurallarının ihlali (%22) ve diğer (%12) sebeplere dayanarak gerçekleşmektedir. İşverenlerin %30'u ise, uygunsuz içerik izlemek, aktarmak ve yüklemek (%84), işyeri politikasının ihlali (%48), aşırı kişisel kullanım (%34) ve diğer (%9) sebeplere dayanarak interneti kötü kullanan çalışanlarını işten çıkarmaktadır <sup>93</sup>.

Ayrıca anılan ankete göre, işverenlerin %65'i, uygunsuz internet sitelerine girişi de engellemektedir. İnternet sitelerine girişi engellenen çalışanların pornografik içerikli sitelere (%96), oyun sitelerine (%61), spor sitelerine (%21), eğlence sitelerine (%40), alışveriş sitelerine (%27), sosyal iletişim sitelerine (%50) ve dış bloglara (%18) girdiği tespit edilmiştir. Çalışanlarının internet ve e-posta kullanımını izleyen işverenlerin %43'ü bilgisayardaki dosyaların incelenmesi yolunu seçmiştir. Anılan işverenlerin %45'i ise; içerik, tuş vuruş sayısı ve zaman bakımından bilgisayar kullanımını denetlemektedir. %10'u sosyal iletişim sitelerine girişi, %12'si blog kapsamında şirket hakkında yazılanları izlemektedir. E-posta kullanımını izleyen şirketlerin %73'ü, denetimi, teknolojik aletler vasıtasıyla otomatik olarak; % 40'ı ise e-postayı okuması ve izlemesi için birey tahsis etmek suretiyle gerçekleştirmektedir <sup>94</sup>.

O halde işverenlerin; performans değerlendirme, iş sırlarının korunması, yasadışı yazılımların yüklenmesini önleme, işyeri tacizlerini engelleme, güvenlik gibi gerekçelerle internet bağlantılarını kontrol ettiği, e-posta mesajlarını ve bilgisayardaki dosyaları incelediği, kamera vasıtası ile çalışanları izlediği, bilgisayar kullanımını süre, içerik ve tuş vuruş sayısı açısından denetlediği ve hatta telefon görüşmelerini kaydettiği

---

<sup>93</sup> American Managment Association/ The ePolicy Institute : The Latest on Workplace Monitoring and Surveillance, 2007 Electronic Monitoring & Surveillance Survey. Ayrıntılı bilgi için bkz. [www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697](http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697) (Çevrimiçi), 27.04.08, 16:40.

<sup>94</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. [www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697](http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697) (Çevrimiçi), 27.04.08, 16:40. Amerikan Yönetim Birliği'nin "2001 Elektronik İzleme ve Gözleme Anketi" için bkz. [www.amanet.org/press/amanews/ems2001.htm](http://www.amanet.org/press/amanews/ems2001.htm) (Çevrimiçi), 27.04.08, 17:05; anketin değerlendirmesi için bkz. AYDIN, s. 205; MİGNİN/LAZAR/FRIEDMAN, s. 375.

söylenilecektir <sup>95</sup>. Böylece işyerindeki iletişim araçlarının sahibi olan işveren, yönetim hakkı çerçevesinde, iletişim araçlarının kullanımını denetleme ve izinsiz özel amaçlı kullanımlarda yasal haklarını kullanabilme imkânına ulaşacaktır.

## V. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel veya İş Amaçlı Kullanımı Ayrımı

İşyerinde internet ve e-posta sisteminin izinsiz veya verilen izni aşan özel amaçlı kullanımı İş Hukukuna ilişkin bazı sorunları da beraberinde getirecektir. Bu sebeple internet ve e-posta sisteminin “özel amaçlı kullanımı”nın tespiti söz konusu sorunların çözümünde önemli yer teşkil edecektir.

İnternet ve e-posta sisteminin işle bağlantılı kullanımı işçinin iş görme borcuna <sup>96</sup> bağlı olarak faaliyet gösterdiği iş alanı ile ilgili olarak internet ve e-posta sistemini kullanması halinde söz konusu olacaktır. İşçinin internet ve e-posta sistemini iş amaçlı kullanımının tespiti kullanım niyeti önem taşıyacaktır. Bu hususta işçinin

---

<sup>95</sup> “2007 Elektronik İzleme ve Gözleme Anketi”ne göre işverenlerin %6’sı iş telefonunun kişisel ve kötüye kullanımı sebepleri ile çalışanlarını işten çıkarmaktadır. İşverenlerin %45’inden fazlası konuşma zamanını ve aranan numaraları, %9’u da çalışanlarının sesli posta mesajlarını izlemekte; %9’u ise telefon konuşmalarını kaydetmektedir. Ancak işverenlerin çoğunluğu telefon ve sesli posta mesajlarının izlendiğini çalışanlarına bildirmektedir. Hırsızlık, şiddet ve sabotaj gibi olayların önüne geçmek isteyen işverenler (%48) ise, kamera ile çalışanlarını gözlemektedir. Ayrıca, işverenler (%7) güvenlik gerekçesi dışında çalışanlarının performanslarını değerlendirmek için de bu yola başvurabilmektedir. İşverenlerin bir kısmı ise Uluslararası Uydu Konumlandırma Sistemini (GPS) kullanmak sureti ile işyeri araçlarını izlemekte (%8); cep telefonlarını (%3) ve kimlik kartlarını (%1) denetlemektedir (www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697 (Çevrimiçi), 27.04.08, 16:40). İfade edelim ki, gelişen teknoloji göze alındığında bu oranların artacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

<sup>96</sup> İşçinin iş görme borcu hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. SAYMEN, Ferit H.: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 476; ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s. 153 vd.; ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, s. 121 vd.; DEMİR, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003, s. 58-64; TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s. 91 vd.; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, (İş Hukuku), İstanbul 2006, s. 265-273; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005, s. 104; DEMİRCİOĞLU, A. Murat / CENTEL, Tankut: İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 99; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 342-357; DÖNMEZ, KAZIM YÜCEL: İşçinin Borçları, Ankara 2000, s. 68 vd.; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 99 vd.

iş ile ilgili olarak internette yaptığı çalışmalarda, istemeden başka bir internet sayfasına girip-çıkması da özel amaçlı kullanım olarak ifade edilemeyecektir.

Belirtmek gerekir ki, işçinin işle bağlantılı olan bazı durumlarda özel amaçlı kullanımları da işten kaynaklanan kullanım sayılacaktır<sup>97</sup>. Bu anlamda, daha önce de ifade edildiği üzere, işyerinde fazla mesaiye kalan işçinin geç kalacağını e-posta vasıtasıyla ailesine bildirmesi<sup>98</sup>, çocuğu kazaya uğrayan işçinin e-posta ile haberleşmesi<sup>99</sup>, tanıtım amacıyla müşterilere özel içerikli e-postalar yazılması<sup>100</sup> halleri böyledir. Bunların dışındaki işçinin iş görme borcuna dayanmayan tüm internet ve e-posta kullanımları özel amaçlı kullanım kapsamında değerlendirilecektir<sup>101</sup>.

İfade edelim ki, hukukumuzda işyerinde internet ve e-posta sisteminin iş amaçlı kullanımı ile çalışanların bunları izinsiz özel amaçlı kullanımının iş ilişkisine etkisi konusunda özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla anılan konu iş hukukunun genel kuralları çerçevesinde değerlendirilerek çözüme ulaşılabacaktır.

İşveren; yönetim hakkı çerçevesinde kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve diğer düzenlemeler vasıtası ile sınırlamalar getirilmedikçe, işi ve akışını düzenlemekte ve işçiye talimat vermekte serbesttir<sup>102</sup>. Buna karşılık işçinin de işverenin talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır. İşveren sahip olduğu yönetim hakkına dayanarak, çalışma yöntemleri ve düzenine ilişkin kuralları koyabilecektir. Çalışma yöntemleri, işverence sağlanan araç ve gereçlerin kullanılma şeklinin belirlenmesini de

---

<sup>97</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 50-51; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 6-7.

<sup>98</sup> Bkz. s. 27, dn. 85.

<sup>99</sup> Bkz. s. 27, dn. 84.

<sup>100</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 7.

<sup>101</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 51; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 7.

<sup>102</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 52.



kapsar <sup>103</sup>. Bu anlamda işveren; kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin belirlediği sınırlar içerisinde kalarak, işyeri araçlarından sayılan bilgisayarın ve dolayısıyla internet ve e-posta sisteminin kullanımını -özellikle özel amaçlı kullanılıp kullanılmayacağını- düzenleme yetkisine de sahiptir <sup>104</sup>. Bu şekilde işyerindeki internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin açık düzenlemelere yer verilmesi ise, işçi ile işveren arasındaki özel amaçlı kullanımdan kaynaklanan problemlerin azalmasına ve ortaya çıkan sorunların çözümüne yardımcı olacaktır <sup>105</sup>. Bu bağlamda işyerindeki internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin açık düzenlemelere yer verilip verilmemesi hukuk düzeninde farklı sonuçlara neden olabilecektir.

#### **A. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel Amaçlı Kullanımına İlişkin Açık Düzenlemelere Yer Verilmemesi Durumu**

İşçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinde, işyerindeki internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin açık herhangi bir düzenlemeye ve yasağa yer verilmemesi halinde, işyerindeki bilgisayar ve dolayısıyla internet ve e-posta sistemi, iş saatleri içerisinde ve dışında özel amaçlı kullanılmayacaktır <sup>106</sup>. Zira doktrinde belirtildiği üzere <sup>107</sup>, genel olarak iş sözleşmesi, işçiye işverene ait işyeri araçlarını kişisel amaçları için kullanma hakkı tanımamaktadır.

---

<sup>103</sup> ÇELİK, s. 124; SÜZEK, Yönetim Hakkı, s. 226-227; DEMİR, s. 64; SÜZEK, İş Hukuku, s. 274; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 52.

<sup>104</sup> DAUBLER, s. 1; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 52.

<sup>105</sup> İşçinin iş ve özel yaşamının birbirinden ayrılmasının gerekliliği konusunda bkz. ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s. 127-128.

<sup>106</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 53.

<sup>107</sup> DAUBLER, s. 1.

Ancak daha önce de ifade edildiği gibi, işçilerin internet ve e-posta sistemini özel amaçla kullanımını haklı kılacak acil durumlar da söz konusu olabilecektir <sup>108</sup>. Bu durumların varlığı halinde, internet ve e-posta sistemi işçi tarafından özel amaçla kullanılabilir. Doktrinde Daubler, bu durumu “*işe bağlı özel kullanım*” olarak ifade etmektedir <sup>109</sup>.

## **B. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel Amaçlı Kullanımının Yasaklanması Durumu**

İşverene bağımlı olarak çalışan işçi üstlendiği işi özenle yerine getirmek zorundadır. Dolayısıyla iş görme ve bağlılık borcu bulunan işçi kural olarak, iş saatleri içinde işini yapmak ve belli bir çalışma verimi göstermek durumundadır. Bu çerçevede işçinin iş saatleri içerisinde özel bir iş yapması genel olarak kabul edilemez. İşçinin işyerindeki bilgisayar ve dolayısıyla internet ve e-posta sistemini özel amaçlı kullanımı da bu kapsamda düşünülebilir. Burada temel kural, işverenin özel mülkiyeti olan bilgisayar ve dolayısıyla internet ve e-posta sistemini kullanımı hakkında serbestçe karar verme yetkisine sahip olduğudur <sup>110</sup>.

İşçi işverenin koyduğu bu yasağa uymak zorunda olduğu gibi, işverenin talimatına itaat borcu <sup>111</sup> gereği işverenin verdiği talimatlara da uygun hareket etmek yükümlülüğündedir. Nitekim Almanya’da Bertelsmann <sup>112</sup>, DaimlerChrysler, Lufthansa

---

<sup>108</sup> Bkz. s. 32.

<sup>109</sup> DAUBLER, s. 1.

<sup>110</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 54.

<sup>111</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. ESENER, s. 159; ÇELİK, s. 124-126; DEMİR, s. 64-67; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 100; ŞAKAR, s. 123; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 107-110; SÜZEK, İş Hukuku, s. 274-275; DÖNMEZ, s. 152-159; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 357-363; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: Hizmet Sözleşmesi, (İş Sözleşmesi), Ankara 1995, s. 119-121.

<sup>112</sup> Bkz. <http://www.heise.de/ct/02/15/132/> (Çevrimiçi), 16.06.2008, 03:41.

ve Siemens gibi firmaların internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını yasaklamışlardır <sup>113</sup>.

Burada işverenin bilgisayar, internet ve e-posta kullanımına ilişkin oluşturduğu uygulamaların, bütün işçilere imza karşılığı bildirildiğinin yazılı olarak tespiti, ispat kolaylığı sağlaması açısından önemlidir <sup>114</sup>. Tekrar ifade etmek gerekir ki, özel amaçlı bilgisayar ve internet kullanımının yasak olduğu işyerlerinde dahi, bazı acil durumların <sup>115</sup> varlığı halinde özel amaçlı kullanıma izin verilmiş olduğu kabul edilmelidir.

Doktrinde Özdemir, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımının tamamen yasaklanmasını kabul edilebilir görmemektedir. Yazara göre; mantıklı sınırlar dâhilinde kalmak kaydıyla işçinin internet kullanımına izin vermek çağın gereklerine de uygun olacaktır. Bununla beraber internetin kullanımının sınırlandırılması ve bu yönde düzenlemelere yer verilmesi ise mümkün sayılmalıdır <sup>116</sup>.

### **C. İnternet ve E-Posta Sisteminin Özel Amaçlı Kullanımına İlişkin İzin Verilmesi Durumu**

#### **1. Özel Kullanıma İlişkin Açık veya Zımni İzin Verilmesi**

İşveren, yönetim hakkına dayanarak işçinin işyerindeki internet ve e-posta sisteminin iş saatleri içinde veya dışında özel amaçlı kullanımına izin verebilecektir. Burada temel kural, işverenin özel mülkiyeti olan bilgisayar ve dolayısıyla internet ve e-posta sistemini kullanım hakkında serbestçe karar verme yetkisine sahip olduğudur.

---

<sup>113</sup>Bkz.<http://www.heise.de/ct/02/15/132/> (Çevrimiçi), 16.06.2008, 03:41; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 56.

<sup>114</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 55.

<sup>115</sup> Bkz. s. 32.

<sup>116</sup> ÖZDEMİR, Erdem : İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkinine Etkileri Üzerine, Sicil Dergisi, Haziran 08, s. 19.

İşverenin işyerindeki internet ve e-posta sisteminin iş saatleri içinde veya dışında özel amaçlı kullanımına ilişkin verdiği izin, açık veya zımni olabilecektir. İşveren, işçinin işyerindeki internet ve e-posta sistemini özel amaçlı kullanabileceğine ilişkin açık iznini, işçiyle yaptığı iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde veya tek taraflı olarak işyerinde ilan ederek verebilecektir. İşverenin verdiği zımni izin ise, işyeri uygulamasından veya işyerindeki somut bir durumdan kaynaklanabilecektir <sup>117</sup>. Belirtmek gerekir ki, Almanya’da Ericsson ve Fiat gibi firmaların çalışma saatleri içerisinde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına açık olarak izin verdiği görülmektedir. Bununla birlikte Deutsche Telekom’un ise, özel amaçlı kullanımı tolere ederek, zımni izin verdiği söylenebilecektir <sup>118</sup>.

Belirtmek gerekir ki, iznin işyeri uygulaması olarak verildiğinin kabul edilebilmesi için, işçinin uzun bir zaman dilimi süresince işyerindeki internet ve e-posta sistemini özel amaçları için kullandığının bilinmesi ve işverenin de buna katlanmış olması gerekir. Dolayısıyla özel amaçlı kullanımın, ne kadar süre ile işyeri uygulaması haline geleceğinin tespiti önem arz etmektedir <sup>119</sup>. Doktrinde Daubler bu süreyi 6-12 ay arasındaki bir süre olarak ifade etmektedir <sup>120</sup>. Bu süre zarfında internet ve e-posta sisteminin kullanımına ses çıkarmayan işveren, bu sistemin iş saatleri içinde veya dışında özel amaçlı kullanımına zımni izin vermiş sayılacaktır. Yine, ara dinlenmenin geçirildiği işyeri bölümünde, işçilerin özel amaçlı kullanabileceklerini bildiği halde, internet bağlantılı bir bilgisayar bulunduran işverenin zımni izninin var olduğu söylenebilecektir <sup>121</sup>. Buna karşılık, işyerindeki bilgisayarlarda internet bağlantısındaki “sık kullanılanlar” listesinde aslında yalnızca özel amaçlı kullanılacak internet sayfalarına yer verilmiş olması, işverenin zımni izni şeklinde yorumlanamayacaktır. Zira bunlar belli programların bilgisayara yüklenmesi sonucunda paket program olarak

---

<sup>117</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 56; KILIÇOĞLU/ŞENOC AK, s. 430.

<sup>118</sup> Bkz. <http://www.heise.de/ct/02/15/132/> (Çevrimiçi), 17.06.2008, 13:51.

<sup>119</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 56.

<sup>120</sup> Bkz. s. 27, dn. 86.

<sup>121</sup> Aynı yönde; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 56-57.

bilgisayarda yer almakta ve bunların silinmesi için ek bir işlem yapılması gerekmektedir

<sup>122</sup>.

Öte yandan, işyerinde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına izin vermek isteyen işverenin, özel amaçlı kullanım için gerekli teknik olanakları da hazırlaması gerekecektir <sup>123</sup>.

İşçilere işyerindeki telefonu özel amaçlı kullanma izni verilmesi halinde, verilen bu iznin, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını da kapsayıp kapsamadığı meselesi oldukça tartışmalıdır. Doktrinde işyerindeki telefonun özel amaçlı kullanımına izin verilmesi halinde bu iznin internet ve e-posta sisteminin kullanımını da kapsadığı belirtilmiştir. Bu görüşü savunan yazarlardan Hammann'a göre; ahize vasıtasıyla konuşmak ile klavyedeki tuşlara basıp yazılar oluşturmak arasında işlevsel bir fark yoktur. İki kullanım arasındaki fark sadece biçimseldir. Dolayısıyla telefon görüşmelerine izin veren işverenin, e-posta vasıtası ile iletişime de izin verdiği kabul edilmelidir <sup>124</sup>.

Öte yandan doktrinde telefonun özel amaçlı kullanımına izni verilmesi halinde, verilen bu iznin, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını kapsamadığı da ileri sürülmüştür. Bu görüşü savunan yazarlar; internet kullanımının telefon kullanımından farklı oluşunu ileri sürerek, işyerindeki bilgisayar sistemine virüs bulaştırma tehlikesini görüşlerini desteklemek için gerekçe olarak sunmuşlardır. Nitekim Krauss tartışmayı derinleştirerek e-posta içeriğinin izlenmesi ile telefonun içeriğinin dinlenmesinin farkını da ortaya koymuştur. Yazara göre; konuşmalar beyin fırtınası halinde aktığı için anlaktır; düzeltilemez, geri alınamaz ve silinemez. Yazılı

---

<sup>122</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 57.

<sup>123</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 57. Bunu işverenin araç ve gereç sağlama borcunun bir uzantısı olarak düşünebiliriz. Zira internet ve e-posta kullanımına izin verilmesi halinde, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımı çalışma düzeninin bir parçası haline gelecektir. Bu düzeni ve gerekli teknik donanımı (BK. 331/1) sağlamak ise kural olarak, işverenin yükümlülüğündedir.

<sup>124</sup> HAMMANN, s. 2-3.

belgelerin ise düzeltilme olanağı vardır. Ayrıca yazı önceden düşünülmüş olandır. Yollayan kişi alıcının yazıyı doküman halinde somut olarak elinde tutacağını bilir ve ona göre hareket etmek zorundadır. Diğer bir fark da e-postanın anlık konuşmalardan daha yavaş bir iletişim türü olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla telefon konuşmalarının gizli olarak dinlenmesi mümkün olamayacaktır. E-posta içeriklerinin izlenmesine ise hukuk düzeni farklı sonuç bağlayacaktır. Zira e-posta vasıtası ile yapılan iletişim -yukarıda da ifade edildiği gibi- telefon ile yapılan iletişimden farklıdır

<sup>125</sup>

Doktrinde üçüncü bir görüş olarak, belli bir maddi yükümlülük getirmemesi şartıyla telefonun özel amaçlı kullanımına ilişkin izin, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını da kapsadığı ileri sürülmüştür. Nitekim Daubler'in de ifade ettiği üzere, işyerinde telefon vasıtası ile iletişime izin veriliyorsa; buna paralel olarak diğer iletişim araçlarını kullanma izni de kendiliğinden doğacaktır. Ancak bu durum ücret farklılığı yaratmamalıdır <sup>126</sup>.

İşverenin, işyerindeki internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin vermiş olduğu açık ya da zımni izni, iş sözleşmesi hükmü haline gelerek bağlayıcılık kazanmamış ise, işveren tarafından her zaman geri alınabilecektir <sup>127</sup>. Ancak iş sözleşmesi koşulu olan veya işyeri uygulaması haline gelen internet ve e-postayı özel amaçlı kullanma izni, işveren tarafından tek yönlü olarak kaldırılamayacaktır. Zira verilen bu izin artık çalışma koşulu haline gelmiştir ve bunun değiştirilmesi ancak işçinin onayının alınması ile mümkün olabilecektir (İş K. 22/I). Bu bağlamda işverenin çalışma koşullarında tek taraflı olarak yapmak istediği değişiklik, işçi tarafından kabul edilmedikçe, işçiyi bağlamayacaktır. Şüphesiz ki, bu değişikliğin

---

<sup>125</sup> KRAUSS, p. 29.

<sup>126</sup> DAUBLER, s. 2.

<sup>127</sup> DAUBLER, s. 2; OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 57.

işyeri uygulaması halini alması, değişikliğin uzun süre (-ki doktrinde de belirtildiği gibi bu süre 6 ile 12 ay arasındaki bir süreyi ifade eder) uygulanması ile olabilecektir <sup>128</sup>.

Son olarak doktrinde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin olarak verilen iznin ihtiyarilik şartını içeren bir şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir <sup>129</sup>. Şüphesiz ki, bu şartın geçerli olabilmesi için, şartın, hizmetin ihtiyariliğine ve geleceğe yönelik olarak özel amaçlı internet ve e-posta sisteminin kullanımına ilişkin talep hakkının olmadığını kapsamaması gerekir <sup>130</sup>.

## **2. Özel Amaçlı Kullanım İzninin Kapsamı**

İşyerinde bilgisayar ve İnternet'in özel amaçlı kullanımına izin verilmişse, iznin kapsamının da belirlenmesi gerekir. Zira işverenin verdiği açık ya da zımni iznin kapsamının belirlenmesi işçi ile işveren arasındaki özel amaçlı kullanımdan kaynaklanan problemlerin çözümüne yardımcı olacak ve hatta problemlerin azalmasını da sağlayacaktır.

### **a. Verilen Açık İzin Kapsamı**

İşyerindeki internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin açık izinde, özel amaçlı kullanımın şekli ve yöntemi işverenin öngördüğü kurallara göre belirlenecektir. Doktrinde belirtildiği üzere, kural olarak, işverenin çizdiği kullanım çerçevesini aşan özel amaçlı kullanım, işverene ek bir külfet getirmese ve hatta işçinin çalışma gücünü etkilemese de yasaktır <sup>131</sup>. Ancak bu kuralları aşan kullanımın tespiti ve aradaki sınırın belirlenmesi oldukça zordur. Kanaatimizce bu bağlamda işçiye internet ve e-posta sisteminin kullanımına ilişkin genel anlamda izin veren işverenin işyerindeki faaliyetleri etkilememek ve iletişim sistemine zarar vermemek kaydıyla internet ve e-

---

<sup>128</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 57.

<sup>129</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 58, dn. 50'de belirtilen yazarlar.

<sup>130</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 58

<sup>131</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 58.

posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin yapılan tüm işlem ve faaliyetlere katlanması gerekecektir. Aksinin kabulü işçinin özel yaşam alanını oldukça kısıtlamaktadır.

Doktrinde işyerindeki internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımının ara dinlenmelerinde yapılması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>132</sup>. Belirtmek gerekir ki, bu kabul edilebilir bir görüş değildir. Zira açık iznin varlığı halinde işçi çalışma saatleri içinde dahi bu imkâna sahip olmalıdır. Ancak bu işçinin tüm çalışma saatlerini internet ve e-posta sisteminin başında geçireceği şeklinde algılanmamalıdır. Nitekim bu durum işçinin işi özenle görme borcuna aykırılık teşkil edeceği gibi, işverene işçinin yetersizliği nedenine dayanarak iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih<sup>133</sup> imkânı (İş K. 18/1) da sağlayacaktır.

Verilen iznin süreye ilişkin olarak sınırlandırılması halinde ise, aksi düşünülebilecektir. Bu halde sadece ara dinlenmelerde internet ve e-posta sisteminin kullanımını mümkün kılan bir izin verilmiş ise çalışma saatleri içinde yapılan e-posta

---

<sup>132</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 59. Yazar daha sonraki açıklamalarında “İşçiye iş saatleri içerisinde özel amaçlı bilgisayar ve internet kullanımına izin verilmiş ve buna ilişkin bir zaman sınırlaması da konulmamışsa, bu durumda işçinin bütün çalışma zamanını bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanarak geçirebileceği anlamına gelmeyecektir. Bu anlamda işçi, özel amaçlı kullanımda belli sınırlar içinde kalarak, iş yapma yükümlülüklerini ihlal etmemelidir” demek suretiyle çalışma saatleri içerisinde de internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanılabileceğini esasen kabul etmiştir. Yazarın bu açıklaması için bkz. OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 60.

<sup>133</sup> Geçerli nedenle fesih konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, (Seminer), İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, s. 36 vd.; ÇELİK, s. 202 vd.; DEMİR, s. 127 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 186-199; SÜZEK, İş Hukuku, 442, vd.; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 173; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 573 vd.; AKI, Erol: İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 285 vd. Alman hukukunda olağan fesih için bkz. PREİS, Ulrich: Federal Almanya’da Feshe Karşı Koruma Hukuku, (Çev. Nurşen Caniklioglu), Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 3-4 Nisan 1997, s. 35; ULUCAN, Devrim: Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler, (Alman Hukukunda Fesih), Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 239-243.



iletişimi işverenin çizdiği kullanım çerçevesini aşacak ve yasak kapsamında değerlendirilecektir. Nitekim doktrinde Hammann da e-posta iletişimin sadece ara dinlenmesi ile sınırlı tutulmaması gerektiğini, işin aksamasına yol açmamak kaydıyla çalışma saatleri içerisinde de yapılabileceğini belirtmiştir<sup>134</sup>.

### ***b. İşyeri Uygulamasında Kapsam***

İşçi ile işveren arasındaki çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında yer alan işyeri uygulamaları, işverenin açık beyanıyla değil, bazı davranışların işyerinde tekrarlanmasıyla ortaya çıkmaktadır<sup>135</sup>. Dolayısıyla, işyeri uygulaması halini alan internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin izinde, özel amaçlı kullanımın kapsamının tespiti daha zordur. Doktrinde belirtildiği üzere kapsamı belirlemede kriter, işverenin bilgisayar ve internet hizmetlerine ilişkin bilgisi olacaktır. Böylece işçinin talep hakkının sınırları da bu bilgi çerçevesinde belirlenecektir. O halde, özel amaçlı e-posta yazma konusunda bilgisi olan işverenin işyerinde e-posta yoluyla yapılan iletişim, işyeri uygulaması izninin kapsamında yer alacaktır<sup>136</sup>. Kanaatimizce bu kriter objektif olmaktan uzaktır. Dolayısıyla işyeri uygulamalarında iznin kapsamının belirlenmesi oldukça güçtür.

### ***3. Özel Amaçlı Kullanım İznine İlişkin Sınırlamalar***

İşyerinde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin olarak verilen izin sınırsız değildir. Doktrinde verilen bu iznin kullanımın şekline, zamana, yerine ve ücrete ilişkin sınırlandırıldığı belirtilmiştir.

#### ***a. Kullanım Zamanına İlişkin Sınırlamalar***

İşyerinde internet ve e-posta sisteminin işçiler tarafından ölçüsüz kullanımı neticesinde oluşan iş gücü kaybını önlemek isteyen işveren, internet ve e-posta

---

<sup>134</sup> HAMMANN, s. 3.

<sup>135</sup> SÜZEK, İşyeri Uygulamaları, s. 151.

<sup>136</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 59.

sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin olarak verdiği izni zaman açısından sınırlayabilecektir. Bu bağlamda çalışma saatlerinde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını yasaklayabileceği gibi, kullanıma ilişkin azami bir süre de tespit edebilecektir. Günde yalnızca yirmi dakika internete giriş izni veren işveren internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin olarak verdiği izni zaman açısından sınırlandırmıştır.

Yine aynı anda internete giriş neticesinde internet bağlantısında yaşanan sorunları engellemek isteyen işveren, belli saatlerde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını yasaklayabilecektir <sup>137</sup>. Bu halde kanaatimizce işçilere gruplar halinde sırayla izin verilmesi daha isabetli olacaktır. Böylece internet hızında azalma, donma gibi internet bağlantısında yaşanan sorunlar da engellenmiş olacaktır.

İşveren internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına herhangi bir zaman sınırlaması koymaksızın izin vermiş ise, bu işçinin tüm çalışma saatlerini internet ve e-posta sisteminin başında geçireceği anlamına gelmemelidir <sup>138</sup>.

#### ***b. Kullanım Yerine İlişkin Sınırlamalar***

İnternet bağlantısı olan büyük firmalarda, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımı, işçinin kendine ayrılan çalışma bilgisayarını ile sınırlandırılmaktadır. Bu sınırlama ile işçinin yalnızca kendi çalışma bilgisayarını kullanması sağlanarak, bilgisayara virüs bulması tehlikesi de azaltılabilecektir. Eğer firmada her çalışanın kendisine tahsis edilmiş bir bilgisayar yoksa -dinlenme odalarına veya kantine bırakılan bilgisayarlar gibi- belli bilgisayarların özel amaçlı kullanıma tahsis edilmesi söz konusu olabilecektir <sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 60.

<sup>138</sup> Bkz. s. 40.

<sup>139</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 61.

### ***c. Kullanım Ücreti Ödenmesine İlişkin Sınırlamalar***

İnternet kullanımı, telefon bağlantıları üzerinden yapıldığından, internette kalınan süreye ilişkin ücret ödenmesi durumu söz konusu olacaktır. Böylece işveren internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımı neticesinde internette kalınan süreye göre bir ücret ödenmesi şartını ileri sürebilecektir <sup>140</sup>. Belirtmek gerekir ki, dinlenme odasında ya da kantinde yer alan belli bir veya birkaç bilgisayarın özel amaçlı kullanıma tahsis edilmesi halinde internetin kim tarafından hangi süreyle kullanıldığına tespit edilmesi mümkün gözükmemektedir. Dolayısıyla kullanım ücretine ilişkin sınırlama; ancak işyerinde çalışan işçinin kendisine tahsis edilmiş özel bir bilgisayarı varsa mümkün olabilecektir.

### ***d. Kullanım Şekline İlişkin Sınırlamalar***

#### ***aa. Özel E-Posta Kullanımına İlişkin Sınırlamalar***

Firmaya ait e-posta adresinin özel amaçlı kullanılıp kullanılmayacağı hususuna işveren karar verecektir. Belirtmek gerekir ki, işverenin firmaya ait e-posta adresinin özel amaçlı kullanımına izin vermesi halinde dahi işçi e-postanın posta kutusunda aşırı yüklenme yapmamalıdır. Bu bağlamda otomatik olarak reklâm içeren e-postayı gönderen internet sayfalarına kaydolmamalıdır. Zira bu tarz postalar posta kutusunun aşırı yüklenmesine sebep olabilecektir. Ayrıca e-postaya bağlantılı olarak gönderilen eklerde virüs bulaştırma tehlikesi söz konusu olabileceğinden kaynağı güvenilir olmayan dosyalar kabul edilmemelidir. Anti-virüs programlarının kullanımı bu sorunun çözümünde etkili olabilecektir. Bununla birlikte işveren, firmaya ait e-posta adresinin özel amaçlı kullanılması yerine, firma çalışanlarına özel e-posta adresi verilmesi ve bu adresin kullanılması hususunda da izin verebilecektir <sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 62-63.

<sup>141</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 61.

## ***bb. Web Sayfası ve Online İçerik Kullanımına İlişkin Sınırlamalar***

İşveren ırkçı, pornografik, kriminal ve güç kullanmaya yönelik internet ve web sayfalarına girişi yasaklayabilecektir. Ayrıca filtre programları adı verilen bilgisayar programlarını kullanarak, girilmesi istenmeyen ve yasaklanan internet sayfalarına girişi bloke etme yoluna da gidebilecektir <sup>142</sup>. Bu bağlamda yalnızca işle ilgili internet sayfalarına giriş imkânı tanıyan işverenin, istenmeyen ve işle ilgili olmayan sayfalara girişi engelleyen özel filtre programlarını kullanması önerilecektir <sup>143</sup>.

Belirtmek gerekir ki internet üzerinden çok sayıda bilgi ve müzik dosyasının indirilmesi de işverenin bilgisayarında yavaşlamaya ve hatta virüs bulmasına yol açarak iletişim sisteminin çökmesine neden olabilecektir. Bu halde işçilerin işverenin bilgisayar ve internetini kullanarak birtakım dosyaları indirip kendi ev bilgisayarlarında kullanmak üzere bellek ya da diskete kaydetmeleri de sınırlama kapsamında değerlendirilebilecektir <sup>144</sup>.

## **VI. İşçinin E-postalarının Denetimi**

### **A. İş E-Postalarının Denetimi**

İşveren genel olarak, işyerinde bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin kullanımını ve bu araçlarla yapılan işi denetleme hakkına sahiptir. Bu hakka sahip olan işveren, işçinin işle ilgili yazdığı e-postalarının çıktısını alabilecek ve okuyabilecektir.

Bu anlamda işveren, öncelikle iş e-postalarının dışsal bağlantı bilgilerine, yani yazılan ve gönderilen e-postanın tarihi, gönderme zamanı (*başlangıç ve bitimi*), gönderilen bilginin hacmi ve e-posta göndermeye denk gelen ücret ile alıcının adresini denetleyebilecektir. E-postanın bağlantı bilgilerinden, söz konusu e-postanın iş e-postası olduğunun anlaşılması durumunda ise, e-postanın kaydı ve içerik denetimi

---

<sup>142</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 62.

<sup>143</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 10.

<sup>144</sup> OKUR, İnternetin Özel Kullanımı, s. 62.

yapılabilecektir <sup>145</sup>. Belirtmek gerekir ki, doktrinde Daubler bu görüşe katılmamaktadır. Yazara göre, ancak e-posta adreslerine, süreye ve e-postanın büyüklüğüne müdahale edilebilecektir; iş e-postalarının içerik denetimi yapılamayacaktır <sup>146</sup>.

Okur'a göre; internet ve e-posta sisteminin yalnızca iş amaçlı kullanılmasına izin veren işveren, işçinin bilgisayarda kayıtlı tüm dosyalarını ve e-postalarını görme hakkına da sahip olacaktır. Ancak bu halde dahi, e-posta adresinden bu e-postanın özel bir e-posta olduğunun anlaşılması durumunda, özel olduğu kabul edilen bu e-postalar açılmayacak ve okunamayacaktır <sup>147</sup>.

Özdemir'e göre; işçi tarafından işyerindeki bilgisayar vasıtasıyla gönderilen ya da alınan e-postaların iş amaçlı olduğu fiili bir karine olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla bunların işverence denetimi kural olarak mümkün sayılmalıdır. Bu bağlamda işçi, kişisel dosyaları ile mesleki dosyalarını birbirinden ayırmalı ve şirket e-postası yerine özel e-posta adresi ile iletişimini sağlamalıdır <sup>148</sup>.

Doktrinde ayrıca işverenin, işçinin hastalık ya da tatil sebebiyle işyerinde bulunmaması halinde; iş ile ilgili olarak işçiye verilen e-posta adresine gelen e-postaları okuma hakkına sahip olduğu ileri sürülmüştür <sup>149</sup>. Bu görüş çerçevesinde anılan e-postalar arasında işyerini ilgilendiren önemli e-postaların olma olasılığının yüksek olduğu ve bu nedenle işverenin işyerinde olmayan bir işçinin posta kutusunda yer alan e-postalarını okumada menfaatinin bulunduğu belirtilmiştir. Böylece işçinin kişilik haklarının korunması, işverenin korunmaya değer işletme menfaatleri ile sınırlı

---

<sup>145</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 9.

<sup>146</sup> DAUBLER, s. 3.

<sup>147</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 9.

<sup>148</sup> ÖZDEMİR, s. 20-21.

<sup>149</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 9.

olacaktır <sup>150</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, bu görüşün kabulü ile işçinin kişilik haklarının kapsamı oldukça daralmaktadır.

## B. Özel E-Postalarının Denetimi

İşçinin işyerindeki internet ve e-posta sistemini özel amaçlı kullanımına izin veren işverenin, işçinin özel dosya ve e-postalarına bakması ve denetlemesi, kural olarak, yasaktır. Bu bağlamda özel e-postalar ile iş e-postalarının ayırt edilebilmesi için, iş sözleşmesinde işçiye özel e-posta adresi verileceği ya da e-postanın özel olduğuna ilişkin kaydın yer alması gerektiği hususları düzenlenebilecektir. Böylece özel amaçlı kullanım izni veren işveren, kural olarak işçinin e-postalarının dış bağlantı bilgilerine, yani yazılan ve gönderilen e-postanın tarihi, gönderme zamanı (*başlangıç ve bitimi*), gönderilen bilginin hacmi ve alıcının adresine bakamayacak ve bunları kayıt altına da alamayacaktır. Ancak işçiye şirket e-posta adresinden farklı bir e-posta adresi kullanma zorunluluğu getirilmemesi halinde, söz konusu e-postanın iş e-postası mı ya da özel e-posta mı olduğunun tespiti için, e-postanın dış bağlantı bilgilerine bakılması zorunlu olacaktır <sup>151</sup>. İnternet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımını ücrete bağlayan işverenin, kullanım ücretinin hesabı açısından e-postanın dış bağlantısal bilgilerine bakması gerekecektir <sup>152</sup>. Yine işyerindeki internet bağlantısındaki problemlerin tespiti ve giderilmesi için gerekli olan hallerde de, özel e-postaların dışsal bağlantı bilgilerine bakılabilecektir.

Belirtmek gerekir ki bu hallerde, işveren, kural olarak, işçinin özel e-postasının içeriğine bakamayacaktır. Ancak bir cezai eylemin başlangıcı, işyeri sırlarının açıklanması ya da işyerinde cinsel tacize başlanacağına ilişkin yeterli şüphenin bulunması hallerinde e-postanın içeriğinin denetlenmesi mümkün olabilecektir <sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 9.

<sup>151</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 9-10.

<sup>152</sup> DAUBLER, s. 2; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 10.

<sup>153</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 10.

## BÖLÜM 3

### İŞVERENİN, İŞÇİNİN İNTERNET VE E-POSTA

### KULLANIMINA MÜDAHALESİNİN İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN SONUÇLARI

#### I. İşçilerin İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımına İlişkin

##### Düzenlemeler

##### A. Uluslararası Düzenlemeler

İşçilerin internet ve e-posta sistemini kullanımlarının denetlenmesi ve bu denetleme sonucunda elde edilen verilerin kaydedilmesi iş yaşamında sıklıkla karşılaşılan gözleme ve izleme uygulamalarıdır. Bu tarz uygulamalar çeşitli açılardan işçilerin kişilik haklarına ve özellikle de özel yaşam alanına müdahale anlamına gelecektir. Özel yaşam alanına müdahale neticesinde kişinin kişilik haklarının korunması, iletişim özgürlüğü ve kişisel verilerin korunması<sup>154</sup> arasındaki sıkı ilişki,

---

<sup>154</sup> Kişisel verilerin korunması konusu somut olarak ilk defa OECD tarafından 1980 yılında ele alınmıştır. Ülkemiz gündemine ise 1981 yılında imzalanan “*Kişisel Nitelikteki Verilerin Otomatik İşleme Tabii Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme*” ile girmiştir. Ancak imza tarihinden itibaren geçen süre zarfında Türkiye anılan Sözleşmeye onay vermemiş ve verilerin korunmasına ilişkin herhangi bir yasal düzenleme de yapılmamıştır. Buna mukabil AB. uyum süreci çerçevesinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir tasarı hazırlanmış ve hazırlanan tasarıda kişilerin kişisel verilerinin korunması hususundaki hakları ve bu alanda çalışan kişi ve kurumların yetki ve sorumluluklarının genel sınırları çizilmiştir (Türkiye Bilişim Derneği, Kamu Bilişim Platformu, 2. Çalışma Grubu: Kişisel Verilerin Korunması, Nisan 2008, <http://kamubib.tbd.org.tr/> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 01. 07, s. 26-28; 73-74 ). Kişisel Verilerin Korunması Kanun Tasarısına göre, kişisel veri, belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir (m. 3). Tasarının amacı, bu verilerin işlenmesinde kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı ile temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin uyacakları esas ve usulleri düzenlemektir (m. 1). Bu bağlamda, tasarı, kişisel verileri işlenen gerçek ve tüzel kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen, otomatik olan veya olmayan yollarla herhangi bir veri kütüğüne dâhil olacak şekilde işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanacaktır. Kanaatimizce, anılan tasarı uluslararası düzenlemelere uygun olarak hazırlanmakla birlikte, kişilerin kamera ile izlenmesi ve e-posta iletişiminin denetlenmesi gibi

AB Temel Haklar Şartı'nda açık şekilde izah edilmiştir. Bu bağlamda doktrinde AB Temel Haklar Şartı'nın 8. maddesinde kişisel verilere ilişkin olarak yapılan düzenlemenin e-posta sisteminin denetlenmesi hususunda 7. madde ile iletişim için getirilen korumayı tamamladığı öngörülmüştür<sup>155</sup>.

BM.'nin 1948 tarihli İHEB., 1966 tarihli Sivil ve Politik Haklar Bildirgesi, Avrupa Konseyi'nin 1950 tarihli Temel İnsan Hak ve Özgürlükleri Sözleşmesi gibi uluslararası belgeler özel yaşamın gizliliği kavramına yer verdiğiinden dolayı olarak işçilerin gözlenmesi ve izlenmesi kavramı ile de ilgili olduğu söylenebilecektir<sup>156</sup>.

İHEB. 12. maddesinde, *“kimsenin özel yaşamına, ailesine konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışamaz, şeref ve adına saldırılamaz”* denilmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında ise *“herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkı vardır”* denilmek suretiyle özel yaşamın korunması hususuna dikkat çekilmiştir.

AİHS.'nin *“Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması”* başlığını taşıyan 8. maddesi ise, *“Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir”* demektedir. Aynı maddenin ikinci bendinde de hakkın sınırlama ölçütleri öngörülmüştür. Buna göre; *“Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya*

---

kanuni düzeyde ele alınması gereken hususlara yer vermemesi nedeni ile tekrar gözden geçirilmelidir. Zira kişinin izlenmesi ve gözlenmesi aynı zamanda kişinin kişisel verilerinin elde edilmesi anlamına gelmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanun Tasarısının tam metni için bkz. <http://www.kgm.adalet.gov.tr/kisiselveriler.htm> (Çevrimiçi) 24.08.2008 03:25. Kişisel verilerin korunması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. TORTOP, Nuri: Çağımızın Önemli Sorunu: Kişisel Bilgilerin Güvenliği Sorunu, Amme İdaresi Dergisi, C. 33, S. 3, Eylül 2000, s. 1-14; AYDIN, s. 222-237; SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 113 vd.; YILDIZ, Tekil Esra: İnternet Üzerinde Kişisel Verilerin Korunması, Prof. Dr. Fahiman Tekil'in Anısına Armağan, İstanbul, 2003, s. 779-827.

<sup>155</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 196.

<sup>156</sup> AYDIN, s. 208.



*başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda, zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir*". İfade edelim ki, anılan hüküm işçilerin gözlenmesi ve izlenmesi ile ilgili olarak ulusal alanda pek çok kanuni düzenlemeye ve yargı kararına da esas teşkil etmiştir.

Belirtmek gerekir ki, konuyla ilgili uluslararası düzenleme oldukça azdır. Bu düzenlemelerden Avrupa Konseyinin R(89)2 no'lu "*İşçiye Ait Kişisel Verilerin İstihdam Amacıyla Kullanılmasından Korunmasına Yönelik Tavsiye Kararı*"<sup>157</sup> ve yine Avrupa Konseyi tarafından 1981 tarihinde yürürlüğe konulan "*Kişisel Nitelikteki Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme*"<sup>158</sup> önemli bir yere sahiptir. Anılan Sözleşmenin amacı, taraf ülkelerin sınırları içerisindeki tüm kişilere ait kişisel verilerin otomatik şekilde işlenmesi halinde, başta özel hayatın gizliliği olmak üzere tüm temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesini temin etmektir (m. 1). Bu bağlamda kişisel veri; kimliği belirtilen veya belirtilebilen gerçek kişiyle ilgili tüm bilgileri ifade etmektedir (m. 2). Bu veriler yasal yoldan elde edilmeli, meşru amaçlar için kaydedilmeli ve bu amaca uygun olacak şekilde kullanılmalıdır. Bu verilerin güvenliği için üye devletler uygun önlemleri almalıdır (m. 5).

Yine Avrupa Birliği Komisyonu tarafından üye ülkelerde kişisel bilgilerin korunmasına ilişkin olarak ulusal mevzuatların uyumlu hale getirilmesi amacıyla 1995 tarihinde Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Sınırlar Arası Dolaşımında Bireylerin Korunması Hakkında 95/46/EC Sayılı Direktif<sup>159</sup> (*Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Direktif*) kabul edilmiştir. Direktif hükümleri tamamen ya da kısmen otomatik araçlarla işlenen kişisel veri işlemlerine ve otomatik olmamakla

---

<sup>157</sup> AYDIN, s. 209, 224.

<sup>158</sup> YILDIZ, s. 791. Sözleşmenin tam metni için bkz. <http://conventions.coe.int/treaty/fr/Treaties/html/108.htm> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 16.44; Türkçe metni için bkz. <http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/kisiverkorun.htm> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 16.28.

<sup>159</sup> Direktifin tam metni için bkz. [http://www.cdt.org/privacy/eudirective/EU\\_Directive\\_.html#R17](http://www.cdt.org/privacy/eudirective/EU_Directive_.html#R17) (Çevrimiçi), 08.09.2008, 17.50.

birlikte veri kütüğü sisteminin bir bölümünü oluşturan veya oluşturması planlanan tüm kişisel veri işlemlerine uygulanacaktır (m. 3).

Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Direktif ile kişisel verilerin işlenmesinin ilgili bireyler için kanunlara uygun ve doğru olması, özellikle verilerin işleme amaçlarına uygun ve bunlarla bağlantılı olması, bu amaçların meşru olması ve verilerin toplanma aşamasında belirlenmesi, verilerin toplanma amaçları ile işlenmesinin sürdürülmesi amaçları arasında uyum sağlanmasına ilişkin hükümler getirilmiştir<sup>160</sup>. Öte yandan direktif tüm formlardaki kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi konusunda uygulanabilecek hükümler içeren bir kaynak olması itibarıyla da önemlidir<sup>161</sup>. Direktifte verilerin ve kişisel bilgilerin kullanılması insanlığın hizmetinde sayılmıştır. Böylece malların, hizmetlerin, kişilerin ve sermayenin serbest dolaşımı sağlanarak kişisel bilgilerin bir ülkeye serbest giriş olanakları temin edilmiştir. Şüphesiz ki, anılan bu işlemlerde kişilerin temel hakları korunacaktır. Kişilerin oturma yerleri, ikametgâhları ve milliyetleri ne olursa olsun, özel yaşamlarına, temel hak ve hürriyetlerine saygılı olmak ve sosyo-ekonomik gelişmelere katkıda bulunmak temel ilke olarak kabul edilmiştir<sup>162</sup>. O halde işçilerin izlenmesi ve gözlenmesi, işçinin kişisel verilerinin elde edilmesi anlamına da geleceğinden, işçinin internet ve e-posta sistemini kullanımının denetlenmesi de 95/46/EC sayılı Direktif kapsamında değerlendirilecektir<sup>163</sup>.

Ayrıca Avrupa Birliği'nin 2002/58/EC sayılı Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Gizliliğinin Korunmasına İlişkin Direktifinde yalnızca telekomünikasyon hizmetleri değil, tüm elektronik

---

<sup>160</sup> ÖZDEMİR, s. 17.

<sup>161</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 115.

<sup>162</sup> TORTOP, s. 12; YILDIZ, s. 793-797.

<sup>163</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 197.

haberleşme hizmetleri kapsamında kişisel verilerin ve özel yaşam alanının korunmasına ilişkin esaslara yer verilmektedir <sup>164</sup>.

Öte yandan OECD tarafından kabul edilen 1981 tarihli “*Sınırötesi Veri Akışları Hakkında Yönlendirici İlkeler*” <sup>165</sup> ile BM. Genel Sekreterliği’nin düzenlediği 1990 tarihli “*Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyaları Hakkında Yönlendirici İlkeler*” <sup>166</sup> de kişisel verilerin akışı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içermektedir.

İşçinin genel olarak kişilik haklarının ve özel yaşam alanının korunmasına ilişkin ILO’nun doğrudan bir çalışması bulunmamaktadır. İşçilerin izlenmesi ve gözlenmesi ile ilgili sorunlar ve paralelinde gelişen uygulamalar 1985 yılında ILO’nun gündemine girmiştir. 1985 tarihinde oluşturulan Ücretli İşçiler ve Profesyonel İşçiler Çalışma Komitesi personel bilgilerinin ve hizmet süresince elde edilen verilerin gizliliği konusunda çalışma yapmıştır. 1988 yılında ILO Genel Direktörü açılış konuşmasında “*işçiye ait bilgisayar verilerinin kötüye kullanılmasının ve işçinin performansının değerlendirilmesi gereğiyle yapılan modern elektronik gözlemlerin, yeni düzenlemelerle ilgili potansiyel konular olduğunu*” <sup>167</sup> ifade ederek gözleme ve izleme uygulamalarının ve bu uygulamaların yarattığı sorunların güncelliğini vurgulamıştır.

ILO’nun 1993 yılında yayınladığı “*İşyerinde Gözleme ve İzleme*” adlı çalışmada gözleme ve izlemeye ilişkin olarak yapılan eleştirilere yer verilmiştir. Anılan eserde belirtildiği üzere gözleme ve izleme uygulaması, insan haklarına ve onuruna aykırıdır; işçilerde kendilerine güvenilmediği hissini ortaya çıkmasına ve işçi-işveren

---

<sup>164</sup> YILDIZ, s. 797. Direktifin tam metni için bkz. [http://eur-lex.europa.eu/pri/en/oj/dat/2002/l\\_201/l\\_20120020731en00370047.pdf](http://eur-lex.europa.eu/pri/en/oj/dat/2002/l_201/l_20120020731en00370047.pdf) (Çevrimiçi), 08.09.2008 17.50

<sup>165</sup> Düzenlemenin tam metni için bkz. [http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en\\_2649\\_34255\\_1815186\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en_2649_34255_1815186_1_1_1_1,00.html) (Çevrimiçi), 21.11.2008, 17. 50.

<sup>166</sup> Düzenlemenin tam metni için bkz. <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/71.htm> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 17.57.

<sup>167</sup> ILO. Human Rights: A Common Responsibility, Report of Director General to The 75th Session of International Labour Conference, Geneve, 1988, s. 48-49. Aynı hususta bkz. AYDIN, s. 208

ilişkilerinin zedelenmesine sebep olabilmektedir. Bilgisayar veri bankaları ile telefon ve video gözlemleri işçinin özel yaşamının gizliliğine müdahale teşkil etmekte, neyin ne şekilde gözlemlendiğini tespit güçleşmektedir. Ayrıca anılan uygulama, işçilerin ve bu işçilere ait verilerin kötüye kullanılmasına da sebep olabilmektedir <sup>168</sup>.

Son olarak Uluslararası Ticaret, Büro, Profesyonel ve Teknik İşçileri Federasyonu (*FIET*) 'nun 1985 yılında düzenlediği konferansta elektronik gözleminin işçinin özel yaşamının gizliliğini ihlal ettiği, bununla birlikte işçilerin sendika ve konseylerde temsil edilmelerinin engellendiği belirtilmiştir. Ayrıca gözleme yöntem ve sebeplerinden işçilerin haberdar edilmesi, işçilerin performans değerlendirmelerinde gözlem sonucu elde edilen bilgilerin temel referans kaynağı olarak kabul edilmemesi, telefon görüşmelerinin dinlenmesinin ve bunların kaydedilmesinin engellenmesi önerilmiştir <sup>169</sup>.

## **B. Ulusal Hukuklarda Durum**

Alman Hukukunda genel olarak işçinin kişilik hakları ile işverenin menfaatleri arasında denge gözetilmek suretiyle karar verilmektedir. İşverenin işçinin kişilik haklarına ve özellikle de özel yaşam alanına ilişkin faaliyetlerinde işyerindeki çalışma konseyine danışması, bu bağlamda internet ve e-posta sistemini denetlemek için kuracağı servisi konseye bildirmesi gerekmektedir. O halde çalışma konseyine bildirim yapılmaksızın bilgisayarın ve dolayısıyla internet ve e-posta sisteminin kullanımını, kullanım zamanını denetlemek ve yine işçinin hızını ve performansını değerlendirebilmek için bilgisayar vasıtası ile gözleme yapmak kişilik hakkının ihlali anlamına gelecektir. Alman Hukukunda haklı bir işyeri gereksinimi olmaksızın kamuya açık bir alanda gizli kamera ile işçinin gözlenmesi kişilik haklarının ihlali anlamına

---

<sup>168</sup> ILO, Monitoring, s. 20. Aynı hususta bkz. AYDIN, s. 207.

<sup>169</sup> ILO, Monitoring, s. 36. Aynı hususta bkz. AYDIN, s. 209.

gelecektir <sup>170</sup>. Ancak işçi temsilcisinin onayı ile görsel izleme yapmak mümkün olacaktır <sup>171</sup>.

Fransız Hukukunda gözleme ve izleme uygulamalarına karşı geniş bir koruma sağlanmış ve işçilerin gözlenmesi amacıyla yeni teknolojilerin iş yerine getirilmesi ve yerleştirilmesi çalışma konseyinin onayına tabi kılınmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın 1993'de yayınladığı yönetmelikte işçilerin gözlenmesi konusundaki temel ilkeler ortaya konulmuştur. Bu bağlamda işçinin bilgisi olmaksızın elde edilen bilgiler delil niteliği taşımayacaktır. İş yerinde çalışanların kamera ile izlenebilmesi işyerindeki çalışma konseyinin onayının alınmasına bağlıdır <sup>172</sup>. Bu bağlamda özel yaşam alanının korunması ile işin verimli şekilde yürütümü arasındaki dengenin korunduğunun; yani işverenin dayanabileceği üstün yararın bulunduğu kabulü için, işyerinde sürekli tekrarlanan hırsızlık olayları gibi güvenlik nedenlerinin veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin anılan izlemeyi zorunlu kılması gerekmektedir <sup>173</sup>.

Yine işverenlerin işçilerin özel mektuplarını açamayacağı da temel ilke olarak öngörülmüştür <sup>174</sup>. Kanaatimizce işçinin özel mektuplarının yanında e-postalarına da müdahalede bulunamayacağı hususu bu kapsamda değerlendirilmelidir. Yine işçinin kendisinin ve eşyalarının aranması da sıkı kurallara tabi kılınmıştır <sup>175</sup>.

---

<sup>170</sup> ILO, Monitoring, s. 41-54. Aynı hususta bkz. AYDIN, s. 212-213.

<sup>171</sup> FIRAT, Hüseyin İrfan: Çalışanların İş Esnasında Kamerayla İzlenmesi Yasal Bir Davranış mıdır?, İnsan Kaynakları Kalite Yönetimi Derneği, <http://www.insanvekalite.org/default.aspx?pid=43019> (Çevrimiçi), 27.01.2008, 17:34.

<sup>172</sup> AYDIN, s. 211.

<sup>173</sup> FIRAT, s. 1.

<sup>174</sup> AYDIN, s. 212.

<sup>175</sup> Türk Hukukunda işçilerin üzerinin aranması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, Kemal: İşyerinden Çıkarken İşçilerin Üzerlerinin Aranması, Kubalı'ya Armağan, (*İşçilerin Aranması*), MHAD, Y. 8, S. 11, 1974, s. 533-538; ESENER, s. 159; ÇELİK, s. 125; DEMİR, s. 66-67; SÜZEK, İş Hukuku, s. 275; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 359-360.

Belirtmek gerekir ki, Fransız Hukukunda işçilerin e-posta kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan sorunlarda şeffaflık, ölçülülük, kollektif katılım ilkeleri göz önünde bulundurulmaktadır. Yargı kararlarından anlaşıldığı üzere şeffaflık, işçiler hakkında hiçbir bilginin işçinin önceden bilgisine sunulmayan bir yöntemle elde edilemeyeceği; ölçülülük, işçilerin bireysel veya kollektif özgürlüklerine kısıtlama amacı ile orantılı olmayan sınırlama getirilmemesi; kollektif katılım ise, yeni teknoloji çalışmalarının iş ilişkilerine etkisi konusunda işyerinde çalışanların tümünün önceden bilgilendirilmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

İşverenin işçinin işyerine ait e-posta sisteminde erotik ve pornografik içerik taşıyan postalarının kayıtlı olduğu dosyayı incelemesi sonucunda işçinin iş sözleşmesini feshetmesi üzerine görülen davada Fransız Yargıtay'ı Sosyal Dairesinin 17.05.2005 tarihli kararında e-posta dosyasının kişisel nitelikte olması nedeni ile ancak işçinin huzurunda açabileceğini belirterek yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yine aynı kararda işçinin bilgisi dışında kullanılan teknolojilerle elde edilen delillerin hukuka aykırı olarak kabul edildiği ve bunların ispat aracı olarak kullanılamayacağı belirtilmiştir<sup>176</sup>.

Amerikan Hukukunda işçilerin gözlenmesi ile ilgili çok sayıda yargı kararı bulunmasına karşılık ayrıntılı düzenlemeler sınırlıdır. Telefon vasıtasıyla gerçekleşen iletişimin gözlenmesi ile ilgili olarak 1960 tarihinde çıkarılan ve bu tarihten itibaren çeşitli değişikliklere de uğrayan Federal Gizli Dinleme (*Wiretapping*) Kanunu, sözlü veya elektronik haberleşmenin dinlenmesini, dinlenmesine teşebbüs edilmesini, buradan elde edilen bilgilerin kullanılmasını -bazı istisnalarla birlikte- yasaklamıştır<sup>177</sup>. İnternet ve e-posta sisteminin gözlenmesi ise bu kanuna eklenen Elektronik İletişim Mahremiyeti Kanunu<sup>178</sup> ile düzenlenmiştir. ECPA, elektronik veya sözlü iletişimin aktarım süreci

---

<sup>176</sup> GEÇER, Bekir: E-Mail'ler Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacak/e-mailler-nedeniyle-is-sozlesmesinin-feshi.html> (Çevrimiçi), 28.09.2006, 19:24.

<sup>177</sup> AYDIN, s. 218-219.

<sup>178</sup> Aydın anılan kanunu Elektronik Haberleşmenin Gizliliği Kanunu şeklinde ifade etmiştir (AYDIN, s. 219).

sırasında kasıtlı ve izinsiz olarak engellenmesini ve elektronik olarak saklanan iletişime girilmesini yasaklamaktadır. Anılan kanunda e-postayı da elektronik iletişim türü olarak ifade edilerek e-postalara izinsiz müdahale edilmesi engellenmiş ve aksi durum yaptırıma bağlanmıştır.

ECPA, e-posta iletişimine müdahale yasağına iki istisna getirmiştir. İlk istisna kapsamında, müdahale servis sağlayıcının haklarının korunması ve hizmetinin yerine getirilmesi esnasında olmuşsa; elektronik iletişimin ele geçirilmesi, ifşası ve kullanılması ile ilgili yasaklar servis sağlayıcının çalışanlarının fiillerine uygulanmayacaktır. Bu noktada doktrinde büro içinde dâhili e-posta sistemi kuran bir işverenin servis sağlayıcı olarak ECPA'nın anılan istisna hükmünden yararlanıp yararlanmayacağı tartışılmıştır. Bazı yazarlar, servis sağlayıcı kavramı ile kastedilen kurumların; AOL, Prodigy gibi kurumlar olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bazı yazarlar, kendi e-posta sistemlerini işleten işverenlerin de servis sağlayıcı olarak düşünülmesi ve anılan istisna kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Başka bir görüş ise, işverenin işçiye e-posta servisi sağlayan AOL veya başka bir servis sağlayıcının ajanı olarak görülmesi ve anılan istisna kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bu istisna kapsamında değerlendirilen işverenler kalite kontrolünü iletirmek, mesleki sırların muhafazasının sağlanması, işçilerin hatalarını denetlemek ve işyerindeki işverene ait olan araçların kişisel kullanımını engellemek amacıyla işçinin e-posta iletişimine müdahale edebilecektir.

ECPA'nın öngördüğü ikinci istisna işçinin müdahaleye önceden vereceği açık veya zımni onaydır. Bu bağlamda işverenin bu konudaki tutumunu bilerek e-posta sistemini kullanmaya devam eden işçinin müdahaleye onay verdiği söylenebilecektir. Şüphesiz ki, bu halde dahi işveren işyeri politikasını aşan bir müdahalede bulunamayacaktır.

Amerikan Hukukunda ECPA ile birlikte bazı eyalet kanunlarının da anılan konuyu düzenlediği görülmektedir. Bu bağlamda Maryland ve Florida eyaletlerinde işverenin işçinin e-postasına müdahale edebilmesi için işçinin ve iletişim kurulan kişinin onayının alınması zorunlu kılınmıştır. Virginia, Georgia ve West Virginia kanunlarına göre; işçinin müdahaleye ilişkin verdiği onaya rağmen gözleme ve izleme

uygulamalarının sınırının işverence aşılması halinde anılan uygulama yasadışı sayılacaktır. Nebraska eyaleti ise işverene daha geniş haklar tanıyarak performans ve hizmet kalitesinin denetlenmesi amacıyla gözleme ve izleme yapılmasına ve sonuçlarının kullanılmasına cevaz vermiştir<sup>179</sup>.

Amerikan Hukukunda internet ve özellikle e-posta sisteminin gözlenmesi ve izlenmesi neticesinde işçinin özel yaşam alanının ihlal edilip edilmediğinin saptanması konusunda “*makul mahremiyet beklentisi*” kriterinin kullanıldığı söylenebilecektir. Anılan kritere göre, internet ve e-posta sistemi denetlenen işçi içinde bulunduğu işyeri ortamı itibariyle özel yaşamının gizliliği yönünden makul bir beklenti içinde olduğunu kanıtlayabiliyorsa haklı sayılmaktadır. Nitekim Amerikan yargısında son dönemde konuyla ilgili önem arz eden kararlarda “*makul mahremiyet beklentisi*” kriterinin ön plana çıktığı söylenebilecektir.

Bu bağlamda 1991-1993 yılları arasında görülen *Bourke v. Nissan* davası, “*makul mahremiyet beklentisi*” kriterinin ön plana çıktığı davalardan biridir. Bilgisayar sistemi oluşturmak için işe alınan Bonita Bourke ve Rhonda Hall, e-postalarının işverenleri tarafından okunması üzerine makul mahremiyet beklentisinin ihlal edildiği ve iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçeleri ile Nissan Motor şirketini dava etmiştir. Bunun üzerine mahkeme işçilerin makul mahremiyet beklentilerinin ihlal edilip edilmediğini incelemiş ve ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır. Karara göre, her kim, bir kişinin özel alanına, ilgilerine ya da kendisine fiziksel ya da başka bir yolla kasıtlı ve izinsiz olarak müdahale ederse o kişinin mahremiyet ihlalinden sorumlu olacaktır. Kişinin ihlal edilen mahremiyetinin anayasal düzen tarafından korunması, mahremiyete dair kişisel veya objektif makul bir beklentiye sahip olup olmadığına göre değişecektir. Davacıların, bilgisayar kullanımlarının şirket işiyle sınırlandırılacağına ilişkin ifadeleri içeren iş sözleşmesini imzaladıkları; işten çıkarılmadan bir yıldan daha fazla süre önce, gönderdikleri e-postaların başka kişiler tarafından okunduğunu bildikleri mahkemece tespit edilmiştir ki, bu tespitler makul mahremiyet beklentisini ortadan kaldıracaktır. Mahkemeye göre,

---

<sup>179</sup> PIVEC/BRINKERKOFF, s. 22-23. Aynı hususta BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 23-24, dn. 24.



davacıların bilgisayar sistemine giriş için şifre verildiği ve şifreleri korumalarının söylendiği iddiaları da makul mahremiyet beklentisinin varlığı yönünde delil teşkil etmeyecektir <sup>180</sup>.

1996-1997 yılları arasında görülen *Smith v. Pillsbury* davasında da işçinin mahremiyet beklentisi ile özel yaşam alanının ihlaline ilişkin olan kamu politikaları üzerinde durulmuştur. Buna göre, şirket içi iletişime katkıda bulunmak için oluşturulan e-posta sistemindeki bilgilerin gizli kalacağına ve işçiler aleyhine kullanılmayacağına dair güven veren Pillsbury şirketi, Ekim 1994’de gönderilen e-posta mesajlarındaki uygunsuz ve profesyonel olmayan yorumları gerekçe göstererek, 1995 yılında işçisinin işine son vermiştir. Bunun üzerine makul mahremiyet beklentisinin ihlal edildiği ve iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçeleri ile açılan davada şirketin kendi e-posta sistemi üzerinden yapılan profesyonel ya da yasal olmayan aktiviteleri önleme çabasının, çalışanın iletişimdeki herhangi bir mahremiyet beklentisinden daha önce geldiği sonucuna varılmıştır <sup>181</sup>.

*Konop v. Hawaiian Airlines Inc.* davasında elektronik iletişim kavramı açıkça ortaya konmuştur. Havai Havayolları Şirketinde pilot olarak çalışan Robert Konop, pilotlarla iletişim sağlamak amacıyla şifre ile giriş yapılabilen bir web site oluşturmuştur. Şirket yöneticilerinden birinin siteye izinsiz olarak girmesi ve Konop’un özel e-posta mesajlarına müdahale etmesi üzerine konu mahkemeye taşınmıştır. Mahkemeye göre “*elektronik iletişim*ler” kablo, radyo, elektromanyetik, fotoelektronik ya da fotooptikal sistemle tamamı ya da bir parçası yayılabilen herhangi bir imza, işaret, yazı, imge, ses ve bilgi transferi olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda Konop’un web sitesinde bulunan ifadeler “*elektronik iletişim*ler” olarak değerlendirilecektir.

---

<sup>180</sup> PİVEC, Mary E./ BRİNKERHOFF, Susan: E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy, Human Rights Magazine, Vol. 26, Iss. 1, Winter 1999, [http://www.abanet.org/irr/hr/winter99\\_pivec.html](http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html), (Çevrimiçi) 11.05.2008, 23:00; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 284; BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 25, dn. 28; [http://www.louandy.com/CASES/Bourke\\_v\\_Nissan.html](http://www.louandy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html) (Çevrimiçi) 11.05.2008, 22:50.

<sup>181</sup> [http://www.louandy.com/CASES/Smyth\\_v\\_Pillsbury.html](http://www.louandy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html) (Çevrimiçi) 11.05.2008, 23:10; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 284-285; BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 25, dn. 28.

Amerikan hukukunda 18 U.S.C. § 2510-2520 sayılı Federal Kanunu (*Wiretap Act*) ile 18 U.S.C. § 2701-2710 sayılı Federal Kanunu (*Stored Communications Act*)<sup>182</sup>, sözlü ya da elektronik iletişimleri geçiş esnasında olduğu gibi bellekteyken de müdahaleden koruyacaktır. Başka bir ifadeyle iletişime müdahale eylemi, müdahale edilen iletişimin yapıldığı anda olmak zorunda değildir. E-posta aralıklı olarak ulaştırılan ve saklanan bir iletişim sistemi olduğu için, iletişime bellekte iken müdahale edilemeyeceğini söylemek anlamsız olacaktır. Ayrıca e-postanın son varış yeri de elektronik bellektedir. Mahkeme ayrıca iletişime müdahale ve giriş kavramlarına da değinmiştir. İletişime giriş, sözlü ya da elektronik iletişimin içeriğini tespit edebilmek demektir. İletişime müdahale ise, bir alet vasıtasıyla sözlü ya da elektronik iletişimin içeriğini ele geçirmek anlamına gelecektir. O halde giriş müdahalenin daha az zorlama içeren şeklidir. § 2511 iletişime izinsiz müdahaleyi, § 2701 ise iletişime izinsiz girişi niteliksel olarak çerçevelemektedir. Bu bağlamda Havai Şirketinin bellekteki elektronik iletişimin “*elektronik iletişim*” tanımına girmediği ve iletişime giriş ile müdahale arasında zamana bağlı bir fark olduğu yolundaki iddiaları yerinde görülmemiştir<sup>183</sup>.

Doktrinde Aydın anılan kanunun amacının e-postaların yetkisiz kimseler veya devlet görevlilerince okunmasının engellenmesi olduğunu belirterek esas hedefin işletme sırlarının korunması olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda doktrinde iki görüş vücut bulmaktadır. Makul mahremiyet beklentisi kriterinin e-postalar için de uygulanması gerektiği yönündeki görüş ile birlikte e-posta iletişimi için özel yaşam ve gizlilik kavramlarının söz konusu olmadığı yönündeki görüş de ileri sürülmüştür. Yazar Amerikan yargısında verilen kararların farklı gerekçelerle de olsa ikinci görüşe yakın

---

<sup>182</sup> Anılan kanunların tam metni için bkz. [http://bthukuku.bilgi.edu.tr/pages/top\\_06\\_2.asp?id=0&r=7%2F5%2F2005+9%3A10%3A40+PM&lid=tr](http://bthukuku.bilgi.edu.tr/pages/top_06_2.asp?id=0&r=7%2F5%2F2005+9%3A10%3A40+PM&lid=tr) (Çevrimiçi) 10.05.2008, 21:39.

<sup>183</sup> SAMSON, Martin: Robert Konop v. Hawaiian Airlines, Inc., Internet Library of Law and Court Decisions, [http://www.internetlibrary.com/cases/lib\\_case32.cfm](http://www.internetlibrary.com/cases/lib_case32.cfm) (Çevrimiçi), 11.05.2008, 22:02; The Electronic Frontier Foundation: EFF Amicus Brief in Support of Plaintiff-Appellant Robert Konop, against petition for rehearing en banc, in Konop v. Hawaiian Airlines, 19 Mart 2000, [http://w2.eff.org/legal/cases/Konop\\_v\\_Hawaiian\\_Airlines/20010319\\_eff\\_rehear\\_amicus.html](http://w2.eff.org/legal/cases/Konop_v_Hawaiian_Airlines/20010319_eff_rehear_amicus.html)(Çevrimiçi), 11.05.2008, 22:14.

olduğunu belirtmiş ve bunun özel yaşamın gizliliği alanını olabildiğince daralttığı sonucuna varmıştır <sup>184</sup>.

Belirtmek gerekir ki, Yazarın son tespiti kanaatimizce de isabetlidir. Nitekim ABD Anayasa Mahkemesine göre, kural olarak, işverenin mülkü, işçilerin özel yaşamlarının korunacağı bir alan oluşturmamaktadır. Mahkemeye göre, işyerinde gelişen koşullara göre işyerinin belli alanlarında işçinin özel yaşam alanına saygı beklentisi en az düzeye inmiş kabul edilebilecektir. Yine belli durumlarda “*işin yürütümüne ilişkin gerçekler*” işçinin özel yaşam alanına saygı beklentisinin bir bölümünü ortadan kaldıracaktır. Bunun kabulü ile işçiler işyerlerinde çok dar bir özel yaşam alanı bulacaktır. İşveren bunu yasaklayan özel bir yasal düzenlemenin yokluğunda, işçinin bu çerçevede makul sayılabilecek düzeydeki özel yaşamına saygı beklentisini karşılamak suretiyle işçinin özel yaşamına müdahale edebilir. Bir başka ifade ile yapılan müdahale amacını aşan bir şekilde nedensiz ve aşırı olmadığı hallerde işçinin özel yaşamına müdahale edebilecektir. Yani işverenin işçinin özel yaşam alanına müdahalesinin hukuka aykırı davranış olarak algılanabilmesi için fevkalade ağır olması gerekmektedir. Özel yaşam alanının bu şekilde sınırlandırılmasına karşı bazı eyaletlerin -yukarıda da belirtildiği üzere- işçilerin özel yaşamını korumaya yönelik yasal düzenlemelere yer verdiği görülmektedir. Sonuç itibari ile Amerikan Hukukunda işçilerin işyerlerinde belirli ölçüde özel yaşam alanından söz edilse de gerek federe, gerekse federal düzeyde bunu denetleyecek yasaların bulunmaması, uygulamada işverenlerin işçilerin geçmişlerini araştırmak ve soruşturmak, konuşmalarını dinlemek ve davranışlarını izlemek konusunda –makul düzeyde kalmak ve işin yürütümüne ilişkin meşru gerekçelerle desteklenmek kaydı ile- geniş haklara sahip olmalarını sonuçlamaktadır <sup>185</sup>.

Ayrıca işçilerin geçmişlerinin soruşturulması ve izlenmelerini içeren uygulamalar 2001 tarihinde imzalanan “*Gerekli Uygun Araçların Sağlanarak Terörizmin Durdurulması ve Engellenmesi için Amerikan Mevzuatının Birleştirilmesi ve*

---

<sup>184</sup> AYDIN, s. 219-220.

<sup>185</sup> MİGNİN/LAZAR/FRIEDMAN, s. 368-372.

*Güçlendirmesine İlişkin Kanun” (Vatansever Kanunu)* sonucunda da artmıştır. Anılan kanun, kanunların uygulanmasından sorumlu olan mercilere arama ve elektronik gözlem yapma ve terörist olduklarından şüphelenilen kişileri gözaltına alma gibi geniş yetkiler vermektedir. Böylece kamu makamları öncesinde mahkeme kararı almaksızın ve söz konusu uygulamanın muhatabı olan kişi ve işletmeyi uyarmaksızın işyerini ve bilgisayar sistemini elektronik olarak izleyebilecekleri anlamına gelecektir <sup>186</sup>.

### **C. Türk Hukukunda Durum**

Türk iş hukukunda işçinin e-postalarının işverence denetlenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte uygulamayı şekillendirecek bir içtihat da oluşmamıştır. Dolayısıyla bu konuda gerek Anayasada yer alan gerekse Medeni Kanunda düzenlenen kişilik hakkını ve özel yaşamın gizliliği ilkesini koruyan genel düzenlemelere başvurulacaktır <sup>187</sup>. O halde doktrinde de Bayram tarafından belirtildiği üzere, işverenin işyerinde internet ve e-posta sisteminin kullanımını denetlemesi kural olarak özel yaşamın gizliliği ilkesinin bir ihlali olacak ve işçi kişilik hakkını koruyan davalara başvurabilecektir <sup>188</sup>.

Kanaatimizce; Türk iş hukukunda, işçinin e-postalarının işverence denetlenmesine ilişkin açık özel bir düzenleme bulunmadığından, doktrin ve içtihatlarla oluşturulacak kıstaslar çerçevesinde her somut olay ayrı değerlendirilerek, işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik haklarından hangisinin üstün nitelikteki özel yarar olarak kabul edileceği ve hukuk düzenince korunacağı tespit edilmelidir.

Bu bağlamda doktrinde de belirtildiği üzere, Türk Hukukunda e-posta iletişiminin işverence kontrol edilmesini haklı kılacak ilk hal işçinin rızasıdır (MK. 24/2). Nitekim doktrinde e-posta iletişiminin işverence kontrol edildiğini bilen ve herhangi bir itirazda da bulunmayan işçinin zımni olarak internet ve e-posta sisteminin

---

<sup>186</sup> MİGNİN/LAZAR/FRIEDMAN, s. 373-374; SEVİMLİ, *Özel Yaşama Müdahale*, s. 204-205, dn. 433.

<sup>187</sup> AYDIN, s. 220; BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 24-25; BAYRAM, *Koruma Borcu*, s. 288.

<sup>188</sup> BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 25; BAYRAM, *Koruma Borcu*, s. 288.

kullanımının denetlenmesine rıza gösterdiği belirtilmiştir<sup>189</sup>. Bununla birlikte doktrinde Sevimli'nin de isabetle belirttiği üzere denetleme sebebinin, en azından sadakat borcu çerçevesinde işçiden uygulamaya rıza göstermesini beklenebilir kılması gerekmektedir. Ancak böylece, işçinin suskun kalması rıza olarak değerlendirilebilecektir<sup>190</sup>. Ayrıca, işçinin rızasının varlığı halinde dahi işveren anılan denetlemeyi amacına uygun yapmalıdır<sup>191</sup>.

Türk Hukukunda e-posta iletişiminin işverence kontrol edilmesini haklı kılacak ikinci hal işin niteliğinin gerektirmesidir. Bu bağlamda işveren niteliği gereği bazı işleri yönetim hakkına dayanarak tek taraflı olarak kontrol edebilecektir. Bu noktada doktrinde Amerikan Hukukunda internet ve özellikle e-posta sisteminin gözlenmesi ve izlenmesi neticesinde işçinin özel yaşam alanının ihlal edilip edilmediğinin saptanması konusunda kullanılan “*makul mahremiyet beklentisi*” kriterinin Türk hukukunda da uygulanabileceği savunulmuştur<sup>192</sup>. Anılan kritere göre; internet ve e-posta sistemi denetlenen işçi içinde bulunduğu işyeri ortamı itibariyle özel yaşamının gizliliği yönünden makul bir beklenti içinde olduğunu kanıtlayabiliyorsa haklı sayılmaktadır<sup>193</sup>. Bu bağlamda yapılan işin niteliği, dürüstlük kuralı ve o işle ilgili çalışma yaşamında mevcut olan gelenekler birlikte değerlendirilerek işçinin internet ve e-posta sisteminin kullanımı yönünden makul bir beklenti içinde olup olmayacağı tespit edilebilir. Ancak şüphesiz ki, işveren anılan denetlemeyi amacına uygun yapmalıdır<sup>194</sup>.

E-posta iletişiminin işverence kontrol edilmesini haklı kılacak üçüncü hali ise, işyerinin e-posta sisteminin işçilerce amacı dışında kullanılmasını önlemek ve işçilerin

---

<sup>189</sup> BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 25; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 288.

<sup>190</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 206.

<sup>191</sup> BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 25; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 288.

<sup>192</sup> AYDIN, s. 221; BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 25; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 288-289.

<sup>193</sup> AYDIN, s. 218.

<sup>194</sup> BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 26; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 289.

e-posta iletişimini gereğinden fazla kullanarak iş motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olmalarını engellemek amacıyla işverence yapılan denetimler oluşturur<sup>195</sup>. Nitekim ILO'nun 1993 yılında yayınladığı “*İşyerinde Gözleme ve İzleme*” adlı çalışmada genel olarak gözlemenin gerekçeleri; verimlilik, rekabetin gerçekleştirilmesi, mevzuat gereği, kalite kontrollerinin yapılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve işçilerin mallarının korunması olarak gösterilmiştir<sup>196</sup>.

Kanaatimizce -Fransız hukukunda olduğu gibi- işçilerin e-posta kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan sorunların çözümünde şeffaflık, ölçülülük ve kollektif katılım ilkelerini göz önünde bulundurarak anılan üç kriterin değerlendirilmesi isabetli olacaktır.

Şeffaflık, işçiler hakkında hiçbir bilginin işçinin önceden bilgisine sunulmayan bir yöntemle elde edilemeyeceği anlamına gelmektedir<sup>197</sup>. Bu bağlamda hangi nedenle olursa olsun işveren tarafından gizli izleme ve gözleme yapılmamalıdır. Nitekim bu imkân kamusal bir makam olan kolluk güçlerine dahi yargı kararının varlığı halinde tanınmışken, işverene böyle bir imkânı vermek hukuk sistemin bizzat kendisine aykırı olacaktır. Böylece işçilerin bilgilendirilmesinin gözleme ve izleme uygulamalarının önkoşulu olduğu sonucuna varılabilecektir<sup>198</sup>. Bu bağlamda kollektif katılım kavramı gündeme gelecektir. Anılan kavram, yeni teknoloji çalışmalarının iş ilişkilerine etkisi

---

<sup>195</sup> BAYRAM, 30. Yıl Armağanı, s. 26; BAYRAM, Koruma Borcu, s. 289.

<sup>196</sup> ILO, Monitoring, s. 3 vd.

<sup>197</sup> GEÇER, s. 1.

<sup>198</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 203-206. Amerikan Yönetim Birliği (*American Management Association*) ve e-Politika Enstitüsü (*The ePolicy Institute*) tarafından yapılan “2007 Elektronik İzleme ve Gözleme Anketi”ne göre; Delaware ve Connecticut eyaletlerinde işverenlerin çoğunluğu yapılan denetimler konusunda çalışanlarını uyarmaktadır. İşverenlerin %84’ü bilgisayar aktivitelerinin izlendiğinin bilinmesine izin vermekte; %71’i e-posta kullanımının izlenmesi konusunda çalışanlarını ihtarında bulunmakta; %83’ünden fazlası içerik, tuş vuruş sayısı ve zaman bakımından bilgisayar kullanımını izlediği hususunda çalışanlarını bilgilendirmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. [www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697](http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697) (Çevrimiçi), 27.04.08, 16:40.

konusunda işyerinde çalışanların tümünün önceden bilgilendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>199</sup>. İşveren yapacağı bilgilendirmede, işyerindeki hangi iletişim araçlarının ne şekilde özel amaçlarla kullanabileceği ortaya konulmalıdır. Yapılan gözleme ve izleme uygulamalarının amacı ve nedenleri işçilere bildirilmelidir. Ve hatta yapılan gözleme ve izleme uygulamaları işçilere aralıklarla anımsatılmalıdır<sup>200</sup>.

Doktrinde Özdemir'in de isabetle belirttiği üzere, kolektif katılım kriterinin iş hukukuna yansıtılması ideal bir yöntemdir. Bununla birlikte ülkemizdeki yönetime katılma ve sendikalaşma sorunlarının varlığı göz önüne alınırsa, anılan kriterin tam anlamıyla uygulanması mümkün gözükmemektedir. Dolayısıyla anılan sorunların giderilmesi için kanuni düzenlemelerin yapılması isabetli olacaktır<sup>201</sup>.

Ölçülülük, işçilerin bireysel veya kolektif özgürlüklerine kısıtlama amacı ile orantılı olmayan sınırlama getirilmemesini ifade etmektedir<sup>202</sup>. İşverenin internet ve e-posta sisteminin denetlenmesi amacıyla kullandığı gözleme ve izleme yöntemlerinin işçinin özel yaşam alanını en az düzeyde sınırlayacak nitelikte olması gerekmektedir<sup>203</sup>.

Şunu da belirtmek gerekir ki, işverenin işçinin özel yaşamına yapacağı müdahaleler iş ile ilgili hakiki bir yarara dayandırılmalıdır. Yani işçinin özel yaşam alanı ancak belirli nedenlerle sınırlanabilecektir. Bu nedenler de daha önce ifade edildiği

---

<sup>199</sup> GEÇER, s. 1.

<sup>200</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 207. Türk hukukunda e-posta sisteminin kullanımına ilişkin olarak konulan kurallara uyulmadığının işverence saptanması halinde, işverenin uyarma yükümlülüğünün bulunmadığı ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, konulan kurala aykırı davranışın belirlenmesi halinde uyarı yapılmaksızın izlemeye devam edilmesi ve ağır nitelikteki doğruluk, bağlılığa uymayan davranış ve suçun araştırılması gibi bazı uluslararası belgelerde ve yabancı hukuklarda yer alan nedenlerin Türk hukuku açısından da uygulanması gerekmektedir (SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 208).

<sup>201</sup> ÖZDEMİR, s. 20.

<sup>202</sup> GEÇER, s. 1.

<sup>203</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 110.

gibi işçinin rızası, işin niteliğinin gerektirmesi ve işçilerin e-posta iletişimini fazla kullanmaları nedeni ile iş motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olmalarını engellemektir. Anılan üç kriter şeffaflık, ölçülülük ve kollektif katılım ilkeleri ile birlikte değerlendirilecek, böylece işçinin özel yaşam alanına yapılan müdahale üstün nitelikte özel yarar kapsamında hukuka uygun hale gelecektir.

Anılan kriterlere ve ilkelere uyulmadan yapılan gözleme ve izleme uygulamaları ile işçinin işyerindeki internet ve e-posta sistemini izinsiz özel amaçlı kullanımı feshe ve tazminata ilişkin sorunları da beraberinde getirecektir. Aşağıda ayrıntıları ile belirtildiği üzere hukuk düzeni bu iki ihlale ayrı sonuçlar bağlamıştır. Türk iş hukukunda işçinin e-postalarının işverence denetlenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından Medeni Kanunda düzenlenen kişilik hakkını ve özel yaşamın gizliliği ilkesini koruyan genel düzenlemeler ile İş Hukukunun genel ilkeleri yol gösterici olacaktır.

## **II. İşverenin Hukuka Aykırı Denetiminin Hukuki Sonuçları**

### **A. Tecavüzün Önlenmesi Davası (MK m.25/I)**

İşverenin hukuka aykırı bir şekilde işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanımını denetlemesi tehlikesinin belirmesi durumunda, işçi, hâkimden tecavüz tehlikesinin önlenmesini talep edebilecektir (MK m.24/I, m.25/I). Böylece işverenin, işçinin internet ve e-posta sistemini kullanmasına ilişkin haksız müdahalesi de önlenmiş olacaktır<sup>204</sup>. Bu bağlamda kanaatimizce, iş sözleşmesinde e-posta yoluyla iletişime açıkça izin veren işverenin, internet ve e-posta sistemini denetlemek amacıyla teknik donanım tahsis etmesi halinde; internet ve e-posta sistemini kullanan işçinin, tecavüzün önlenmesi davasını açması da mümkün olacaktır. Anılan davanın açılmasında tecavüz tehlikesi yaratan kişinin kusuru aranmamaktadır<sup>205</sup>. Davanın açılabilmesi için hukuka aykırı tecavüz tehdidinin varlığı ve bu tehdidin yakın

---

<sup>204</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 11.

<sup>205</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s.150; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 11.



ve ciddi olması gerekmektedir<sup>206</sup>. Belirtmek gerekir ki, davanın açılması açısından tecavüz tehlikesinin yeni olması veya geçmişte meydana gelmiş bir tecavüzün tekrarını oluşturması arasında bir fark bulunmamaktadır. Tecavüzün önlenmesi davasında tehdidin gerçek olması asıldır. Davanın açılmasında tecavüz olacağı varsayımı yeterli olmamaktadır<sup>207</sup>.

Önleme davasında, saldırı henüz gerçekleşmemiştir ve açılan dava bir ifa davasıdır. Anılan davada, hâkim, işvereni tecavüz oluşturacak davranıştan kaçınmaya mahkûm edecektir<sup>208</sup>. Şüphesiz ki, önleme davası, tecavüz gerçekleşinceye kadar açılabilir. Tecavüzün gerçekleşmesi ile birlikte açılacak olan dava ise tecavüzün önlenmesi değil, tecavüzün durdurulması davası olacaktır<sup>209</sup>.

## **B. Tecavüzün Durdurulması Davası**

İşverenin işçinin bilgisayar, internet ile e-posta sisteminin kullanımına ilişkin hukuka aykırı bir saldırısı ve denetimi varsa, işçi, hâkimden var olan ve sürmekte olan tecavüze son verilmesini talep edebilecektir (MK. 24/I, 25/I)<sup>210</sup>.

Anılan davanın amacı kişilik hakkına tecavüz oluşturan duruma son vermektir. Daha açık bir ifade ile tecavüzün kaynağını kurutarak doğması muhtemel maddi ve manevi zararları önlemektir. Anılan dava hukuka aykırı eylemi değil, tecavüz sebebi ile oluşan hukuk aykırı durumu bertaraf etmeyi hedeflemektedir<sup>211</sup>. Bu bağlamda internet

---

<sup>206</sup> KÖPRÜLÜ, Kişiler Hukuku, s. 297; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 128; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 123; DURAL/ÖĞÜZ, s. 145; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 11; ÖZEL, s. 65.

<sup>207</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 129; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 123.

<sup>208</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 123; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 11.

<sup>209</sup> Koruyucu davalarda süre konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 162-164.

<sup>210</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s.148; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 11-12.

<sup>211</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 130; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 124.

ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına izin veren işverenin, özel e-posta olduğunu tespit etmesine rağmen e-postanın içeriğini denetlemesi ve hatta bu iletişime ilişkin verileri kaydetmesi halinde, işçi, tecavüzün durdurulması davasını açabilecek ve kaydedilen bilgilerin silinmesini talep edebilecektir.

İşçinin bu davayı açabilmesi için işverenin saldırının haksız olması yeterlidir. Ayrıca saldırıda bulunan işveren veya işveren vekilinin kusurlu olması gerekmez. İşverenin haksız saldırısı devam ettiği sürece, saldırıya son verme davası açılabilir; dolayısıyla, herhangi bir zamanaşımı veya hak düşürücü süre söz konusu değildir<sup>212</sup>. Saldırıya son verilmesi davasında hâkim, davacının kişilik haklarına hukuka aykırı saldırının varlığını ve devam ettiğini tespit ederse, davalıyı saldırıya son vermeye mahkûm edecektir. Davacı kesinleşen bu karara uymuyorsa, ilamın icraya konulması (İİK. 30) ve İİK. 343 uyarınca hapisle tazyik edilmesi düşünülebilecektir<sup>213</sup>.

### **C. Tecavüzün Hukuka Aykırılığının Tespiti**

İşverenin işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanımına ilişkin hukuka aykırı saldırısı sona ermiş olsa da işçi, hâkimden etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini MK. 25/1 gereği isteyebilir<sup>214</sup>.

Anılan davanın açılabilmesi için ifade edildiği üzere tecavüzün sona ermiş olması ve bununla birlikte sona ermesine rağmen tecavüzün etkisinin<sup>215</sup> devam ediyor olması gerekmektedir. Genellikle üçüncü kişilerin yapılan tecavüzü öğrenmesi ve bu durumun kişinin şeref ve haysiyetine dokunması ya da toplumda yanlış izlenimlere

---

<sup>212</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s.148; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 11-12.

<sup>213</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

<sup>214</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

<sup>215</sup> OĞUZMAN, Kemal: İsviçre ve Türkiye’de Medeni Kanun ve Borçlar Kanununda Şahsiyetin Hukuka Aykırı Tecavüze Karşı Korunması ve Özellikle Manevi Tazminat Davası Bakımından Yapılan Değişiklikler, (*Manevi Tazminat*), Haluk Tandoğan’ın Hatırasına Armağan, Ankara 1990, s.24; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 131; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 125; DURAL/ÖĞÜZ, s. 146. Aksi yönde TEKİNAY, s. 274.

sebeup olması hallerinde tecavüzün etkisinin sürdüğünden bahsedilebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, tecavüzün yalnız taraflar arasında etkisini sürdürmesi de mümkündür <sup>216</sup>. Nitekim kanaatimizce, işverenin internet ve e-posta sistemine hukuka aykırı olarak müdahale ederek işçinin özel yaşam alanına tecavüz etmesi halinde, tecavüz etkisini yalnız taraflar arasında gösterecektir.

#### **D. Kaydedilen Bilgilerin Silinmesini Talep Etme Hakkı**

İşçi, işverenin hukuka aykırı denetim sonucu kendisine ilişkin elde ettiğı ve kayıt altına aldığı kişisel verilerin silinmesini ya da kendisine geri verilmesini talep etme hakkına sahiptir. Öte yandan işçi, hukuka uygun denetim bağlamında yapılan bilgi ve belge kayıtlarının, gerekliliğı kalmaması durumunda da, bu bilgi ve belgelerin silinmesini talep edilebilecektir <sup>217</sup>.

#### **E. Maddi Tazminat İstemi**

Maddi tazminat davası, kişilik hakkına hukuka aykırı olarak müdahale edilen kişinin, anılan müdahale sebebi ile malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesi amacı ile açılmaktadır <sup>218</sup>. İşverenin hukuka aykırı bir şekilde kişilik hakkını ihlal etmesi neticesinde maddi zarara uğrayan işçi de, bu zararının tazminini talep edebilecektir <sup>219</sup>. Bu bağlamda, e-posta yoluyla iletişimine müdahale edilen işçinin duyduğu manevi acı ve elem neticesinde rahatsızlanmasından doğan tedavi masrafları işçinin maddi zarar kalemini oluşturacak ve işçi bu zararının tazminini işverenden talep edebilecektir.

---

<sup>216</sup> HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 132; HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 126.

<sup>217</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12. Kişisel Verilerin Korunması Kanun Tasarısına göre, ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin ispat veya güvenlik amacına hizmet etmediğı takdirde kişisel olmaktan çıkarılıp, silinip veya yok edilecektir (m.9,12,25).

<sup>218</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 127.

<sup>219</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

Anılan maddi zararın tazmini için, hukuka aykırı saldırı, maddi zarar, saldırıyla zarar arasında uygun illiyet bağı ile failin kusuru veya kusursuz sorumluluk halinin bulunması aranacaktır<sup>220</sup>.

İşverenin hukuka aykırı bir şekilde işçinin e-posta yoluyla iletişimine müdahalesi hem borca aykırılık teşkil etmekte, hem de haksız fiil niteliği taşımaktadır. Zira koruma borcunu yerine getirmeyen işveren sözleşmeye aykırı davranmış sayılmaktadır. Bu şekilde birden çok sorumluluk sebebinin varlığı halinde davacının lehine olan sorumluluk sebebinin tercihi yoluna gidilmesi isabetli olacaktır. İşçinin borca aykırılık hükümlerine dayanarak zararını tazmin etmesi gerek karşı tarafın kusursuzluğunu ispat zorunda olması, gerekse zamanaşımının daha uzun olması açısından işçi lehine bir tercihtir<sup>221</sup>. Bu bağlamda açılan maddi tazminat davası, BK. 125. maddesinde öngörüldüğü üzere on yıllık zamanaşımı süresine tabidir<sup>222</sup>.

#### **F. Manevi Tazminat İstemi**

Manevi tazminat davası, kişilik hakkına hukuka aykırı olarak müdahalede bulunulan kişinin duyduğu manevi acı ile elem ve ızdırabın yani manevi zararının giderimi amacı ile açılan bir davadır<sup>223</sup>. Bu durumda işçi, işverenin hukuka aykırı bir şekilde işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanmasını denetlemesinden dolayı uğradığı manevi zararın telafi edilmesini işverenden talep edebilecektir<sup>224</sup>. MK. 25/III de manevi zararın telafisi için öngörülen temel çözüm, tazminat olarak tayin edilecek bir miktar paranın saldırıya uğrayana, uğradığı acı, elem

---

<sup>220</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s.155; HELVACI, Gerçek Kişiler, s.127; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

<sup>221</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 253-254.

<sup>222</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 128; DURAL/ÖĞÜZ, s. 149; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

<sup>223</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 128. Manevi tazminat konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, Manevi Tazminat, s. 28 vd.

<sup>224</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

ve ızdırabı giderebileceği düşüncesiyle verilmesidir.

Manevi tazminat istenebilmesi için, kişilik haklarına hukuka aykırı saldırı, manevi zarar, saldırı ile zarar arasında uygun illiyet bağı ve failin kusuru aranacaktır. Manevi tazminat davasının zamanaşımı, yukarıda değinildiği üzere, BK. 125. maddesi hükmüne tabidir<sup>225</sup>.

### **G. İşçinin İşverene Karşı MK. 25'e Dayanarak Açacağı Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkemenin Tayini**

Medeni Kanunun 25. maddesinin son fıkrasında “*davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir*” denilmek suretiyle kişiliğe hukuka aykırı tecavüz halinde açılacak davada yetkili mahkeme öngörülmüştür. Buna göre, yetkili mahkeme ya davalının ya da davacının yerleşim yeri mahkemesidir<sup>226</sup>.

Belirtmek gerekir ki, işverenin işçinin internet ve e-posta sistemine hukuka aykırı olarak müdahale etmesi nedeni ile işçinin işverene karşı MK. 25'e dayanarak açacağı davalarda görevli ve yetkili mahkemenin tayini oldukça sorunlu bir konudur<sup>227</sup>.

Doktrinde Sevimli'ye göre, anılan davalarda müdahale ile iş ilişkisi arasında bağ kurulabiliyorsa, görevli mahkeme İş Mahkemesi olacaktır. Yazarın da belirttiği üzere işverenin işçinin özel yaşam alanına bu şekildeki müdahalesi hem borca aykırılık teşkil etmekte, hem de haksız fiil niteliği taşımaktadır. Bu şekilde birden çok sorumluluk sebebinin varlığı halinde davacının lehine olan sorumluluk sebebinin tercihi yoluna gidilmesi isabetli olacaktır. İfade etmek gerekir ki, borca aykırılık müessesesinin kabulü hem kusurun ispatı hem de zamanaşımı yönünden işçi lehine olacağından; Yazar anılan davalarda görevli mahkemenin İş Mahkemesi olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca Yazar birden çok sorumluluk sebebinin içeren iş kazasının meydana gelmesi durumunda

---

<sup>225</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 130; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

<sup>226</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 134; ÖZEL, s. 139-140.

<sup>227</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 253.

işverene açılan maddi ve manevi tazminat davalarının da İş Mahkemelerinde görüldüğü gerçeğine dayanarak görüşünü desteklemektedir <sup>228</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi ile çalışma yaşamına ilişkin diğer yasalar iş mahkemelerinin görev alanını belirlemektedir. Anılan maddeye göre; iş mahkemeleri işçi ile işveren ya da işveren vekili arasındaki iş sözleşmesinden ya da İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk davalarına bakmaktadır <sup>229</sup>. O halde kanaatimizce de yönetim hakkına ve gözetme borcuna aykırı bir şekilde hareket ederek iş sözleşmesinin yüklediği borca ve İş Kanuna dayanan bir hakka aykırı davranan işverene karşı açılacak dava İş Mahkemelerinde görülecektir. Nitekim doktrinde <sup>230</sup> de belirtildiği üzere, işçinin halefleri dahi davayı açsa, iş sözleşmesinden doğan bir alacak davası iş mahkemelerinin görev alanına girecektir. Yine işveren ile işveren vekili arasındaki uyuşmazlıklar ilişki iş sözleşmesine dayandığı sürece iş mahkemelerinin görev alanına girecektir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun yetkili mahkemeyi düzenleyen 5. maddesine göre; *“İş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işi yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz”*. Buna göre, yetkili mahkeme davanın açıldığı tarihte davalının yerleşim yeri mahkemesi veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir.

Davacının yerleşim yeri mahkemesini yetkili kılan MK. 25 hükmü karşısında İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin nasıl yorumlanacağı oldukça tartışmalıdır.

---

<sup>228</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 253-254.

<sup>229</sup> Bu noktada belirtmek gerekir ki, İş Kanununa tabi olmaksızın çalışan ve özel yaşam alanına işveren tarafından müdahale edilen işçiler, MK. 25'e göre, ya davalının ya da davacının yerleşim yeri mahkemesinde davalarını açacaktır (SÜZEK, İş Hukuku, s. 90; SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 255).

<sup>230</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 90.

İş Kanununu 5. maddesindeki “*bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz*” cümlesinden ve HUMK. 22. maddesinde yetki sözleşmesinin mahkemenin yetkisinin kamu düzeni ile belirlenmediği hallerde söz konusu olabileceğini öngören hükmünden hareket eden yazarlar anılan maddedeki yetkinin kamu düzenine ilişkin olduğu sonucuna varacaktır. Yargıtay’ın uygulaması ise farklı yöndedir. Yargıtay iş davalarında yetkinin kamu düzenine ilişkin olduğunu kabul etmekle beraber yetki itirazının ilk itirazlardan olduğunu ifade etmiştir<sup>231</sup>.

Öte yandan MK. 25’de yer alan düzenlemenin HUMK.’un öngördüğü yetkili mahkemeleri bertaraf edecek bir kesin yetki kuralı koyup koymadığı hususu da tartışmalıdır. Nitekim doktrinde bir görüşe göre, davacı MK. 25’e dayanarak kendi veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde davayı açabileceği gibi HUMK. 10’da öngörülen yerlerde de anılan dava açılacaktır<sup>232</sup>. Diğer bir görüş ise<sup>233</sup>, yapılan kanun değişikliğinden<sup>234</sup> hareketle kanun koyucunun amacının kesin yetki kuralını getirmek olduğu sonucuna varmaktadır<sup>235</sup>.

---

<sup>231</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 92. Sevimli’ye göre; Yargıtay’ın görüşü, İş Mahkemeleri Kanununun 5 maddesinde öngörülen yetkinin, kamu düzenine ilişkin olmadığı yönündedir (SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 255).

<sup>232</sup> OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 175; DURAL/ÖĞÜZ, s. 154; ÖZEL, s. 141. Aynı yönde Y.4.H.D. 18.03.2004, E. 2004/1426, K. 2004/3411 (YKD. C. 30, S. 7, Temmuz 2004, s. 1043). Kararın değerlendirmesi için bkz. HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 134, dn. 481; HELVACI, Serap: Kişilik Hakkına Hukuka Aykırı Saldırı Halinde Açılacak Davalarda Yetkili Mahkeme, (*Yetkili Mahkeme*), Doç. Dr. Mehmet Somer’in Anısına Armağan, İstanbul 2006, s. 658.

<sup>233</sup> HELVACI, Gerçek Kişiler, s. 134, dn. 481; HELVACI, Yetkili Mahkeme, s. 653-659.

<sup>234</sup> Eski MK. 24/a’da yeni düzenlemeden farklı olarak davacının ikametgâhı mahkemesinin yetkisi sadece koruyucu davalar ve bunlarla birlikte açılacak maddi ve manevi tazminat ile vekâletsiz işgörme davaları için kabul edilmekteydi (OĞUZMAN, Manevi Tazminat, s. 30-32; HELVACI, Koruyucu Davalar, s. 181 vd.; ÖZEL, 140). Bununla birlikte Yargıtay’ın yeni MK. düzenlemesi öncesinde manevi tazminat davaları için, davacının ikametgâhı mahkemesinin yetkili olduğu yönündeki kararı (Y.4.H.D. 17.01.2000, 1999/11171, 2000/78) alternatif bir yetki kuralı yaratmıştı. MK. 25 ile birlikte anılan sorun ortadan kaldırılmış ve tek hüküm halinde yetki kuralı düzenlenmiştir. Anılan karar ve değerlendirilmesi için bkz.

## H. İşçinin İş Sözleşmesini Feshi

İşverenin işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanmasına ilişkin hukuka aykırı denetimi, işçinin kişilik haklarının ağır bir şekilde ihlalini oluşturursa, işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yoluna gidebilecektir (İş K. 24/2-b)<sup>236</sup>. İş K. 24/2-b'ye göre işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemiş veya bu tür davranışlarda bulunmuş ise işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

## İ. İşverenin Hukuka Aykırı Denetim Sonucu Elde Ettiği Bilgileri İspat Aracı Olarak Kullanamaması

Bilgisayar ve internet kullanımı neticesinde hangi bilgisayar üzerinden şirket sayfasına girildiği ve zarar verildiği tespit edilebilecektir. Bu bağlam da hukuka uygun denetim sonucunda elde edilen bilgiler, işçi aleyhinde delil olarak kullanılabilir.

İşyerinde bilgisayar, internet ve e-posta kullanımının doğurduğu diğer bir sorun da, iş mahkemesi duruşmaları bakımından, işverenin işçiyi gizli bir şekilde gözeterek elde ettiği bilgilerin, duruşmada işçi aleyhine ispat aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağıdır<sup>237</sup>. Alman iş hukuku, bu tür bilgilerin ispat aracı olarak

---

HELVACI, Serap: Tazminat Davalarında Yetkili Mahkeme-Karar İncelemesi, (*Karar İncelemesi*), Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. 2, İstanbul 2001, s. 905-915.

<sup>235</sup> HELVACI' ya göre; Eski MK. 24/a maddesini karşılayan MK. 25 maddesi ile birlikte kişilik hakkı ihlallerinde sadece davalı veya davacının yerleşim yeri mahkemeleri açılacak davalarda yetkili kılınmıştır. Yapılan değişiklikle birlikte davanın HUMK. gereğince haksız fiilin işlendiği yerde de açılabileceğini savunma imkânı artık ortadan kalkmıştır. Nitekim kaynak İsviçre MK.'da da, haksız fiilin işlendiği yer yetki dışında bırakılmıştır. Ayrıca yazar, aksi durumun kabulü halinde, davanın saldırının meydana geldiği ya da sonuçlarını meydana getirdiği yer mahkemesinde açılabilceğini ve kitle iletişim araçları düşünüldüğünde, davacının istediği mahkemeyi yetkili kılması riskinin doğabileceğini de belirtmiştir (HELVACI, Yetkili Mahkeme, s. 657-659).

<sup>236</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 12.

<sup>237</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 13.



kullanımına ilişkin özel bir düzenlemeye yer vermemekle birlikte; işverenin hukuka aykırı bir şekilde elde ettiği delillerin, işçiye karşı duruşmada kullanılamayacağını kabul etmektedir<sup>238</sup>. Nitekim Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Direktif'te de, işverenin, hukuka aykırı bir şekilde elde ettiği bilgilere ispat aracı olarak dayanamayacağı kabul edilmektedir<sup>239</sup>.

Hukumumuzda bu konuda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, işverenin iş sözleşmesinin feshinde hukuka aykırı bir şekilde elde ettiği bilgilere dayanması durumunda, mahkemede hukuka aykırı yollarla elde edilen delillerin kullanılamayacağı hususu esas alınarak karar verilmesi gerekmektedir. Ancak Doktrinde Sevimli'nin de belirttiği üzere, uygulamada somut olaya göre çatışan iki yarar arasında değerlendirme yapılmakta ve bu değerlendirmeye hukuka aykırı olarak elde edilen deliller de dayanak teşkil etmektedir<sup>240</sup>. OKUR'a göre; işçiye özel amaçlı kullanımı için bilgisayar tahsis edilmişse; işçinin bilgisayara kaydettiği bilgiler, işyerine ait bilgiler sayılacak ve bu bilgiler işçi aleyhinde delil olarak kullanılabilir. Yine yazara göre, bilgisayarda saklı bulunan bir e-posta, bu e-postanın değiştirilmediği kanaati söz konusu ise, bir delil değerine sahip olabilecektir<sup>241</sup>. Ancak bilgisayar çıktıları ve e-postalar HUMK'un 367.

---

<sup>238</sup> DAUBLER, s. 2; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 13.

<sup>239</sup> Bkz. <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/libe/20010710/439506de.pdf> (Çevrimiçi) 24.06.2008, 03:40.

<sup>240</sup> SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 280. Anayasada yer alan “*Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez*” hükmünün Hukuk usulü bakımından etkisi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. SEVİMLİ, Özel Yaşama Müdahale, s. 279-280.

<sup>241</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 13. Bilgisayar çıktılarının takdiri delil olduğu hakkında bkz. AKİPEK, Şebnem: İnternet ve Özel Hukuku, <http://inet-tr.org.tr/inetconf5/tammetin/hukuk.html> (Çevrimiçi) 24.06.2008, 03:50. İnternette alınmış Web sayfası örneğinin delil olarak değerlendirilebilmesi için, bilgi teknolojileri uzmanı bir bilirkişi vasıtasıyla belgelerin doğru olup olmadığının saptanması gerektiği yönünde bkz. Y.9.H.D. 23.09.2004, E. 2004/4493; K. 2004/19887 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 17.14). Gerçeğe aykırı olarak düzenlendiği iddia edilen e-posta çıktısının delil olarak değerlendirilebilmesi için, açılan kamu davasının neticesinin beklenmesi gerektiği yönünde bkz. Y.9.H.D. 02.12.2003, E. 2003/6791; K. 2003/19858 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi 25.11.2008, 16.35).

maddesinde düzenlenen ve takdiri delillerden sayılan özel hüküm sebepleri kapsamında değerlendirilebilecektir <sup>242</sup>.

### **III. İşçinin İşyerindeki İnternet ve E-posta Sistemini İzinsiz Özel Amaçlı Kullanımının Hukuki Sonuçları**

İşçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini yükümlülüklere aykırı olarak kullanımı fesih ve tazminat yaptırımları ile karşı karşıya gelmesine neden olabilecektir:

#### **A. Fesih**

İşçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini yükümlülüklerle aykırı kullanımı, işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesine neden olabilecektir <sup>243</sup>. Örneğin, İşçinin işyerinde uygulanmaya başlanan veya geliştirilmekte olan çalışma sistemlerine uyum sağlayamaması ya da işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti izinsiz özel amaçlı veya yükümlülüklerle aykırı kullanımı, duruma göre, iş sözleşmesinin feshi için neden teşkil edebilecektir <sup>244</sup>. Belirtmek gerekir ki, uygulanacak hükümlerin farklılığı nedeniyle, anılan durum, iş güvencesi hükümleri kapsamında olan işçiler ile kapsam dışında olan işçiler açısından ayrı ele alınacaktır.

#### **1. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamındaki İşçiler Bakımından**

İş Kanunu, iş güvencesine ilişkin düzenlemeler getirmiş ve bunların uygulanmasını işyeri ve işçinin belli özelliklerine bağlı tutmuştur (m.18/I). Buna göre,

---

<sup>242</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 13.

<sup>243</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 14. İş sözleşmesinin feshinde ispat sorunları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ENGİN, Murat: İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, s. 102 vd.

<sup>244</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 14, dn. 85. Bu anlamda, işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin iş saatleri içinde özel amaçlı kullanımına izin verilmesi durumunda dahi, işçinin interneti iş verimini düşürecek şekilde aşırı kullanması Alman hukukuna göre iş sözleşmesinin feshi için neden teşkil etmektedir (KRAUSS, s.3; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 14).

işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılması durumunda, söz konusu işyeri, iş güvencesi hükümleri kapsamında olacak; işçi ise, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıp, en az altı aylık kıdeme sahip olması, belirli süreli ancak zincirleme iş sözleşmesi ile çalıştırılıyor olması ve işveren vekili olmaması durumlarında iş güvencesi hükümleri kapsamında olacaktır <sup>245</sup>. Dolayısıyla burada işveren, iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde geçerli bir sebebe dayanmak zorunda kalacaktır. Söz konusu olabilecek geçerli sebepler ise, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanmalıdır (İş K. 18/I). Ayrıca işveren, iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçiler bakımından yasada sayılan geçerli sebeplerden birine dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshetme yoluna gidebilmenin yanında, haklı nedenle fesihteki nedenlere dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshetme yoluna da gidebilecektir <sup>246</sup>.

İşçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini yükümlülüklerine aykırı kullanımı, iş güvencesi hükümleri kapsamı bakımından da fesih nedeni sayılabilecektir. İş Kanunu m. 18'in gerekçesinde ve doktrinde geçerli neden teşkil

---

<sup>245</sup> İş güvencesi doktrinde çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Süzek'e göre iş güvencesi kavramının hukuk düzenimize girmesi ile birlikte süreli fesih hakkının doğumu yasada belirtilen geçerli nedene bağlanmış, bu nedenleri ispat yükü işverene yüklenmiş, anılan nedenler gerçekleşmemişse işçinin işe iadesi veya özel bir tazminatın ve boşta geçen sürelerle ilişkin işçinin dört aya kadar ücretinin ödenmesi öngörülmüştür (SÜZEK, İş Hukuku, s. 430).

Mollamahmutoğlu'na göre işçinin çalışma hakkının korunmasını sağlayan bir kavram olan iş güvencesi, işverenin fesih hakkının sınırlandırılması suretiyle işçinin feshe karşı korunmasını ve bu sebeple iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasını ifade etmektedir (MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 561). İş güvencesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, s. 202 vd.; DEMİR, s. 128 vd.; SÜZEK, İş Hukuku, s. 430 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 560 vd.; ULUCAN, Devrim: İş Güvencesi Kapsamı ve Temel Kavramlar, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler (*İş Güvencesi*), İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul 2003, s.26-42; ODAMAN, Serkan: Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda işçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı, (*Geçerli Nedenle Fesih*), Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2003, C.17, S.3, s.23-31.

<sup>246</sup> Haklı nedenle fesih imkânı ileride anlatıldığından burada sadece değinilmekle yetinilecektir.

edecek durumlara ilişkin örnekler verilmektedir<sup>247</sup>.

Bu bağlamda işyerinde yeni bilgisayar ve internet sisteminin kurulması veya var olan programın yenilenip, geliştirilmesi sonucu; işçilerin yeni teknolojiye uyum göstermemeleri, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir geçerli fesih nedeni oluşturabilecektir<sup>248</sup>. Zira işyerinde teknolojik değişimlerin uygulama alanına geçirilmesi, gelecekteki gelişimlere uyum gösterilmesi ve rekabet edilebilirliği sağlamak açısından önemlidir<sup>249</sup>.

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak ise; işçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması, işçinin gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük bir performansa sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmaması, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği verilebilecektir. Bu örneklerden hareketle, işçinin işyerindeki bilgisayar ve internet bağlantısını izinsiz ya da kullanım izninin kapsamını aşan özel amaçlı kullanımına bağlı olarak, işçinin işindeki verimin diğer işçilere göre azalması, işçide yoğunlaşma eksikliğinin görülmesi ve buna bağlı olarak da işinde hatalar yapmaya başlaması gibi durumlarda, işveren işçinin iş sözleşmesini işçinin yeterliliği gerekçesiyle feshedebilecektir.

İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak verilebilecektir. Bu bağlamda, işçinin, işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanımından dolayı işçinin işverenin bilgisayar ve sistemine zarar vermesi veya aynı şekilde zararın tekrarı tedirginliğini yaratması; işin akışını durduracak şekilde uzun süreli özel amaçlı bilgisayar ve internet kullanımı, işçinin işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine

---

<sup>247</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 14.

<sup>248</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 14, dn. 85, 90.

<sup>249</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 447.

getirmesi, iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshedilmesine yol açabilecektir <sup>250</sup>.

Nitekim Y.9.H.D. verdiği bir kararda <sup>251</sup>; çalışma saatinde, işverene yönelik uygunsuz ifadeler içeren e-postayı işyerinde görevli olan müdürün bilgisayarına gönderen ve okunmasını önlemek için izin almaksızın, müdürün bilgisayarından silen işçinin iş sözleşmesinin, geçerli nedenle feshedileceğini hükme bağlamıştır. Anılan karara göre, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler; ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep teşkil edecektir. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren tarafından önemli ve makul ölçüde beklenemeyecek durumda ise feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilecektir. Söz konusu geçerli sebepler İş K.'nun. 25. maddesinde belirtilen haklı sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin ve işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen hallerdir. Görüldüğü üzere, uygunsuz ifadeler içeren e-postayı görevli müdürün bilgisayarına gönderen, buna mukabil okunmasını önlemek için izinsiz olarak silen işçinin davranışı haklı nedenle fesih için yeterli görülmemiş; iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak nitelendirilmiştir.

Y.9.H.D. verdiği benzer bir karada <sup>252</sup> da, genel müdür yardımcısına, işyeri çalışanlarını küçük düşüren ifadeler içeren e-postayı gönderen işçinin, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedileceğini ve e-postada yer alan ifadelerin haklı neden teşkil edecek nitelikte olmadığı sonucuna varmıştır.

Ayrıca Y.9.H.D., işveren tarafından yönetim hakkının gereği olarak yayımlanan, bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesini ve bu düzenlemeye aykırı davranışın disiplin cezasını gerektirdiğini

---

<sup>250</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 14-15.

<sup>251</sup> Y.9.H.D. 10.02.2005, E. 2005/424; K. 2005/3763 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 16.00).

<sup>252</sup> Y.9.H.D. 30.11.2005, E. 2005/10904; K. 2005/37594 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 16.10).

bilmesine rağmen, çalışma saatleri içerisinde, işyeri bilgisayarını kullanan ve sendikayla ilgili haber içeren e-postayı pek çok arkadaşına gönderen işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceğini hükme bağlamıştır<sup>253</sup>. Karara göre; işçinin çalışma saatleri içerisinde kişisel ihtiyaçları için işyeri bilgisayarını kullanması; işyerinin iç işleyişi ile ilgili yapılan düzenlemelere aykırı olduğu gibi, iş görme edimini de yerine getirmesine engel olmaktadır. Dolayısıyla, işçinin bu davranışı, İş K.'nun. 25. maddesinde belirtilen haklı sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işyerinin normal işleyişini olumsuz etkileyen ve geçerli fesih nedeni teşkil eden hallerden biri olarak kabul edilecektir.

## ***2. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamı Dışındaki İşçiler Bakımından***

İş güvencesi hükümleri kapsamı dışındaki işçiler bakımından, işveren, iş sözleşmesinin feshinde iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçilerdeki gibi yasal olarak geçerli bir sebebe dayanmak zorunda değildir. Bu nedenle işveren, iş güvencesi hükümleri kapsamında olmayan ve süresi belirsiz bir iş sözleşmesi ile çalışan işçilerle ilgili olarak, işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin yükümlülüklerine aykırı bir şekilde kullanımında iş sözleşmesini belli bir nedene dayanmak zorunda olmaksızın, süreli feshi yoluna gidilebilecektir.

Ayrıca benzer bir şekilde yükümlülüklerine aykırı bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin kullanımında işveren, duruma göre, haklı nedenle fesih nedenlerine dayanarak da, bir işçinin süresi belirli ya da belirsiz iş sözleşmesini feshedebilecektir.

İşçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini yükümlülüklerine aykırı bir şekilde kullanımı neticesinde sözleşmenin haklı nedenle feshedilme sebeplerinden en önemlisi işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi yapmamasıdır. Zira işveren, işçiye yapmakla yükümlü olduğu işi hatırlattığı halde, işçinin işini yapmaması haklı nedenle fesih nedenidir (İş K. 25/2-h). Ancak burada işçinin işini uyarılara

---

<sup>253</sup> Y.9.H.D.05.02.2007, E. 2006/30107; K.2007/2011 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 17.05).

rağmen, ısrarla yapmaması durumu, dolayısıyla bir süreklilik söz konusu olmalıdır<sup>254</sup>. Bu nedenle işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini izinsiz veya verilen izni aşacak şekilde özel amaçlı kullanımı yoluyla işini bir defalık aksatması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine olanak tanımayacaktır. Belirtmek gerekir ki, işçinin yapmakla görevli olduğu işi, uyarılara rağmen yapmadığına ve aksattığına ilişkin ispat yükü işverene ait olacaktır<sup>255</sup>. Uyarının şekli konusunda yasada herhangi bir hüküm yer almıyorsa bunun yazılı yapılması işverene ispat kolaylığı sağlamaktadır<sup>256</sup>.

İşçinin izinsiz bir şekilde bilgisayara yüklediği programlar nedeniyle veya interneti izinsiz ya da verilen izni aşacak şekilde özel amaçlı kullanımı sonucu işyerindeki bilgisayarı ya da sistemini zarara uğratması, işçinin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil edecektir. İş Kanunu'na göre, işçinin kendi isteği veya savsaması sonucunda 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, haklı nedenle fesih sebebidir (m. 25/2- 1)<sup>257</sup>. Günümüzde bilgisayar sistemlerinin pahalı olması ve işçi ücretlerinin düşük olması çerçevesinde, işçinin izinsiz ya da verilen izni aşacak ölçüde özel amaçlı kullanımı sonucu işyerindeki bilgisayarlara vereceği zarar, yüksek ihtimalle, işçinin otuz günlük ücretini aşacaktır. Burada işveren, oluşan zararın işçinin otuz günlük ücreti ile

---

<sup>254</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 15. Konu ile ilgili Yargıtay kararları için bkz. Y.9.H.D., 04.11.2004, E. 2004/9327, K. 2004/24902 (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2005, S.5, s.281 vd.) Y.9.H.D., 27.10.2004, E. 2004/7539, K. 2004/24 ( İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2005, S.5., s.291 vd.).

<sup>255</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 15.

<sup>256</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s. 513.

<sup>257</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 15. Konu ile ilgili Yargıtay kararları için bkz. Y.9.H.D., 25.09.2003, E.2003/13238, K.2003/15462 (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2004, S.4, s.1465); Y.9.H.D., 22.09.2003, E.2003/15944, K.2003/15170 (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2004, S.1, s. 215).

ödeyemeyeceği bir zarar olduğunu ispat etmekle yükümlüdür<sup>258</sup>.

İş K. 25/2, e ye göre; işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması haklı nedenle fesih sebebidir<sup>259</sup>. Madde metninde “gibi” kelimesinin yer alması, haklı sebep teşkil edecek davranışların sınırlı olmadığı gösterecektir<sup>260</sup>. Dolayısıyla, hangi davranışların sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğinin önceden tespiti zordur. Madde metninde yer alan doğruluk ve bağlılık kavramları ile kastedilmek istenen esasen sadakat borcudur. Bu bağlamda doktrinde işçinin işyerindeki konumu ve işi, işyerinin özellikleri, iş yaşamının gerekleri ve çevresel faktörler gibi kriterlerden hareketle işverenin sadakat borcuna aykırı davranan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği belirtilmiştir<sup>261</sup>. Benzer şekilde,

---

<sup>258</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 15-16. Konu ile ilgili Yargıtay kararı için bkz. Y.9.H.D., 22.12.1986, E.1986/10336, K.1986/11452 (Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1987, s.35-369).

<sup>259</sup> DEMİR, s. 158; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 500

<sup>260</sup> ODAMAN, Serkan: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, (*Haklı Nedenle Fesih*), Ankara 2003, s. 144.

<sup>261</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 500. Y.9.H.D. kararında; dosya içeriğinden işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan hanım işçinin, çalışma saatinde, kullandığı bilgisayardan vali muavini ile iletişim kurduğu ve özel pozlarını gönderdiği yönünde izlenim uyanca da, iletişimin işverene ait bilgisayarda anılan işçi tarafından yapıp yapılmadığı, gönderilen özel pozların ona ait olup olmadığı ve işçinin bu pozları gönderip göndermediği etraflıca tespit edilmeden hüküm kurulmasını isabetli görmemiştir. Buna mukabil anılan pozların, işçi tarafından gönderildiğinin tespiti halinde ise, işveren, iş sözleşmesini İş K. 25/2. maddesine dayanarak haklı nedenle feshedebilecektir (Y.9.H.D. 05.04.2007, E. 2006/23685; K. 2007/9601 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 16.43)).

Y.9.H.D. başka bir kararında; işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girip bahis oynayan ve aşırı borçlanması nedeni ile daha önce de yazılı olarak uyarılan işçinin davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanacağını ifade etmiştir (Y.9.H.D. 10.10.2006, E. 2006/19150; 2006/26792 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 17.36)). Kanaatimizce, işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girip bahis oynayan, bu konu ve aşırı borçlanması nedeni ile daha önce de yazılı olarak uyarılan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmelidir. Zira internet kullanımının bazı günler birkaç



işçinin şirketin bilgisayarını ile izinsiz olarak internete bağlanması ve bu yolla üçüncü kişilerin şirketin sırlarını öğrenmesine yol açması da söz konusu olabilir. Zira günümüz teknolojisi, bilgisayarların internete bağlı oldukları sürede, bilgisayar hackerlarının internet bağlantısı üzerinden bilgisayarın içindeki bilgilere ulaşabilmelerini ve bilgisayardaki tüm verileri kopyalayabilmelerine imkân sağlamaktadır. Dolayısıyla işçinin yükümlülüklerine aykırı bir şekilde işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanması sonucu, şirketin sırlarının öğrenilmesini sağlaması, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağını sağlayacaktır (İş K. 25/2, e). Burada her ne kadar işçinin şirket sırlarını açıklama gibi niyeti yoksa da, işçi, şirket sırlarının öğrenilmesine istemeden de olsa imkân sağlamış ve böylece işvereni zarara uğratmıştır. Dolayısıyla işçi, bu davranışından dolayı da sorumlu olmalıdır.

Ayrıca işçinin izinsiz olarak işyerindeki şirket dosyalarına giriş şifrelerini değiştirmesi ve bu yolla şirket çalışanlarının ilgili dosyalara girememesine yol açarak çalışanların işlerini yapmalarını engellemesi de, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları kapsamında sayılarak, işverenin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil edebilecektir (İş K. 25/2, e). Yine işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini özel amaçlı kullanması yasak iken, bir şekilde kendine kullanım şifresi sağlaması ve bu yolla yasak olduğu halde özel amaçlı internet kullanımı, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması niteliğindedir. İşçinin bu şekilde işverenin güvenini kötüye kullanması, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine yol açacaktır (İş K. 25/2-e)<sup>262</sup>.

İşyerinin internet bağlantısı ile internetten pornografik sayfaların şirketin bilgisayarına indirilmesi ve bunların daha sonra aynı yolla başkalarına gönderilmesi durumu, Alman Hukukunda iş sözleşmesinin feshi için neden olarak kabul edilmiştir.

---

saati bulunduğu da tespit edilen işçinin davranışı doğruluk ve bağlılığı uymamaktadır ve iş sözleşmesi İş K. 25/2,e'ye dayanarak feshedilebilecektir. Ayrıca işçinin uyarılara rağmen işini aksatmaya devam etmesi halinde iş sözleşmesi İş K. 25/2,h'ye dayanarak da feshedilebilecektir. Şüphesiz ki, bu durumda işveren, işçinin görevli olduğu işi uyarılara rağmen yapmadığını ve aksattığını ispatlayacaktır.

<sup>262</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 16.

Hukukumuz açısından baktığımızda, işçinin işyerindeki başka bir işçiye e-posta yoluyla sürekli pornografik fotoğraflar göndermesi ve bu şekilde cinsel olarak tacize uğratması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için bir neden teşkil edecektir (İş K. 25/c)<sup>263</sup>.

Y.9.H.D. konuyla ilgili verdiği bir kararda<sup>264</sup>; çalışma saatleri içerisinde, işyeri bilgisayarını kullanarak aynı yerde çalışan hanım iş arkadaşına uygunsuz söz ve resimler içeren e-posta gönderen ve bizzat anılan e-postanın kendisi tarafından gönderildiğini de kabul eden işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayanacağını hükme bağlamıştır. Ancak ifade etmek gerekir ki, Y.9.H.D.’nin anılan kararı gerek terminolojik açıdan uygun olmaması, gerekse anlaşılır olmaması sebebi ile isabetli olmamıştır. Kanaatimizce, çalışma saatleri içerisinde, işyeri bilgisayarını kullanarak aynı yerde çalışan hanım iş arkadaşına uygunsuz söz ve resimler içeren e-posta gönderen ve bizzat anılan e-postanın kendisi tarafından gönderildiğini de kabul eden işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmelidir. Nitekim İş K. 25/2,c maddesinde “*işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması*” durumu, haklı fesih nedeni olarak gösterilmiştir. O halde uygunsuz söz ve resim ile hanım iş arkadaşını taciz eden işçinin iş sözleşmesi de haklı nedenle feshedilmelidir.

Bununla birlikte, işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti kullanarak yalnızca internette pornografik sayfalarda gezinmesi ve bilgisayara birtakım fotoğraflar indirmesi, kanaatimizce, iş sözleşmesinin feshi nedeni sayılamayacaktır<sup>265</sup>. Ancak bunun istisnai durumları da söz konusu olabilecektir. Zira örneğin, bir çocuk bakım yuvası ya da kreşinde çalışan bir işçinin internette çocuk pornografisine ilişkin sayfalara girmesi ve buradan belli fotoğrafları bilgisayara kaydetmesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olacaktır. Genel olarak, pornografik sayfalarda gezme ve buradan fotoğrafları bilgisayara indirme durumu, yukarıda açıkladığımız bilgiler çerçevesinde, ancak işçinin iş yapma yükümlülüklerinin ihlali ya da işverene otuz günlük ücret tutarı

---

<sup>263</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 16.

<sup>264</sup> Y.9.H.D. 16.12.2004, E. 2004/18435; K. 2004/28069 (Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi, 25.11.2008, 16.04).

<sup>265</sup> DAUBLER, s. 2; OKUR, Yeni Teknoloji, s. 16.

ile ödeyemeyeceği tutarda zarar vermiş olması ve işyerinde bir başka çalışanı cinsel taciz etme durumlarının varlığı halinde iş sözleşmesinin feshine neden olabilecektir.

Yine işçinin evden kendi internet sayfasında işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması ya da bu iddialarını e-posta yoluyla işverenin diğer işçilerine göndermesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için neden teşkil edecektir (İş K. 25/2-b)<sup>266</sup>.

### **B. Zararın Tazmini**

İş Kanununun 26. maddesine göre; ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareket nedeniyle iş sözleşmesini sonlandıran işveren maddede öngörülen süreler çerçevesinde, genel hükümlere göre tazminat isteyebilecektir. Anılan tazminat sadece maddi zarar için değil manevi zarar için de istenebilecektir<sup>267</sup>.

Böylece işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini yükümlülüklerine aykırı bir şekilde, özellikle izinsiz özel amaçlı kullanarak işvereni zarara uğratan işçi, işverenin maddi-manevi zararını tazmin edecektir (İş K. 26/2). Anılan tazminat kapsamında işveren, işçiden yükümlülüğe aykırı kullanımdan kaynaklanan bütün zararları (örneğin, virüs nedeniyle bilgisayarın arızalanması ya da sistemin çökmesi, sistemin yeniden kurulması için geçen zaman ve iş kaybı) ve de internete bağlanma ücretlerini talep edebilecektir. Talebin dayanağı, haksız fiil olabileceği gibi, işçinin sözleşmeyi gereği gibi ifa etmemesinden dolayı sözleşmeye aykırılık da olabilecektir. Belirtmek gerekir ki, işveren, oluşan zararı ve işçinin kastı ya da ihmali ispat etmek zorundadır<sup>268</sup>.

---

<sup>266</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 16. Haklı nedenle feshin hukuki sonuçları ve yargılama süreci için bkz. ESENER, s. 242-243; ÇELİK, s. 254 vd.; DEMİR, s. 162 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 213 vd.; SÜZEK, İş Hukuku, 528, vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 511 vd.

<sup>267</sup> ÇELİK, s. 264; DEMİR, s. 165.

<sup>268</sup> OKUR, Yeni Teknoloji, s. 16-17.

## SONUÇ

Günümüzün hızla gelişen teknolojisinin en önemli ürünlerinden biri olan bilgisayar artık işletmelerin ve işyerlerinin vazgeçilmez unsuru haline gelmiştir. Böylece işlerin daha hızlı ve düzenli yapılması sağlanmış, belgelerin kolay hazırlanması ve saklanması imkânı doğmuş ve verilerin karşılıklı değişimine olanak tanınmıştır. Ancak işyerinde bilgisayar ve paralelinde internet ve e-posta sistemlerinin kullanımı, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi ile iş sağlığı ve güvenliği açısından birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmiştir. Öyle ki, izinsiz internet ve e-posta sistemlerinin kullanımı iş gücü kaybına, çeşitli masraflara, bilgisayar sistemine virüs bulaşmasına ve hatta internet ağı üzerinden yapılan haksız girişimlerle işyerinin ve işletmenin özel dosyalarının öğrenilmesine ve mesleki sırların ifşa edilmesine neden olabilecektir. Bu sıkıntılar, işverenlerin işçilerin internet ve e-posta iletişimini izleme, denetleme ve hatta engelleme yoluna gitmesine neden olacaktır. Yönetim ve paralelinde mülkiyet hakkının gereği olarak yapılan bu müdahale işçinin özel yaşam alanına ve dolayısıyla kişilik haklarına müdahale anlamına da gelebilecektir. Böylece hukuk düzeni tarafından korunması gereken iki hak -ki onları; işverenin yönetim hakkı ve paralelinde mülkiyet hakkı ile en genel kavram olarak işçinin kişilik hakkı olarak belirtebiliriz- çatışacaktır. Bu durumda, hukuk düzeni çatışan bu iki değeri aynı anda korumayacaktır. Dolayısıyla, somut olaya göre; içtihatlar, ulusal ve uluslararası hukuk daha üstün tutulacak menfaati belirlememizde yardımcı olacaktır.

Ancak, Türk hukukunda işçinin internet ve e-posta kullanımının denetlenmesine ilişkin özel bir hüküm bulunmamaktadır. Ve hatta uygulamaya yön verecek bir içtihat da henüz oluşmamıştır. Bu nedenle güncel ve bir o kadar da önemli olan bu sorunun çözümünde gerek Anayasadaki ve gerekse Medeni Kanundaki kişilik hakkını ve özel yaşamın gizliliği ilkesini koruyan genel düzenlemelere ve İş Kanununun feshe ilişkin hükümlerine başvurulacaktır.

O halde, işyerinde internet ve e-posta sisteminin izinsiz veya verilen izni aşan özel amaçlı kullanımı İş Hukukuna ilişkin bazı sorunları da beraberinde getirecektir. Bu sebeple internet ve e-posta sisteminin “*özel amaçlı kullanımı*”nın tespiti söz konusu sorunların çözümünde önemli yer teşkil edecektir.

İş e-postaları açısından, işveren genel olarak, işyerinde bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin kullanımını ve bu araçlarla yapılan işi denetleme hakkına sahiptir. Bu hakka sahip olan işveren, işçinin işle ilgili yazdığı e-postalarının çıktısını alabilecek ve okuyabilecektir. Bu anlamda işveren ancak, öncelikle iş e-postalarının dışsal bağlantı bilgilerine, yani yazılan ve gönderilen e-postanın tarihi, gönderme zamanı (*başlangıç ve bitimi*), gönderilen bilginin hacmi ve e-posta göndermeye denk gelen ücret ile alıcının adresini denetleyebilecektir.

İşçinin işyerindeki internet ve e-posta sistemini özel amaçlı kullanımına izin veren işverenin, işçinin özel dosya ve e-postalarına bakması ve denetlemesi, kural olarak, yasaktır. Ayrıca işyerinde internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına ilişkin olarak verilen izin sınırsız değildir. Doktrinde verilen bu iznin kullanımın şekline, zamana, yerine ve ücrete ilişkin sınırlandırıldığı belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, işyerinde bilgisayar ve İnternet'in özel amaçlı kullanımına izin verilmişse, iznin kapsamının da belirlenmesi gerekir. Zira işverenin verdiği açık ya da zımni iznin kapsamının belirlenmesi işçi ile işveren arasındaki özel amaçlı kullanımdan kaynaklanan problemlerin çözümüne yardımcı olacak ve hatta problemlerin azalmasını da sağlayacaktır.

Belirtmek gerekir ki, kural olarak, işverenin işyerinde internet ve e-posta sisteminin kullanımını denetlemesi özel yaşamın gizliliği ilkesinin bir ihlali olacak ve işçi kişilik hakkını koruyan davalara başvurabilecektir

Türk Hukukunda e-posta iletişiminin işverence kontrol edilmesini haklı kılacak ilk hal işçinin rızasıdır (MK. 24/2). Nitekim doktrinde e-posta iletişiminin işverence kontrol edildiğini bilen ve herhangi bir itirazda da bulunmayan işçinin zımni olarak internet ve e-posta sisteminin kullanımının denetlemesine rıza gösterdiği belirtilmiştir. Bununla birlikte doktrinde Sevimli'nin de isabetle belirttiği üzere denetleme sebebinin, en azından sadakat borcu çerçevesinde işçiden uygulamaya rıza göstermesini beklenebilir kılması gerekmektedir. Ancak böylece, işçinin suskun kalması rıza olarak değerlendirilebilecektir.

Türk Hukukunda e-posta iletişiminin işverence kontrol edilmesini haklı kılabacak ikinci hal işin niteliğinin gerektirmesidir. Bu noktada doktrinde Amerikan Hukukunda internet ve özellikle e-posta sisteminin gözlenmesi ve izlenmesi neticesinde işçinin özel yaşam alanının ihlal edilip edilmediğinin saptanması konusunda kullanılan “*makul mahremiyet beklentisi*” kriterinin Türk hukukunda da uygulanabileceği savunulmuştur. Anılan kritere göre, internet ve e-posta sistemi denetlenen işçi içinde bulunduğu işyeri ortamı itibariyle özel yaşamının gizliliği yönünden makul bir beklenti içinde olduğunu kanıtlayabiliyorsa haklı sayılmaktadır. Bu bağlamda yapılan işin niteliği, dürüstlük kuralı ve o işle ilgili çalışma yaşamında mevcut olan gelenekler birlikte değerlendirilerek işçinin internet ve e-posta sisteminin kullanımı yönünden makul bir beklenti içinde olup olmayacağı tespit edilebilir.

E-posta iletişiminin işverence kontrol edilmesini haklı kılabacak üçüncü hali ise, işyerinin e-posta sisteminin işçilerce amacı dışında kullanılmasını önlemek ve işçilerin e-posta iletişimini gereğinden fazla kullanarak iş motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olmalarını engellemek amacıyla işverence yapılan denetimler oluşturur.

Kanaatimizce -Fransız hukukunda olduğu gibi- işçilerin e-posta kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan sorunların çözümünde şeffaflık, ölçülülük ve kollektif katılım ilkelerini göz önünde bulundurarak anılan üç kriterin değerlendirilmesi isabetli olacaktır. Böylece işçinin rızası, işin niteliğinin gerektirmesi ve işçilerin e-posta iletişimini fazla kullanmaları nedeni ile iş motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olması kriterleri şeffaflık, ölçülülük ve kollektif katılım ilkeleri ile birlikte değerlendirilecek, böylece işçinin özel yaşam alanına yapılan müdahale üstün nitelikte özel yarar kapsamında hukuka uygun hale gelecektir.

Anılan kriterlere ve ilkelere uyulmadan yapılan gözleme ve izleme uygulamaları ile işçinin işyerindeki internet ve e-posta sistemini izinsiz özel amaçlı kullanımı feshe ve tazminata ilişkin sorunları da beraberinde getirecektir.

İşverenin gözleme ve izleme uygulamaları neticesinde öngörülen kriter ve ilkelere uymaksızın işçinin özel yaşam alanına müdahalede bulunması çeşitli hukuki

yaptırımların uygulanmasına neden olacaktır. İşçi, işverenin hukuka aykırı bir şekilde işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanmasını denetlemesinden dolayı uğradığı maddi ve manevi zararın tazmin edilmesini talep edebilecektir. Ayrıca işverenin hukuka aykırı bir şekilde e-posta sisteminin kullanımını denetlemesi tehlikesinin belirmesi durumunda, işçi, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini; yine var olan ve sürmekte olan saldırıya son verilmesini ve hukuka aykırı saldırı sona erdikten sonra dahi hâkimden etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilecektir. İşverenin işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini kullanmasına ilişkin hukuka aykırı denetimi, işçinin kişilik haklarının ağır bir şekilde ihlalini oluşturursa, işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yoluna gidebilecektir (İş K. 24/II-b). İşçi, işverenin hukuka aykırı denetim sonucu kendisine ilişkin elde ettiği ve kayıt altına aldığı kişisel verilerin silinmesini ya da kendisine geri verilmesini talep etme hakkına da sahiptir.

İşveren, işçinin işyerindeki bilgisayar, internet ve e-posta sistemini yükümlülüklerine aykırı kullanımı neticesinde iş sözleşmesini feshedebileceği gibi; özellikle izinsiz özel amaçlı kullanıma bağlı olarak verilen zararı da işçiden tazmin edebilecektir (İş K. 26/II). Bu bağlamda işveren, işçiden yükümlülüğe aykırı kullanımdan kaynaklanan bütün zararları (örneğin, virüs nedeniyle bilgisayarın arızalanması ya da sistemin çökmesi, sistemin yeniden kurulması için geçen zaman ve iş kaybı) ve de internete bağlanma ücretlerini talep edebilecektir.

Bu sonuçların doğmasını istemeyen işveren gözleme ve izleme uygulamalarına ilişkin kriter ve ilkelere uymalı, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına izin verip vermediğini açık veya zımni olarak belirtmeli, internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına izin vermişse bu iznin kapsamını ve sınırlarını belirlemeli ve bu izne ve denetime ilişkin gerekli bildirimleri işçilere önceden yapmalı ve hatta yapılan gözleme ve izleme uygulamaları işçilere aralıklarla anımsatılmalıdır. İşverenin bilgisayar, internet ve e-posta kullanımına ilişkin oluşturduğu uygulamaların, bütün işçilere imza karşılığı bildirildiğinin yazılı olarak tespiti, ispat kolaylığı sağlaması açısından da önemlidir. İşçi de internet ve e-posta sisteminin özel amaçlı kullanımına izin verilmemişse kural olarak buna riayet etmeli; internet ve e-posta sisteminin özel

amaçlı kullanımına izin verilmişse bu iznin kapsamı ve sınırları çerçevesinde hareket etmeli ve paralelinde sadakat ve uyma borcu çerçevesinde kullanımı gerçekleştirmelidir.



## KAYNAKÇA

**AKI, Erol:** İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 283-321.

**AKİPEK, Jale G./AKINTÜRK, Turgut:** Kişiler Hukuku, İstanbul 2004.

**AKİPEK, Şebnem:** İnternet ve Özel Hukuku, <http://inet-tr.org.tr/inetconf5/tammetin/hukuk.html> (Çevrimiçi) 24.06.2008, 03:50.

**AKÜNAL, Teoman:** Türk Medeni Hukukunda Tüzel Kişiler, İstanbul 1995.

**ATAAY, Aytekin:** Şahıslar Hukuku, Giriş-Hakiki Şahıslar, (*Şahıslar Hukuku*), İstanbul 1978, s. 25-29.

**ATAAY, Aytekin:** Vücut (Beden) ve Cesed Üzerindeki Hak, (*Vücut Üzerindeki Hak*), İsmet Sungurbey'e Armağan, MHAD., 1996, No: 20.

**AYDIN, Ufuk:** İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.

**BAYRAKTAR, Köksal:** Hekimin Tedavi Nedeniyle Cezai Sorumluluğu, İstanbul 1972.

**BAYRAM, Fuat:** Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, (*30. Yıl Armağanı*), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 11-48.

**BAYRAM, Fuat:** Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, (*Koruma Borcu*), (yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul 2003.

**ÇELİK, Nuri:** İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2006.

**DAUBLER, Wolfgang:** Internet und Arbeitsrecht, <http://www.tse-hamburg.de/papiere/internet%20und%20netze/recht/daeubler.html> (Çevrim içi), 28.09.2006, 18:30, s.1-4.

**DEMİR, Fevzi:** Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2003.

**DEMİRCİOĞLU, A. Murat / CENTEL, Tankut:** İş Hukuku, İstanbul 2005.

**DOĞAN, Murat:** İnternette Şahsiyet Hakkının İhlali ve Korunması, Ünal Tekinalp'e Armağan, C. 2, s. 463-483.

**DÖNMEZ, KAZIM YÜCEL:** İşçinin Borçları, Ankara 2000.

**DURAL, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan:** Türk Özel Hukuku Cilt 2 Kişiler Hukuku, İstanbul 2006.

**ENGİN, Murat:** İş Sözleşmesinin Feshinde İspat Sorunları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, s. 163-169.

**ERTÜRK, Şükran:** İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.

**ESENER, Turhan:** İş Hukuku, Ankara 1978.

**FIRAT, Hüseyin İrfan:** Çalışanların İş Esnasında Kamerayla İzlenmesi Yasal Bir Davranış mıdır?, İnsan Kaynakları Kalite Yönetimi Derneği, <http://www.insanvekalite.org/default.aspx?pid=43019> (Çevrimiçi), 27.01.2008, 17:34.

**GEÇER, Bekir:** E-Mail'ler Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, <http://www.iskanunu.com/icerik/acikacik/e-mailler-nedeniyle-is-sozlesmesinin-feshi.html> (Çevrimiçi), 28.09.2006, 19:24.

**GÜMÜŞ, Mustafa Alper:** Kişinin Resmi (Görünümü) Üzerindeki Hakkı, KÜHFD., Y. 1, S. 1, Kasım 1997, s. 363-386.

**GÜRKAN, Ülker:** Kişilik Kavramının Evrimi, Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan, Ankara 1995, s. 39-54.

**GÜZEL, Ali:** Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, (*Bağımlılık Unsuru*), Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 83-126.

**GÜZEL, Ali:** İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, (*Seminer*), İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, s. 15-145.

**HAMMANN, Dirk:** Mail-Nutzung und Internet-Zugang, <http://www.tse-hamburg.de/papiere/internet%20und%netze/recht/RechtPosta.html> (Çevrimiçi) 28.09.2006, 18:30, s. 1-4.

**HATEMİ, Hüseyin:** Kişiler Hukuku Dersleri, İstanbul 1992.

**HELVACI, Serap:** Gerçek Kişiler, (*Gerçek Kişiler*) İstanbul 2006.

**HELVACI, Serap:** Kişiliğin Korunması ve Vesayet Hukuku, (*Vesayet Hukuku*), Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 2001, s. 863-880.

**HELVACI, Serap:** Kişilik Hakkına Hukuka Aykırı Saldırı Halinde Açılacak Davalarda Yetkili Mahkeme, (*Yetkili Mahkeme*), Doç. Dr. Mehmet Somer'in Anısına Armağan, İstanbul 2006, s. 653-659.

**HELVACI, Serap:** Tazminat Davalarında Yetkili Mahkeme-Karar İncelemesi, (*Karar İncelemesi*), Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, C. 2, İstanbul 2001, s. 905-915.

**HELVACI, Serap:** Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, (*Koruyucu Davalar*), İstanbul 2001.

**ILO.** Human Rights: A Common Responsibility, Report of Director General to The 75th Session of International Labour Conference, Geneve, 1988.

**ILO.** Workers' Privacy Part II: Monitoring and Surveillance in the Workplace, (Monitoring), Michael Jankaish, Conditions of Work Digest, Vol. 12, N. 1, Geneva 1993.

**İMRE, Zahit:** Medeni Hukuka Giriş, (*Medeni Hukuk*), İstanbul 1980.

**İMRE, Zahit:** Şahsiyet Hakkının Korunmasına İlişkin Genel Esaslar, Özellikle İsim Hakkı ve İsim Hakkının Korunması, (*İsim Hakkı*), Dr. A. Recai Seçkin'e Armağan, Ankara 1974, s. 797-845.

**İMRE, Zahit:** Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerin Korunmasına İlişkin Meseleler, (*Özel Hayat*), İÜHFD., C. 39, S. 1-4, s. 147-168.

**KAPLAN, Emine Tuncay:** İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, AÜSBFD, C. 52, No: 1-4, Ocak-Aralık 1997, s. 367-386.

**KAPLAN, İbrahim:** Kişilik Haklarının Kitle Haberleşme Araçları Karşısında Korunması, AD., 1979, s. 1-33.

**KARAYALÇIN, Yaşar:** Türk Hukukunda Şeref ve Haysiyetin Korunması, AÜHFD., C. 19, S. 1-4, 1962, s. 251-275.

**KILIÇOĞLU, Ahmet:** Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılarından Hukuksal Sorumluluk, Ankara 1993.

**KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal:** İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

**KÖPRÜLÜ, Bülent:** Medeni Hukukta Tüzel Kişiler Genel Kurallar-Dernekler-Tesisler-Örnekler, (*Tüzel Kişiler*), İstanbul 1967.

**KÖPRÜLÜ, Bülent:** Medeni Hukuk Genel Prensipler-Kişinin Hukuku, (*Kişiler Hukuku*), İstanbul 1984.

**KRAUSS, Claudia:** Internet am Arbeitsplatz, JurPC Web-Dok. 14/2004, Abs. 1-52, <http://www.jurpc.de/aufsatz/20040014.htm> (Çevrim içi), 08.04.2008, 17:00.

**LEWIS, Terrence:** Monitoring Employee E-mail: Avoid Stalking and Illegal Internet Conduct, Pittsburgh Business Times, May 19, 2000, <http://pittsburgh.bizjournals.com/pittsburgh/stories/2000/05/22/focus6.html> (Çevrim içi), 28.09.2006, 18:30.

**American Management Association/ The ePolicy Institute : The Latest on Workplace Monitoring and Surveillance, 2007 Electronic Monitoring & Surveillance Survey.** Ayrıntılı bilgi için bkz. [www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697](http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=697) (Çevrimiçi), 27.04.08, 16:40.

**MİGNİN, Robert J./ LAZAAR, Bart A. / FRIEDMAN, Josh M.:** İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar: 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı, (Çev.: K. Ahmet SEVİMLİ), A. Can Tuncay'a Armağan, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Mayıs 2005, s. 361-383.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** Hizmet Sözleşmesi, (*İş Sözleşmesi*), Ankara 1995.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** İş Hukuku, (*İş Hukuku*), Ankara 2005.

**ODAMAN, Serkan:** Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda işçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı, (*Geçerli Nedenle Fesih*), Çimento işveren Dergisi, Mayıs 2003, C.17, S.3, s. 20-32.

**ODAMAN, Serkan:** İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, (*Haklı Nedenle Fesih*), Ankara 2003.

**OĞUZMAN, Kemal:** İsviçre ve Türkiye'de Medeni Kanun ve Borçlar Kanununda Şahsiyetin Hukuka Aykırı Tecavüze Karşı Korunması ve Özellikle Manevi

Tazminat Davası Bakımından Yapılan Değişiklikler, (*Manevi Tazminat*), Haluk Tandoğan'ın Hatırasına Armağan, Ankara 1990, s. 7-55.

**OĞUZMAN, Kemal:** İşyerinden Çıkarken İşçilerin Üzerlerinin Aranması, Kubalı'ya Armağan, (*İşçilerin Aranması*), MHAD, Y. 8, S. 11, 1974, s. 533-538.

**OĞUZMAN, M. Kemal/SELİÇİ, Özer/OKTAY, Saibe:** Kişiler Hukuku, İstanbul 2002.

**OKUR, Zeki:** İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi, (*İnternetin Özel Kullanımı*), Kamu-İş, C. 8, S. 2, 2005, s. 47-75.

**OKUR, Zeki:** İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri, (*İş Sağlığı ve Güvenliği*), Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2006, s. 18-29.

**OKUR, Zeki:** Yeni Teknoloji ve İş Hukuku, Çimento İşveren Dergisi, (*Yeni Teknoloji*), Mayıs 2006, s. 4-19.

**ÖZDEMİR, Erdem:** İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine, Sicil Dergisi, Haziran 2008, s. 13-24.

**ÖZEL, Sibel:** Uluslararası Alanda Medya ve İnternette Kişilik Hakkının Korunması, Ankara 2004.

**ÖZSUNAY, Ergun:** Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, İstanbul 1982.

**ÖZTAN, Bilge:** Şahsın Hukuku, Gerçek Kişiler, Ankara 1994.

**PİŞTAV, Selahattin:** Kişilik ve Kişiliğin Korunması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 1996.

**PİVEC, Mary E./ BRİNKERHOFF, Susan:** E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy, Human Rights Magazine, Vol. 26, Iss. 1, Winter 1999, [http://www.abanet.org/irr/hr/winter99\\_pivec.html](http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html), (Çevrimiçi) 11.05.2008, 23:00.

**PREİS, Ulrich:** Federal Almanya'da Feshe Karşı Koruma Hukuku, (Çeviren: Nurşen Caniklioğlu), Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 3-4 Nisan 1997, s. 11-36.

**SAMSON, Martin:** Robert Konop v. Hawaiian Airlines, Inc., *Internet Library of Law and Court Decisions*, [http://www.internetlibrary.com/cases/lib\\_case32.cfm](http://www.internetlibrary.com/cases/lib_case32.cfm) (Çevrimiçi), 10.05.2008, 22:02.

**SEROZAN, Rona:** Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler, MHAD, S. 14, 1977, s. 93-112.

**SEVİMLİ, K. Ahmet:** İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi, (*Özel Yaşam Hakkı*), Sicil Dergisi, Haziran 2008, s. 53-79.

**SEVİMLİ, K. Ahmet:** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, (*Özel Yaşama Müdahale*), İstanbul 2006.

**SÜZEK, Sarper:** İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, (*Yönetim Hakkı*), Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s. 225-232.

**SÜZEK, Sarper:** İşyeri Uygulamaları, (*İşyeri Uygulamaları*), Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 151-155.

**SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, (*İş Hukuku*), İstanbul 2006.

**Symantec v. Borland davası** <http://catless.ncl.ac.uk/Risks/13.87html#^subj2> (Çevrimiçi), 27.04.08, 21:10).

**ŞAKAR, Müjdat:** İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005.

**ŞİMŞEK, Tülay:** Kişilik Testleri ve Kullanım Alanları: Konuya İlişkin Teknik ve Etik Sorunlar, MÜİİBFD, C. 5-6, S. 1-2, 1988, s. 161-170.

**TAŞKENT, Savaş:** İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.

**TAŞKIN, Alim:** Tüzel Kişilerin Kişilik Haklarının Korunması, AÜHFD., C. 42, 1991-1992, s. 201-244.

**TEKİNAY, Selahattin Sulhi:** Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, İstanbul 1992.

**The Electronic Frontier Foundation:** EFF Amicus Brief in Support of Plaintiff-Appellant Robert Konop, against petition for rehearing en banc, in Konop v. Hawaiian Airlines, 19 Mart 2000, [http://w2.eff.org/legal/cases/Konop\\_v\\_Hawaiian\\_Airlines/20010319\\_eff\\_rehear\\_amicus.html](http://w2.eff.org/legal/cases/Konop_v_Hawaiian_Airlines/20010319_eff_rehear_amicus.html) (Çevrimiçi), 10.05.2008, 22:14.

**TORTOP, Nuri:** Çağımızın Önemli Sorunu: Kişisel Bilgilerin Güvenliği Sorunu, Amme İdaresi Dergisi, C. 33, S. 3, Eylül 2000, s. 1-14.

**TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003.

**Türkiye Bilişim Derneği, Kamu Bilişim Platformu, 2. Çalışma Grubu:** Kişisel Verilerin Korunması, Nisan 2008, <http://kamubib.tbd.org.tr/> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 01. 07.

**ULUCAN, Devrim:** Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler, (*Alman Hukukunda Fesih*), Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 231-249.

**ULUCAN, Devrim:** İş Güvencesi Kapsamı ve Temel Kavramlar, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler (*İş Güvencesi*), İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul 2003, s. 17-48.



**ULUSAN, İlhan:** Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Sorumluluğu, İstanbul 1990.

**UŞAN, M. Fatih:** İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003.

**VELİDEDEOĞLU, Hıfzı Veldet:** Medeni Hukuk, İstanbul 1969.

**YILDIZ, Tekil Esra:** İnternet Üzerinde Kişisel Verilerin Korunması, Prof. Dr. Fahiman Tekil'in Anısına Armağan, İstanbul, 2003, 779-827.

**YILMAZ, Gözde:** Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 4, S. 7, 2005/1, s. 1-19.

**ZEVKLİLER, Aydın/ ACABEY, Beşir M./ GÖKYAYLA, K. Emre:** Medeni Hukuk, Giriş Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara 1999.

Kazancı mevzuat ve içtihat bilgi sistemi.

[http://bthukuku.bilgi.edu.tr/pages/top\\_06\\_2.asp?id=0&r=7%2F5%2F2005+9%3A10%3A40+PM&lid=tr](http://bthukuku.bilgi.edu.tr/pages/top_06_2.asp?id=0&r=7%2F5%2F2005+9%3A10%3A40+PM&lid=tr) (Çevrimiçi), 10.05.2008, 21:39.

[http://www.cdt.org/privacy/eudirective/EU\\_Directive\\_.html#R17](http://www.cdt.org/privacy/eudirective/EU_Directive_.html#R17) (Çevrimiçi), 08.09.2008, 17.50.

[http://eur-lex.europa.eu/pri/en/oj/dat/2002/l\\_201/l\\_20120020731en00370047.pdf](http://eur-lex.europa.eu/pri/en/oj/dat/2002/l_201/l_20120020731en00370047.pdf) (Çevrimiçi), 08.09.2008 17.50.

<http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/libe/20010710/439506de.pdf> (Çevrimiçi), 24.06.2008, 03:40.

<http://www.heise.de/ct/02/15/132/> (Çevrimiçi), 16.06.2008, 03:41.

[http://www.loundy.com/CASES/Bourke\\_v\\_Nissan.html](http://www.loundy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html) (Çevrimiçi), 11.05.2008, 22:50.

[http://www.loundy.com/CASES/Smyth\\_v\\_Pillsbury.html](http://www.loundy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html) (Çevrimiçi), 11.05.2008, 23:10.

<http://www.kgm.adalet.gov.tr/kisiselveriler.htm> (Çevrimiçi), 24.08.2008, 03:25.

[http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en\\_2649\\_34255\\_1815186\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en_2649_34255_1815186_1_1_1_1,00.html) (Çevrimiçi), 21.11.2008, 17. 50.

<http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/kisiverkorun.htm> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 16:28.

<http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/71.htm> (Çevrimiçi), 21.11.2008, 17:57.

<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0499.pdf> (Çevrimiçi), 20.11.2008, 23:20.