

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**İŞÇİLERİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞVEREN TARAFINDAN
DENETİMİ VE İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Orhan Ürüncan YÜCEL

ANKARA – 2018

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**İŞÇİLERİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞVEREN TARAFINDAN
DENETİMİ VE İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Orhan Ürünçan YÜCEL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

ANKARA – 2018

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Orhan Ürünçan YÜCEL

İŞÇİLERİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞVEREN TARAFINDAN
DENETİMİ VE İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi:

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (...../...../2018)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....

İmzası

.....

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	İ
TABLO VE GRAFİK DİZİNİ	V
KISALTMALAR.....	VI
TEŞEKKÜR.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Bilişim Kavramı	5
1.2. Sosyal Medya Kavramı	11
1.3. İzleme ve Gözetim Kavramları	16
1.4. İşyeri Tanımı	19
1.5. Sosyal Medya İzleme ve Gözetim Uygulamaları.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL MEDYA GÖZETİMİNE İLİŞKİN

ULUSLARARASI VE ULUSAL HUKUKSAL DÜZENLEMELER

2.1. Kişilik Hakkı Kavramı	26
2.2. Özel Yaşam ve Kişisel Veri Kavramları	29
2.2.1. Özel Yaşam Kavramı	29
2.2.2. Kişisel Veri Kavramı.....	34
2.2.3. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler	36
2.2.3.1. Birleşmiş Milletler	36
2.2.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	36
2.2.3.1.2. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme.....	37
2.2.3.2. Avrupa Konseyi	38

2.2.3.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	38
2.2.3.2.2. 108 Sayılı Sözleşme	39
2.2.3.2.3. Tavsiye Kararları.....	40
2.2.3.3. Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu....	
.....	40
2.2.3.4. Avrupa Birliği	42
2.2.3.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	42
2.2.3.4.2. AB Kişisel Veri Direktifi	42
2.2.3.4.3. Çalışma Grubu	43
2.2.3.4.4. Genel Veri Koruma Tüzüğü.....	44
2.2.3.4.5. Özel Yaşam ve Kişisel Veri Alanında Yabancı Hukuk Sistemlerindeki Düzenlemeler	45
2.2.3.4.5.1. Fransa.....	45
2.2.3.4.5.2. Birleşik Krallık	45
2.2.3.4.5.3. Amerika Birleşik Devletleri.....	46
2.2.3.5. Değerlendirme.....	46
2.2.4. Özel Yaşam ve Kişisel Veri Alanında Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler	47
2.3. İfade Özgürlüğü Kavramı	49
2.3.1. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler	53
2.3.1.1. Birleşmiş Milletler	53
2.3.1.2. Avrupa Konseyi	54
2.3.1.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	55
2.3.1.2.2. İfade Özgürlüğü Alanında Yabancı Hukuk Sistemlerindeki Düzenlemeler.....	56
2.3.1.2.2.1. Fransa.....	56
2.3.1.2.2.2. Birleşik Krallık	56

2.3.1.2.2.3. Amerika Birleşik Devletleri.....	57
2.3.1.3. Değerlendirme.....	57
2.3.2. İfade Özgürlüğü Alanında Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler.....	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ

İŞVERENCE DENETİMİNİN

ÖZEL YAŞAM HAKKI, KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE

İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMLARI

AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. İşverenin Hakları.....	61
3.1.1. Yönetim Hakkı.....	61
3.1.2. Mülkiyet Hakkı.....	62
3.2. İşçinin Borçları Açısından Sosyal Medya Kullanımı ve İşverence Denetlenmesinin Değerlendirilmesi.....	62
3.2.1. İş Görme Borcu.....	63
3.2.1.1. İş Görme Borcu ve İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı.....	63
3.2.1.1.1. İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı ve İfade Özgürlüğü.....	63
3.2.1.1.2. İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı ve Özel Yaşam.....	64
3.2.2. İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu.....	64
3.2.2.1. İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu ve İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı.....	65
3.2.3. Sadakat Borcu.....	66
3.2.3.1. Sadakat Borcu ve İşçinin Sosyal Medya Kullanımı.....	67
3.2.3.1.1. İşçinin Sosyal Medya Kullanması ve İfade Özgürlüğü.....	67
3.2.3.1.1.1. İşçinin Sosyal Medyada Getireceği Eleştiri Açısından.....	67
3.2.3.1.1.2. İşçinin Sosyal Medyada İfşa Hakkı Açısından.....	69

3.2.3.1.2. İşçinin Sosyal Medya Kullanması ve Özel Yaşam	71
3.3. İşverenin İş İlişkisinden Doğan Borçları Açısından İşçinin Sosyal Medya Kullanımının Denetiminin Değerlendirilmesi	73
3.3.1. İşçiyi Gözetme Borcu	73
3.3.1.1. İşçiyi Gözetme Borcu ve İşçinin Özel Yaşamının Korunması Açısından Sosyal Medya Gözetimi	74
3.3.2. Eşit Davranma Borcu	75
3.3.2.1. Eşit Davranma Borcu ve İşçinin Sosyal Medyadaki Kişisel Verileri	76
3.4. İş İlişkisinde İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İşverence Denetiminin Hukuka Uygunluk Sebepleri	77
3.4.1. Özel Yaşama Müdahaleye İşçinin Rıza Göstermesi	78
3.4.2. İşverenin Dayandığı Üstün Özel Yarar	80
3.4.3. İşçi İşveren İlişkisi Bakımından Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması	81
3.5. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İşverence Denetiminin Hukuki Sonuçları ...	82
3.5.1. Sosyal Medya Gözetiminin Hukuka Aykırı Gerçekleşmesi.....	82
3.5.2. Sosyal Medya Gözetiminin Hukuka Uygun Gerçekleştirilmesi	84
SONUÇ	88
KAYNAKÇA.....	93
ÖZET	107
ABSTRACT	109

TABLO VE GRAFİK DİZİNİ

Tablo 1. Sabit Telefon, Cep Telefonu ve İnternet Abone Sayısı	8
Tablo 2. Hanelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı (%).....	9
Tablo 3. Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı (%).....	11
Tablo 4. Web 1.0 ve Web 2.0 Farkları.....	12
Tablo 5. Başlıca Sosyal Medya Araçları ve Örnekleri	15
Grafik 1. Telefonların Web Trafikindeki Yüzdeleri.....	10



KISALTMALAR

AB Kişisel Veri Direktifi 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ile İlgili Bireylerin Korunması ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Direktif

AB Avrupa Birliği

ABD Amerika Birleşik Devletleri

AİHM Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

AİHS Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

akt. aktaran

ATHŞ Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

AYM Anayasa Mahkemesi

bkz. bakınız

BM Birleşmiş Milletler

E Esas

HD Hukuk Dairesi

İHEB Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İK 4857 sayılı İş Kanunu

K Karar

KVKK 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

m.	madde
MSHİS	Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
par.	paragraf
RG	Resmi Gazete
s.	sayfa
S	Sayı
sy.	sayfa yok
TBK	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TMK	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	ve diğerleri

TEŞEKKÜR

Öncelikle, bu çalışmayı bana her daim destek sunan, sabırla yaklaşan değerli hocam Doç. Dr. Gaye Burcu Yıldız'a borçluyum. Kendisine sonsuz teşekkür ediyorum. Ardından, 2008 yılında lisans öğrencisi olarak girdiğim Siyasal Bilgiler Fakóltesi alıŐma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün tüm hocalarına, bana kattıkları akademik ve insani değerlerden dolayı minnettarım. Ve fakóltenin emektar idari kadrosuna her daim yardımcı tutumlarından dolayı teşekkür ederim.

Tez yazım sürecinde bana olumlu etkisi yadsınamaz Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Ağdemir'e sevgilerimi sunarım. Bana sürekli moral veren, hep yanımda olan arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Son olarak 2017 yılında kaybettiğimiz büyükbabam Orhan Kemal Yücel'e bana kattıklarından dolayı teşekkür ederim. Bu tezi kendisine ithaf ediyorum.

GİRİŞ

Evrimsel süreçte çevreyi izleme hayatta kalmak için etkili bir araç olmuştur. Biliş düzeyi artan canlılar izleme davranışını daha ileri seviyeye taşıyarak gözetim davranışı geliştirmişlerdir. Çünkü grup üyelerine uygulanacak gözetim güç sahibinin varlığını sürdürebilmesini sağlamaktadır. İnsanlarda gözetim güç sahipleri tarafından çok eski zamanlardan itibaren hedef kitlelerin disipline edilmesi için kullanılmaktadır. Ücretli emeğin ortaya çıkmasından sonra daha çok verim almak ve işçilerin disipline edilmesini sağlamak amacıyla gözetim işyerlerine de taşınmıştır. Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle geleneksel gözetim yerini elektronik gözetime bırakmıştır. Çünkü sürekli olarak izleyen, büyük verileri kısa zamanda işleyebilen bilişim araçları, amaçları doğrultusunda oldukça etkili araçlardır.

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi işçilerin kullandıkları araçlarda da etkisini göstermiştir. Bilgisayarlar gündelik, kişisel kullanıma girdikten sonra hızla küçülmüş ve taşınabilir hale gelmiştir. Günümüzde bir gümüş atomu boyutunda üretilen transistörler (“World's smallest transistor”, 2018) bilişim araçlarının daha da küçüleceğinin habercisidir. Teknolojideki bu gelişmeler sayesinde küçük birer bilgisayar haline gelen cep telefonları pek çok kişi için her daim yanında taşıdığı, düzenli aralıklarla kontrol ettiği bir araç haline gelmiştir. Bu alışkanlığın oluşmasında internetin önemi büyüktür. Çünkü, internete bağlanmaya olanak tanıyan tüm bilişim cihazları, kişileri mekândan bağımsız olarak birbiriyle iletişim halinde olabilmesine imkân tanımaktadır.

İnternetin birbirine bağladığı ve bilişim araçlarının temelini oluşturduğu bu yapı sosyal medya kavramını ortaya çıkartmıştır. Kısa sürede insanların vazgeçilmezi haline gelen sosyal medya gün geçtikçe farklı isimlerle yeni uygulamaların ortaya çıkmasına sahne olmaktadır. Kişilerin sürekli çevrimiçi olduğu ve günde sayısız paylaşımın yapıldığı sosyal medya, getirdiği kolaylıkların yanında bazı yeni sorun alanlarının

doğmasına da sebep olmuştur. Öyle ki, koşullarını sosyal medyada paylaşan askerler dünyanın önde gelen askeri gücünün gizli üslerinin deşifre olmasına neden olmuştur (Hern, 2018). Benzer şekilde sosyal medya aynı ülkenin seçimlerinin belirlenmesinde manipülasyon aracı olarak kullanılabilir (Grassegger ve Krogerus, 2017).

Dolayısıyla, insanların sosyal medya kullanımının artması ülkeleri harekete geçirmiştir. Bu ülkelerin başında gelen Çin Halk Cumhuriyeti, WeChat adlı sosyal medya uygulamasından vatandaşlarına sanal kimlik vermeye başlamıştır (Sibeko, 2017). Bu tarz uygulamalar kişilerin kamu özgürlükleriyle çatışabilmektedir. Çin Halk Cumhuriyeti'nin 2020'de tam anlamıyla yürürlüğe koymayı planladığı (Fullerton, 2018) vatandaşlık puanı (*social credit*) belki de gözetimin en uç örneğidir. Vatandaşların ne kadar süre bilgisayar oyunu oynadığından, kan bağışi yapmalarına ya da tüketim alışkanlıklarına kadar tüm hareketlerinin puanlandığı sisteme göre güvenilirmez (*untrustworthy*) vatandaşlar ev alamayacak, iyi otellerde kalamayacak, izin kullanamayacak hatta çocuğunu özel okula gönderemeyebilecektir (Xu ve Xiao, 2018). Trende sigara içilmemesi gereken alanda sigara içmek gibi nedenlerin bir yıl boyunca tren bileti alamama (Goh, 2018) gibi sonuçlar doğurduğu sistem, sosyal medya aracılığıyla sokaktaki gözetimi özel alana da taşıyacaktır. Bu gelişmeler sosyal medya aracılığıyla kişilerin mahremiyetinin kısıtlandığını göstermektedir.

Pek çok sosyal medya uygulaması kişilere gizlilik seçeneği sunmaktadır. Haliyle kişiler özel yaşamlarını sosyal medyada kamuya açabileceği gibi, belirli bir kitleye özel olarak paylaşabilir. Ancak kişinin nasıl paylaştığına bakılmaksızın sosyal medyada yer alan tüm bilgileri onun kişisel verileridir. Görece yeni bir kavram olan kişisel verilerin gizliliği hakkı kişilerin rızaya zorlanması nedeniyle ihlal edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) vize başvurusunda bulunan kişilerin beş yıllık sosyal medya

hareketlerinin incelenmesi tartışılmaktadır (Kopan, 2018). Haliyle, vize almak isteyen kişi rıza vermeye mecbur bırakılabilecektir.

Bir diğerk kamu özgürlüğü olan ifade özgürlüğü kişilerin sosyal medyada bilgi edinmesi ve bilgi vermesini de kapsamaktadır. Öyle ki, ABD’de başkanın şahsi Twitter hesabından vatandaşları engelleme hakkı yargıya taşınmıştır. Federal mahkeme, başkanın icra ettiği kamu görevi nedeniyle, paylaştığı mesajları (*tweet*) kamusal alan olarak değerlendirmiştir. Çünkü bu mesajlar, vatandaşların etkileşimde bulunarak ifade özgürlüklerini gerçekleştirdikleri yeni bir alan yaratmaktadır. Dolayısıyla mahkeme, başkana sosyal medyada vatandaşları engelleme hakkı vermemiştir (Kludt, 2018).

Sosyal medya kullanımıyla ilişkili kamu özgürlükleri ile güç sahiplerinin sosyal medya gözetiminin çatışması daha pek çok habere konu olmaktadır. Söz konusu çatışma iş ilişkisinde de devam etmektedir. Bu çalışmada işçilerin sosyal medya kullanımındaki kamu özgürlükleri ile iş ilişkisinden doğan haklar ve borçların ilişkisine açıklık getirilmeye çalışılacaktır.

Birinci bölümde bilişim ve sosyal medya kavramları kısaca ele alınacaktır. Sonrasında, bu araçların alanını genişlettiği izleme ve gözetim kavramlarına yer verilecektir. Bilişim araçlarının kişileri zaman ve mekândan bağımsız sürekli çevrimiçi kılması ve işçilerin mesai saatleri dışında sosyal medya aktivitelerinin iş ilişkisini etkileyebilmesi işyeri tanımının ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Bölümde son olarak dikkat çekici sosyal medya uygulamalarına yer verilerek sorun alanları belirlenmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde, sosyal medyanın işçiler özelinde kişilerin yaşamlarına soktuğu sorun alanları tanımlanmıştır. Öncelikle, sosyal medyanın kullanıcılarına sunduğu alanın kişilerin özel alanı mı yoksa kamusal alan mı olduğu akla gelen ilk sorulardandır. İkinci

olarak, kişilerin sosyal medya uygulamalarında, arkadaşları ve diğer kullanıcılarla paylaştığı kişisel verilerinin kimler tarafından, nasıl kullanılacağı sorunsalı gelmektedir. Son olarak işçilerin iş ilişkisini etkileyebilen sosyal medya etkinliklerinin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği bir başka soruyu oluşturmaktadır. Bölümde bahsi geçen kamu özgürlükleri kaynağını aldığı uluslararası ve ulusal düzenlemeleriyle ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde ise kamu özgürlüklerinin iş ilişkisindeki yeri ve sınırları çizilmeye çalışılacaktır. Özellikle, işçinin sadakat borcunun geniş kapsamı, işçiye işyeri dışında da bazı sorumluluklar yüklemektedir. Ek olarak, işçinin diğer borçlarına aykırı davranması yine sadakat borcuna uymaması olarak değerlendirilebilmektedir. Bu durum işçinin sosyal medya kullanımındaki kamu özgürlüklerini daraltabilmektedir. Özel yaşam hakkı, kişisel verilerin gizliliği hakkı ve ifade özgürlüğü işçi açasından sınırlanabilen kamu özgürlüklerindedir. Bölüm içerisinde iş ilişkisinden doğan hak ve borçların, işçinin sosyal medya kullanımında öne çıkan kamu özgürlüğü veya özgürlükleri ile ilişkisi açıklanacaktır.

Çalışmanın sonuç bölümünde genel bir değerlendirme yapılarak üç bölümün kısa özeti sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

İktidar için gözetim tarihin başından beri önemli bir araç olmuştur (Tekergül, 2010: 10). Üretim ve bölüşüm şekillerinin değişmesi ile birlikte işçiler de çeşitli nedenlerle gözetimin odağı haline gelmişlerdir (İbiş ve Batman, 2014: 4). Bununla birlikte gözetim de dönüşmüştür. Teknolojideki gelişmeler, geleneksel gözetim yöntemleri yerine bilişim araçlarıyla yapılabilen izleme ve gözetime imkân tanımıştır (Saf, 2016: 248). Günümüzde pek çok işçinin uzun süreler kullandığı¹ sosyal medya da bahsi geçen gözetime konu olmaktadır.

Bu bağlamda işyerinde sosyal medya gözetimine dair hukuki değerlendirmelere geçmeden önce, çalışmanın temel kavramları anlatılmaya çalışılacaktır. Öncelikle sosyal medyanın ortaya çıkmasına zemin hazırlayan teknolojik ve ideolojik yapı kısaca anlatılacak, ardından sosyal medya kavramının ne ifade ettiği değerlendirilecektir. Sosyal medya gözetiminin tüm yaşamı kuşatan yapısının vurgulanması, çalışma açısından önem arz etmektedir. İzleme, gözetim ve işyeri değinilecek diğer kavramlardır. Kısacası, bu bölümde sosyal medyanın nasıl önemli bir hale geldiği, sosyal medya denirken nasıl bir çerçeveden bahsedildiği, gözetim ve izlemenin ne anlama geldiği ve izleme ve gözetime konu olan işyerinin günümüzde nasıl bir hal aldığı ve son olarak, işyerinde sosyal medya gözetiminin nasıl uygulandığı açıklanacaktır. Bu çerçevede öncelikle sosyal medyanın gelişimini anlamak için bilişim kavramı üzerinde durulacaktır.

1.1. Bilişim Kavramı

Modern yaşamın her alanına giren bilgisayarın tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Hesaplama yapmak amacıyla üretilen abaküs, bilgisayar tarihinin ilk basamağını oluşturmaktadır. Pascal'ın geliştirdiği vergi toplama işlemlerinde yardımcı çark; 19.

¹ Bkz. 1.2. Sosyal Medya Kavramı, s. 16, par. 2.

yüzyılda üretilen tahta kartlardan matematiksel desenler üreten makine ve yine aynı yüzyılda diferansiyel denklemleri çözebilen oldukça hacimli hesap makinesi ilkel bilgisayarlar örneklerdir. ABD'nin 1880 nüfus sayımında kullandığı makine, büyük verileri hızlıca işleyebilmesi nedeniyle oldukça dikkat çekicidir. 1940'lı yıllara gelindiğinde *ENIAC* adıyla Amerikan ordusunun topçu birliklerinin isabetli atışlar yapabilmesi için hesaplamalar yapabilen ilk bilgisayar ortaya çıkmıştır (Gözüşirin, 2011: 15-16).

Bilgisayarların siviller tarafından talep edilmeleri ise 1980'leri bulmuştur. 80'li yıllarda mikro bilgisayarların geliştirilmesi ve maliyetlerinin görece azalması bilgisayarların geniş kitlelere yayılmasına neden olmuştur. Bunun yanında, yine savunma amaçlı ortaya çıkan ve sonrasında geniş kitlelere yayılan internet, bilgisayar sistemlerini birbirine bağlamıştır (Alaca, 2008: 24).

Bilgisayarları birbirine bağlayan internetin temeli *ARPANET* adlı bilgisayar ağıdır. Soğuk Savaş döneminde Sovyetler Birliği'nin Sputnik uydusunu uzaya başarıyla göndermesinden sonra ABD, ulusal güvenlikleri adına tek bilgisayardan bağımsız çalışabilen bir ağ kurma düşüncesine girişmiştir. *Advanced Research Project Agency* (*ARPA*) adlı birim farklı sistemleri birbirlerine bağlayarak günümüzde internet adını alan *ARPANET* adlı bilgisayar ağını kurmuştur (Taşkın, 2008: 14). İnternet ile küresel bazda milyonlarca bilgisayar ve bilgisayar benzeri cihaz TCP/IP protokolü ile birbirine bağlanmıştır. İnternet, dünya genelinde bilgisayarların ve kullanıcılarının birbirleriyle "konuşmalarını" sağlamaktadır (Güngör, 2007: 35).

Bilgisayarların geniş kitlelere yayılması bilgilerin hızlıca işlenebilmesi ve depolanabilmesinin önünü açmıştır. İnternet ile birlikte bilgi, tarihte görülmemiş bir hızla

yayıma şansına erişmiştir. İnsanların ve makinelerin bu iletişimi **bilişim**² kavramını ortaya çıkarmıştır. Bilişim kavramı bilgisayar ve bilgisayar teknolojileri ile iletişim teknolojilerinin tamamını ifade etmektedir (Tulum, 2006: 20). Bir başka deyişle bilişim kavramı bilgisayara göre daha kapsayıcıdır. Dülger'in tanımıyla bilişim "insanların teknik, ekonomik, siyasal ve toplumsal alanlardaki iletişiminde kullandığı bilginin, özellikle bilgisayar aracılığıyla düzenli ve akılcı biçimde işlenmesi, her türden düşünsel sürecin yapay olarak yeniden üretilmesi, bilginin bilgisayarlarda depolanması ve kullanıcıların erişimine açık bulundurulması" bilimidir (2004: 22).

Bilişiminin içerisinde yer alan araçlar ve teknolojiler her gün gelişmektedir ve kişilerin hayatlarına daha çok girmektedirler. Bilişim araçları kişilerin istekleri ve beklentileri yönünde değişime uğradığı gibi, kişilerin hayatlarını da değiştirmektedirler. Bilişimin bireylerde ve toplumlarda neden olduğu değişimler ve yenilikler **bilişim devrimi** olarak adlandırılmaktadır (Alaca, 2008: 24).

Türkiye de bilişim devriminden payına düşeni almıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine³ göre düzenlenen sabit telefon, cep telefonu ve internet abone sayılarını gösteren Tablo 1 aşağıda yer almaktadır. Yalnızca iki insanın karşılıklı ve eş zamanda görüşebildiği sabit telefon abone sayısı 2004 yılında rekor abone sayısına ulaştıktan sonra düşmeye başlamıştır. Bunun yanında cep telefonu abone sayısı 2010 yılı hariç, her yıl artarak; 2017 itibariyle 76 milyon aboneye ulaşmıştır. Tablo 1'de açıkça görüldüğü gibi kişiler sabit telefon yerine cep telefonunu tercih etmektedirler. Bu tercihte, cep telefonunun iki insanı karşılıklı ve eş zamanlı bir şekilde mekândan bağımsız olarak

² Fransızca *informatique* sözcüğü başta, Türkçeye **enformasyon** olarak çevrilmiştir. Sonrasında ise **bilişim** şeklinde Türkçeleştirilmiştir. Literatürde her iki kavram da kullanılmaktadır. Ancak, **bilişim kavramı** içerisinde kalan konuların Türk hukukunda **bilişim hukukunda** düzenlenmesi nedeniyle (Peker, 2010: 10), çalışmada bilişim kelimesi tercih edilmiştir.

³ "Sabit telefon, cep", 2017.

görüştürülebilmesi etkindir. Daha önemlisi ise cep telefonlarının küçük birer bilgisayar haline gelmesidir.

Bilgisayar haline gelen cep telefonunun hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmesinde internetin etkisi önemli rol oynamaktadır. Tablo 1’de görüldüğü gibi 2017 yılı itibariyle internet abone sayısı 66 milyona ulaşmıştır.

Tablo 1. Sabit Telefon, Cep Telefonu ve İnternet Abone Sayısı

Yıl	Sabit telefon abone sayısı	Cep telefonu abone sayısı	İnternet abone sayısı
1993	11.019.710	-	-
1994	12.305.760	81.276	-
1995	13.227.704	332.716	-
1996	14.286.478	692.779	-
1997	15.744.020	1.483.149	-
1998	16.959.500	3.382.137	229.885
1999	18.054.047	7.562.972	436.610
2000	18.395.171	14.970.745	1.629.156
2001	18.904.486	19.502.897	1.619.270
2002	18.914.857	23.323.118	1.309.770
2003	18.916.721	27.887.535	906.650
2004	19.125.163	34.707.549	1.474.590
2005	18.978.223	43.608.965	2.248.105
2006	18.831.616	52.662.709	3.180.580
2007	18.201.006	61.975.807	4.842.798
2008	17.502.205	65.824.110	5.804.923
2009	16.534.356	62.779.554	8.849.779
2010	16.201.466	61.769.635	14.443.644
2011	15.210.846	65.321.745	22.371.441
2012	13.859.672	67.680.547	27.649.055
2013	13.551.705	69.661.108	32.613.930
2014	12.528.865	71.888.416	41.272.940
2015	11.493.057	73.639.261	48.617.291
2016	11.077.559	75.061.699	62.280.191
2017 ⁴	10.967.444	76.616.147	66.436.443

Kişilerin internet ve bilgisayar kullanımını görmek açısından TÜİK’in Bilgi Toplumu İstatistiklerini⁵ baz alarak oluşturulan Tablo 2 önemli veriler sunmaktadır. Tablo 2’ye göre hanelerin %80,7’sinin internet erişimi olmasına karşın; hane halkının

⁴ Veriler haziran ayı sonu itibariyledir.

⁵ “Hanelerde bilişim teknolojileri kullanımı (%)”, 2017.

%56,6'sı bilgisayar, %66,8'i internet kullanmaktadır. Bu durumunun nedeninin hanede bulunan gençlerin bilişim araçlarını kullanması olduğu tahmin edilebilir. Bilgisayar kullanımından fazla olan internet kullanımı, cep telefonu gibi bilgisayar dışı araçlardan gerçekleşen internet kullanımını göstermektedir. 2010-2017 yıllarında internet kullanım artış hızının, bilgisayar kullanımı artış hızından fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Hanelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı (%)

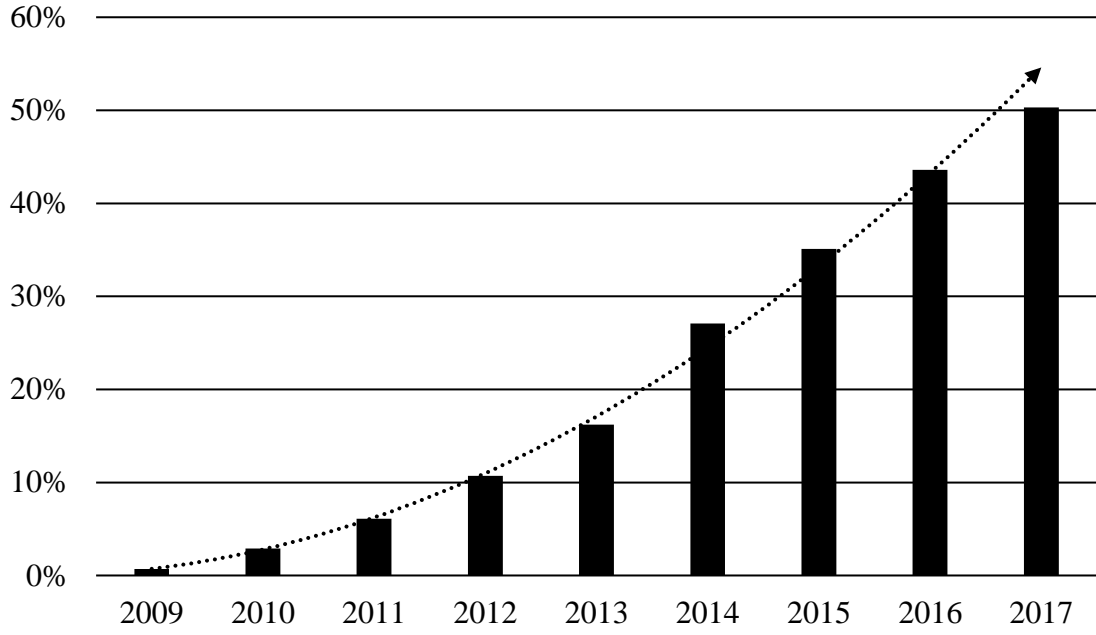
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bilgisayar kullanımı (Toplam)	43,2	46,4	48,7	49,9	53,5	54,8	54,9	56,6
Erkek	53,4	56,1	59,0	60,2	62,7	64,0	64,1	65,7
Kadın	33,2	36,9	38,5	39,8	44,3	45,6	45,9	47,7
İnternet kullanımı (Toplam)	41,6	45,0	47,4	48,9	53,8	55,9	61,2	66,8
Erkek	51,8	54,9	58,1	59,3	63,5	65,8	70,5	75,1
Kadın	31,7	35,3	37,0	38,7	44,1	46,1	51,9	58,7
Hanelerde internet erişimi	41,6	42,9	47,2	49,1	60,2	69,5	76,3	80,7

Pek çok işi yapabilen, devamlı internete bağlı cep telefonları kişiler için klasik bilgisayarların yerini almaya başlamıştır. Telefon ile geçirilen süre her yıl artmaktadır. 2017 yılında yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’de bilgisayar başında geçirilen ortalama süre 3:47 iken, telefon ile geçirilen ortalama süre 2:59’dır (“Digital in 2017”, 2017).

Dünya genelinde telefonların internet trafiğindeki payı yıllara göre Grafik 1’de gösterilmiştir.⁶ Grafikte de görülebildiği gibi telefonlardan gerçekleşen internet kullanımı, bilgisayarlar aracılığıyla gerçekleşen internet kullanımını 2017 yılında geçmiştir. Grafikte bulunan trend eğrisi, telefonun gelecek yıllarda internet erişimi için daha da tercih edileceğini göstermektedir.

⁶ “Digital in 2017”, 2017.

Grafik 1. Telefonların Web Trafiğindeki Yüzdeleri



Bilişim özel hayatı olduğu gibi iş hayatını da etkilemektedir. TÜİK'in Bilgi Toplumu İstatistikleri⁷ temel alarak oluşturulan Tablo 3, bilişimin iş hayatındaki artan etkisini göstermektedir. 2010 yılında %52,5 olan internet sitesi sahipliği oranı 2017 yılında %72,9 olmuştur. 2017 yılı itibariyle işyerlerinin %97,2'sinde bilgisayar kullanımı ve %95,9'unda internet erişimi bulunmaktadır. Kısacası günümüzde yaklaşık olarak tüm işyerlerinde bilgisayar ve internet bulunmaktadır. Dolayısıyla bu durum iş ilişkisini doğrudan etkilemektedir.

⁷ "Girişimlerde bilişim teknolojileri kullanımı (%)", 2017.

Tablo 3. Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bilgisayar kullanımı	92,3	94,0	93,5	92,0	94,4	95,2	95,9	97,2
İnternet erişimi	90,9	92,4	92,5	90,8	89,9	92,5	93,7	95,9
Web sitesi sahipliği	52,5	55,4	58,0	53,8	56,6	65,5	66,0	72,9

Hayatın tüm alanlarında yer edinen bilişim araçları kullanıcılarının iletişim, haber alma ve haber verme gibi alışkanlıklarını kökten değiştirmiştir. Sosyal medya bu değişimin somut örneğidir.

1.2. Sosyal Medya Kavramı

Daha önce de değinildiği üzere internet, kişilerin yalnızca sabit bilgisayarlardan ulaşabildiği yavaş ve sınırlı bir yapı olarak ortaya çıkmıştır. Buna **internet 1.0** (Web 1.0) adı verilmektedir. Web 1.0 ortaya çıktığı tarihsel dönemin altyapı ve araç kapasitesi oranında bilgisayarları ve insanları birbirine bağlamıştır. Web 1.0 ile kişiler yalnızca sabit bilgisayarlarının başına geçtiğinde çevrimiçi olabiliyor, kendileri içerik üretmiyor ancak tüketebiliyor ve diğer kişiler ile e-posta benzeri eş zamanlı iletişime olanak tanımayan iletişim yöntemlerini kullanıyordu. Web 1.0 geleneksel medyayı dijital dünyaya taşımıştır (Çağdaş, 2014: 22).

Gelişen teknoloji, altyapı imkanlarının iyileşmesi ile birlikte **internet 2.0** (Web 2.0) ortaya çıkmıştır. Web 2.0 ile internet, geleneksel medyadan ayrılarak etkileşimli bir hal almıştır (Doğru ve Doğru, 2014: 279). Her internet kullanıcısı içerik üretir hale gelmiştir. Var olan içerikle bireysel ve topluca etkileşime geçme şansına erişen internet kullanıcısı, cep telefonu gibi mobil araçlar aracılığıyla etkileşimini zamandan ve mekândan bağımsız bir şekilde gerçekleştirmeye başlamıştır (Uzuner ve Yağlıcı, 2014: 352).

Çağdaş'ın (2014, Tablo: 2.1) çalışmasında aktardığı tablodan düzenlenen geleneksel internetin (Web 1.0) yeni internetten (Web 2.0) farkları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Web 1.0 ve Web 2.0 Farkları

Web 1.0	Web 2.0
Kullanıcı içerik araştırması yapabilen pasif okuyucudur.	Çevrimiçi içeriğin oluşturulması ve paylaşılmasında aktif görevdedir.
Kullanıcı içeriğe bağımlıdır.	Düşüncesini açıklayabilir, içeriği değiştirebilir.
İnternete ilk nesil altyapı üzerinden bağlanılır.	İnternete bağlanılırken yeni nesil fiber optik gibi altyapılar kullanılır.
E-posta birincil iletişim aracıdır.	Anlık iletişim araçları birincil olarak kullanılır.
Bilgisayar her şeyin temelindedir.	Bağlantı pek çok cihazdan gerçekleştirilebilir.
İnternete zaman erişimli bağlanılır.	İnternete daimî bağlı olma durumu vardır.

İnternetteki bu değişimi mümkün kılan teknolojik gelişme olsa da, değişim ihtiyacı **dot-com krizi**⁸ ile ortaya çıkmıştır. İnternetin kapitalist yapısı ve sermaye birikimi teknik yapısal değişimler ile korunmuştur. Web 1.0'dan Web 2.0'a evrilen teknik yapı yeni iş modellerini doğurmuştur (Fuchs, 2014: 47). Krizden kurtulan ve sonrasında can bulan yeni uygulamalar Web 2.0'ın ruhunu yansıtmaktadır (O'Reilly, 2005: 225). Sosyal medya böyle bir ortamda, gelişmiş bilişim teknolojilerinden yararlanarak ortaya çıkmıştır. İlk yıllarda başka bir internet balonu olabileceği kuşkusuyla şüpheli yaklaşılan sosyal medya uygulamaları, kullanıcı sayısının artmasıyla itibar kazanmıştır (Eken, 2014: 438).

Sosyal medya: kullanıcılar tarafından oluşturulan içeriğin yine kullanıcılarca üretilmesini ve paylaşılmasını sağlayan Web 2.0'ın oluşturduğu ideolojik ve teknolojik temeller üzerinde yükselen internet temelli uygulamalar (*Internet-based applications*) olarak tanımlanabilir (Kaplan ve Haenlein, 2010, akt. Brooks, 2015: 23-24). Kısacası

⁸ Amerikan borsalarında internet sektörünün 1998 başından Şubat 2000'e kadar %1000'in üzerinde değer kazanması sonucu oluşan balon 2000 baharında adeta patlamıştır (Ofek ve Richardson, 2003).

sosyal medya, Web'in aracıdır. Ancak bir mecrada içerik paylaşılabilmesi orayı sosyal medya olarak tanımlamaya yetmemektedir. Sosyal medyada yer alan **sosyal** kavramının da doldurulması önemlidir (Bryer, 2014: 327-328).

Fuchs, sosyal medyanın 'sosyalliğini' Durkheim, Weber, Marks ve Hofkirchner'in fikirleriyle açıklamıştır. Durkheim algılamının (*cognition*) tekil kişilerin öğrenme sürecinin bir parçası olduğunu dile getirmiştir. Durkheim'a göre kişiler sosyaldir; çünkü sosyal bir yapının içerisinde oldukları haliyle bu sosyal yapı da insan bilgisini şekillendirmektedir. Weber'e göre kişiler, semboller aracılığıyla iletişime (*communication*) geçmekte ve bu sayede toplumsallaşmaktadırlar. Kişiler her sosyal etkileşimde bilgilerinin bir kısmını dışsallaştırırlar. İletişim halindeki kişiler birbirlerini kendi dışsallıkları ile etkilemektedirler. Söz edilen karşılıklı etkileşimlerden bir kısmı süreğen hale gelmektedir. Bu durumlarda iletişim, etkileşim halindeki kişilerin iş birliği (*co-operation*) içerisinde gönülden birlik olduğu yeni sistemlere, topluluklara evrilebilmektedir. Marks ve Tönnies bahsi geçen süreci dayanışmacı emek ve topluluk olarak teorize etmişlerdir (Fuchs, 2014: 42).

İnternet: algılama (*cognition*), iletişim (*communication*) ve iş birliği (*co-operation*) olgularını içeren sosyal bir olgu olduğu için Durkheimcı bakış ile sosyaldir. Aynı şekilde internet iletişimci yanları ile Weber'in; topluluk inşa edici ve iş birliği yanları ile Marks ve Tönnie'nin sosyal tanımına uymaktadır. Fuchs konuyu: Web 1.0 insan algısının, Web 2.0 insan iletişiminin, **Web 3.0**⁹ insan iş birliğinin bilgisayar temelli ağ sistemleridir şeklinde özetlemiştir (Fuchs, 2014: 44).

⁹ Bkz. s. 16, par. 3.

Sosyal medyayı oluşturan sosyal kavramı kadar, neden **medya**¹⁰ olarak adlandırıldığı da önemlidir. Sosyal medya, medya kısmında geleneksel medyadan ayrılmaktadır. Geleneksel medyada içerik üretimi ve dağıtımı ücretli çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. İçeriğe erişim zaman ve mekân ile sınırlı olmakla birlikte tüketiciye kadar geçen süre profesyonel ve öngörülebilirdir. Sosyal medya bu yazılanların tersini temsil etmektedir (Eken, 2014: 438). Sosyal medya, bilgi ve iletişim konularında geleneksel medya ile uyuşsa da bilginin iş birliği içinde üretilmesi noktasında ayrılmaktadır (Fuchs, 2014: 43).

Kullanıcı kaynaklı içerik, sosyal medyanın ayırt edici bileşenlerindedir. Oluşturulan kullanıcı kaynaklı içeriğin herkesçe ya da belirli bir kesimce ulaşılabilir olması, sosyal medyayı e-posta ve karşılıklı mesajlaşma uygulamalarından ayırmaktadır. Kullanıcı kaynaklı içerik, kullanıcıların öz yaratıcı çabaları sonucu oluşan kolektif ürünlerdir. Ek olarak “kurumsal veya ticari pazarlama bağlamının dışında, profesyonel olmayanlarca ve kâr, ücret gibi beklentiler olmadan” doğmaktadır (Kaya, 2015: 82).

Başlıca sosyal medya araçları (*medium*) ve örnekleri Tablo 5’te görülmektedir (Kaya, 2015: 88-97; Aktaş ve Aktan, 2014: 424-425).

¹⁰ *Media* (medya), *mediumun* (ortam, araç) çoğul halidir (“Oxford English Dictionary”, 2018). Örnek vermek gerekirse gazete, broşür, Facebook, Twitter vb. araçların (*medium*); tamamı medyayı (*media*) oluşturmaktadır.

Tablo 5. Başlıca Sosyal Medya Araçları ve Örnekleri

Sosyal ağ siteleri	<ul style="list-style-type: none">• Facebook• LinkedIn• Myspace	Medya paylaşım siteleri	<ul style="list-style-type: none">• YouTube• Flickr• Vimeo	Cepyayın (podcast) siteleri	<ul style="list-style-type: none">• iTunes• SoundCloud• Podcast Addict
Bloglar	<ul style="list-style-type: none">• WordPress• Blogger• MovableType	Wikiler	<ul style="list-style-type: none">• Wikipedia• Scholarpedia• Citizendium	Sosyal işaretleme siteleri	<ul style="list-style-type: none">• Delicious• Evernote• Pocket
Mikro bloglar	<ul style="list-style-type: none">• Twitter• Foursquare• Instagram	Forumlar ve tartışma grupları	<ul style="list-style-type: none">• Reddit• Ekşi Sözlük• Donanım Haber Forum	Sanal dünyalar	<ul style="list-style-type: none">• Second Life• InWorldz• IMVU

Yukarıdaki tabloya gündelik hayatta sıklıkla kullanılan Telegram ve WhatsApp gibi anlık iletişim uygulamaları da eklenebilir. Bu uygulamalar tam anlamıyla sosyal medya aracı olmasalar da grup (*group*) ve kanal (*channel*) özellikleriyle sosyal medyanın tanımında belirtilen kıstasları sağlamaktadırlar.

Sosyal medya uygulamalarının ticari başarısı kişiselleştirilmiş ve hedeflenmiş reklamlar sunabilmek adına kullanıcılarının internet faaliyetlerini sürekli izleyerek tercihlerini kataloglamalarından ileri gelmektedir (Aktaş ve Aktan, 2014: 426). Sosyal medya içinde yer alabilecek wikiler¹¹ ticari kazanç gütmeyen başarı göstermiş tek platform olarak göze çarpmaktadır (Fuchs, 2014: 48).

2017 itibariyle dünya genelinde 3,773 milyar internet kullanıcısı ve 2,789 milyar kadar aktif sosyal medya kullanıcısı bulunmaktadır. 4,917 milyar kişi telefon kullanıcısı iken, aktif olarak telefonda sosyal medyayı kullanan 2,549 milyar kişi vardır. 2016 yılına kıyasla internet kullanıcıları %10, telefon kullanıcıları %5, aktif sosyal medya kullanıcıları %21 ve telefon üzerinden aktif sosyal medya kullanıcıları %30 oranlarında

¹¹ 1995 yılında WikiWikiWeb adıyla ilk örneği görülen wikiler kullanıcılara yeni sayfalar açma ve var olan sayfaları düzenleme imkânı tanımaktadır. Forumlar orijinal içeriğe cevap verme şeklinde yürütülürken; wikilerde içeriğin kendisi kullanıcı tarafından sürekli değiştirilebilmektedir. Bloglardan farklı olarak içerik tek kullanıcı tarafından değil; kolektif oluşturulmaktadır. Günümüzde en yaygın wiki Wikipedia'dır (Kaya, 2015: 94).

artmışlardır (“Digital in 2017”, 2017). Bu sayılar sosyal medya kullanımının hızla artmakta olduğunu göstermektedir. Bir diğer nokta ise taşınabilir cihazlarla, özellikle cep telefonları ile, gerçekleştirilen sosyal medya kullanımlarının artmasıdır. Dolayısıyla kullanıcılar sürekli olarak çevrimiçi konumda; tüketmeye ve üretmeye hazırlardır.

Türkiye özeline bakıldığında ise nüfusun %60’ı sosyal medya kullanmakta iken bu sayı 2016 yılına göre %14 artmıştır. Sosyal medyada bir günde geçirilen süre 3:01’dir (“Digital in 2017”, 2017).

Cep telefonları ile sosyal medyada geçirilen süre bir hayli fazladır ve artmaya devam etmektedir. Teknoloji geliştikçe bilişim araçları küçülmeye devam etmekte, internet ise **Web 3.0**’a evrilmektedir. Halen gündelik hayata tam olarak etki etmemiş ve tanımlanmakta zorlanılan Web 3.0 kişilerin bilişim araçlarıyla daha fazla zaman geçirmesine yol açacaktır. Ağa sürekli bağlı, taşınabilir bilişim cihazları hayatın vazgeçilmez parçası olacaktır. Web 3.0, Web 2.0’in oluşturduğu denkleme, **semantik** ya da **anlamsal** olarak da adlandırılabilen **yapay zekayı** eklemektedir. Kullanıcının araştırma, karar verme ve eyleme geçme faaliyetlerini doğrudan etkileyecek Web 3.0 teknolojisi, hayatı pek çok yönden etkileyecektir (Çağdaş, 2014: 57). Belki de cep telefonu gerçekten vücudun bir parçası haline gelecektir. Bu durum avantajlarının yanında izlenme ve gözetlenmeyi de kolaylaştıracak ve sürekli hale getirebilecektir.

1.3. İzleme ve Gözetim Kavramları

Hayatın vazgeçilmez bir parçası olan bilişim araçları ve sosyal medya gibi uygulamaları, kişilerin hayatını kolaylaştırmakla birlikte onların sürekli olarak gözetim altında olmasına neden olmaktadır. Gözetim, kamera ve GPS takibi gibi izleme araçları ile yapılabildiği gibi, sosyal medyada kişilerin gönüllü olarak paylaştığı verilerin üçüncü kişilerce izlenmesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir.

İşçiler açısından gözetim, bilişim araçlarının ortaya çıkmasından öncesine dayanır. İşçilerin **denetlenmesi** ve **yönetilmesi** için süregelen olan **yöneticilerce denetlenmesi** (*supervision*) edilmesi yöntemi; teknoloji ile birlikte **izleme** (*monitoring*) yöntemine dönüşmüştür. İşçilerin faaliyet ve performanslarına ilişkin verilerin elektronik araçlarla toplanması, analiz edilmesi ve raporlanması işçi ve işyeri izlemelerinde modern bir uygulamadır. İzleme, işverenler açısından performans, davranış ve kişisel özelliklerinin tespiti nedenlerinden yapılmaktadır (Erdemir, 2008: 40).

Gözetim (*surveillance*) kavramı daha dar bir çerçeveyi ifade etmektedir. Kısaca “bir otoriteyle davranışı kontrol edilmek istenen kişi arasındaki ilişkiyi” tanımlamaktadır. İzlemede bilgisayarlara yüklenen uygulamaların -aksi şekilde kodlanmadıysa- izlediği kişinin karakteri ve işe tutumuna göre taraf olması söz konusu değildir. “Gözetimde (*surveillance*) ise, insan faktörü ve güç ilişkisi işin içine girmektedir” (Tekergül, 2010: 5).

Gözetim, literatürde iki anlamda kullanılmaktadır. İlki, bilgileri toplanan odak bireylerin hareketlerine yön vermek amacıyla toplanmış bilgi birikimi; diğeri ise otorite sahiplerince otoritelerine maruz kalan bireylerin doğrudan izlenmesidir. Gözetim sosyal ilişkilerin ortaya çıktığı andan günümüze kadar var olmuştur (İbiş ve Batman, 2014: 4). Çok eski zamanlardan beri iktidarın toplum üzerindeki yansıması olarak gözetim görülmektedir. Ancak, değişen koşullar geleneksel gözetim yöntemlerini değiştirmeye başlamıştır (Tekergül, 2010: 10).

Modern zamanda teknik gözetim üretim yerlerindeki işçilerin sermaye sahipleri adına disipline edilmesi şeklinde kendisini göstermiştir (İbiş ve Batman, 2014: 4). Gözetimin sistematik bir şekilde tatbik edilmesi Fordist üretim biçiminde Taylor’un bilimsel yönetim ilkeleri ile mümkün olmuştur (Saf, 2016: 240). Bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile birlikte 1980’li yıllardan sonra izleme ve

gözetim uygulamaları sıklaşmıştır (İbiş ve Batman, 2014: 4). Fordist üretim biçimindeki üretimin kendisinden kaynağını alan izleme, Post-Fordist üretim biçiminde yerini elektronik ortama bırakmıştır. Fordist üretim biçiminde izleme, işyerine giriş çıkış saatlerinin basit şekilde kaydedilmesi, mola ve çalışma sürelerinin önceden belirlenmesi ve üretimin aksamaması için alınan önlemler olarak kendisini göstermektedir. Post-Fordist üretim biçiminde ise elektronik cihazların gözetlenmesi, parmak izi ile kullanılan giriş çıkış saatlerini kayıt altına alan cihazlar, güvenlik kameraları gibi daha kapsamlı ve elektronik temelli izleme ve gözetim söz konusudur (Saf, 2016: 248).

Bilişim araçlarının gelişmesi kullanıcıları için hayatı büyük ölçüde kolaylaştırmıştır. Bununla birlikte izlenme ve gözetlenmeyi beraberinde getirmiştir. Bu süreç Foucault'un bahsettiği iktidarın, insanları özgürleştirmek vaadiyle tahakküm altına almasıyla benzeşmektedir. Sennett de bilişim teknolojilerinin **panoptikon**¹² tarzı gözetlemeyi kolaylaştırdığını söylemiştir (akt. Büyük ve Keskin, 2012: 67-68).

İşverenler için hak kabul edilen izleme¹³; işçiler için ise aşağılanma, küçük düşürülme ve güvensizlik gibi olumsuz anlamlara gelebilmektedir. Öyle ki, işyerindeki elektronik izlemenin üretim kalitesini düşürdüğü, iş memnuniyetini azalttığı ve işçilerde aşırı strese neden olduğu söylenmektedir (İbiş ve Batman, 2014: 4).

Uygulanan izleme faaliyetlerinin, objektif verilere dayanan ve çalışanların performanslarına yönelik pozitif geri bildirimleri içerdiği, izlemeyi pozitif bulanlarca söylenmektedir. Bu görüşe göre izleme: değerlendirme aşamalarındaki belirsizliği yok ederek potansiyel gerilimi bertaraf etmektedir, ek olarak bireyin performansına katkı

¹² Kelime anlamıyla “görülen her alan (*all seeing place*)” anlamına gelen Panoptikon; mahkumlarına saklanacak alan bırakmayacak şekilde dizayn edilmiş ve gözetimin en üst seviyede olduğu hayali hapisanedir. Foucault bu kelimeyi modern gözetleme toplumunu tanımlamak için kullanmıştır (Büyük ve Keskin, 2012: 66-67).

¹³ Bkz. 3.2. İşçinin Borçları Açısından Sosyal Medya Kullanımı ve İşverence Denetlenmesinin Değerlendirilmesi, s. 62.

sağlamaktadır. Ancak yapılan nicel çalışmalar bunun tersini göstermektedir. 49 işletmeden 700 çalışanın katıldığı, Massachusetts Coalition on New Office Technology tarafından yürütülen bir çalışmaya göre katılımcıların %81'i gözetlenmenin onları işyerinde daha stresli hale getirdiğini ifade etmiştir. Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Enstitüsünün yürüttüğü bir çalışmada ise izlenen işçilerin izlenmeyenlere oranla yüksek derecede depresyon, gerilim ve kızgınlık halinde oldukları tespit edilmiştir (Büyük ve Keskin, 2012: 59-62).

İşçiler üzerindeki olumsuz etkilerine karşın izleme ve gözetleme günümüzde işyeri ile sınırlı kalmamaktadır. Özellikle sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte işçilerin işyeri dışında yaptıkları paylaşımlar, yorumlar ve yapılan paylaşımlara tepkileri işverenlerin gözetimine konu olabilmektedir. Türkiye nüfusunun %60'ının sosyal medya kullanıcısı¹⁴ olduğu düşünüldüğünde, çalışan nüfusun büyük bir kısmının sosyal medyayı kullandığı varsayılabilir. Dolayısıyla, sosyal medya aracılığı ile işçilerin gözetimi mesai saatlerini ve işyeri sınırlarını aşmış görünmektedir, bu bağlamda işyeri kavramına değinmek, işyerinin günümüzdeki anlamı üzerinde durmak gereklidir.

1.4. İşyeri Tanımı

İşçilerin gözetiminde kilit rol oynayan işyeri, zaman içinde büyük değişikliklere uğramıştır. İşyeri kavramı 19. yüzyıl başına kadar küçük atölye tarzından ibarettir. Sanayi Devrimi sonrası üretim ölçeği büyümüş ve işyeri fabrikalara taşınmıştır. Teknolojiye bağlı bu genişleme fabrika dışında üretim yerlerini de doğurmuştur. Özellikle kadın ve çocuk emeğinin kullanıldığı evden üretim buna örnek gösterilebilir. 1970'ten başlayarak üretim mekanları geç kapitalistleşmiş ülkelere kaymaya başlamıştır. Yapılacak iş

¹⁴ Bkz. 1.2. Sosyal Medya Kavramı, s. 16, par. 2.

parçalara bölünerek, görece küçük üretim yerlerinde batılı firmaların isimleri altında üretim yapılmaya başlanmıştır (Yılmaz, 2008: 162).

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilişim araçları iş süreçlerini, örgüt yapılarını, iş gücü yapısını, ürün ve hizmetleri değiştirmiştir. Bilişim ve ağ örgütlenmesine dayanan yeni küresel ekonominin üretim birimleri bilişim araçlarıyla donatılmıştır (Büyük ve Keskin, 2012: 55-56). Yeni üretim tarzlarıyla birlikte yeni tip meslekler türemiştir. Özellikle fikri emeğini sunanların sabit bir işyerine ihtiyaç duymamaları tüm yaşam alanlarının işyeri haline gelmesine neden olmuştur (Savul, 2015: 299).

Türk hukukunda işyeri tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹⁵ (İK) yapılmaktadır.¹⁶ Örnek vermek gerekirse “fabrika, atölye, inşaat şantiyesi, otel, lokanta, mimari büro, avukat yazıhanesi, hekim muayenehanesi, özel okul, hastane, dernek, vakıf, hayır müessesesi ve hatta sendika” işyeri vasfı taşımaktadır (Süzek, 2017: 194). Kısacası, “sınai ve ticarî amaç güden yerler” ile “hizmet kesimine giren ve serbest meslek faaliyetlerinin görüldüğü” yerlerdir (Çelik vd, 2017: 118).

İK 2. maddenin gerekçesine bakıldığında “herhangi bir yerin, işverenin örgütlediği, çerçevesini çizip organize ettiği **iş organizasyonu**¹⁷ içinde yer alması durumunda işyeri”¹⁸ olarak adlandırılabilceği görmektedir (Tekergül, 2010: 20).

İş organizasyonuna “iş yerine nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler” dahildir. Geleneksel olarak işveren **yönetim hakkını**¹⁹ fiilen

¹⁵ RG, 10/06/2003, S: 25134.

¹⁶ “...İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır...” (İK, m. 2).

¹⁷ “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (İK, m. 2/3).

¹⁸ Çalışmada kullanılan doğrudan alıntılardaki **kalin** (*bold*) ve altı çizili (*underline*) biçimlendirmeler tarafımızca yapılmıştır.

¹⁹ Bkz. 3.1.1. Yönetim Hakkı, s. 61.

kullanmasa, işçinin çalıştığı yer asıl işyerinden uzak olsa dahi iş akdi ile kurulan ilişki sonucunda işçi, işverenin iş organizasyonunun içinde sayılır (Süzek, 2017: 197). Yargı kararlarında ve öğretide söz konusu işyerinin “işin teknik bir amaçla organize edilmesi” iş organizasyonu içerisinde sayılması için aranan şarttır (Çelik vd., 2017: 119).

İş organizasyonu kavramıyla işyerinin sınırları yeni üretim tarzlarına ve yoğunlaşan mesleki çeşitliliğe uygun olarak çizilmek istenmiştir. İşçinin gözetlenmesi, işyerinin ağının sınırlarını aşarak, işçinin **sadakat borcu**²⁰ kapsamında özel hayatına da etkilemeye başlamıştır. Gelişen bilişim teknolojileri ile birlikte işçiler her an ulaşılabilir ve gözlenebilir olmuştur (Çatalkaya, 2016: 733). Tam zamanlı ve yarı zamanlı iş sözleşmelerine gönderme yapan **sıfır zamanlı iş sözleşmelerinde**²¹ işçiye verilen cep telefonu ile iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki duvar yıkılmaktadır (Saf, 2016: 247).

Sosyal medyanın işyerinde kullanılmaya başlanmasıyla işverenlerin sosyal medyayı kısıtlayıcı yöntemler uygulaması eşzamanlı olmuştur. İşverence, işçilerin sosyal medyada fazlaca vakit geçirdiği, anlık bildirimler ile dikkatlerinin dağıldığı ve mevcut işlerini tam verimle sürdüremedikleri işverenlerce savunulmaktadır. İşçilerin sosyal medyaya girmelerini engellemek için işletme bilgisayarlarına ve ağlarına getirilen filtreler, internete bağlanabilen cep telefonlarının yaygınlaşması ile anlamını yitirmiştir (Herlle ve Astray-Caneda, 2012: 69).

Günümüzde tanımı ve kapsamı genişlemiş işyeri, işçilerin sosyal medyada gözetlenmesi konusunda sınır olamamaktadır. İşçilerin işyeri dışındaki sosyal medya

²⁰ Bkz. 3.2.3. Sadakat Borcu, s. 66.

²¹ Sıfır saat sözleşmeleri olarak da adlandırılan çalışma biçimi 2008 krizi sonrasında Birleşik Krallık'ta ortaya çıkmıştır. Bu çalışma şekline göre çalışılacak saatler önceden belirli değildir. İşçi, çağrı üzerine işyerine gitmektedir. 2005 yılında, Birleşik Krallık'ta sıfır zamanlı iş sözleşmesi ile çalışan 20.000 işçi varken; 2013 yılında bu sayı milyonu geçmiştir (Güler, 2015: 160).

etkinlikleri de işverenin gözetimine konu olabilmektedir. Bir sonraki başlıkta işçilerin sosyal medya kullanımlarının gözetlenmesine dair uygulamalara değinilecektir.

1.5. Sosyal Medya İzleme ve Gözetim Uygulamaları

Günümüzde işçilerin, işveren tarafından izlenme ve gözetlenme oranları ve uygulamalarının arttığını söylemek mümkündür. Çalışanların kullandığı internet, e-posta ve bilgisayarların işverence izlenme oranları oldukça yüksektir (Erdemir, 2008: 41). İşçilerin sosyal medyada gözetimi özel yaşamlarını aşarak iş ilişkilerini etkileyebilmektedir.

İşverenlere göre gözetim: yasal gereklilikler; performans değerlendirmesi gibi nedenler yanı sıra; üretim verimliliğini, ürün kalitesini ve müşteri memnuniyetini geliştirmek adına yapılmaktadır. İşçiler ise gözetimin sonucu olarak özel hayatlarına müdahale, yönetsel baskının artması, motivasyon ve bağlılıklarının olumsuz yönde etkilenmesi, stres ve işten ayrılma isteklerinin artması gibi durumlarla karşılaşabilmektedirler (Erdemir, 2008: 41).

2013 yılında CareerBuilder'dan yapılan bir anket, sonucuna göre işverenlerin yüzde 39'unun işçilerin sosyal medya hesaplarına baktığı, yüzde 43'ünün ise sosyal medyada paylaşılan ve işverenlerce 'uygunsuz' bulunan fotoğraf, bilgi veya eski işveren hakkında yapılan kötü yorumlar nedeniyle, adayları işe alım sürecinde elediğini göstermiştir (Weber, 2014).

Yirmi bir aktif Facebook kullanıcısı ile yapılan derinlemesine görüşme çalışmasında, on sekiz kullanıcının paylaşımlarını işyerlerindeki saygınlıklarını düşünerek yaptıkları görülmüştür. Aynı araştırmaya göre on yedi kullanıcı işe alım sürecinde Facebook paylaşımlarının etkili olduğunu düşünmektedir (Öksüz, 2014: 495-497).

2011 yılında ise KPMG'nin dünya genelinde 4000 yönetici ve çalışan ile yaptığı araştırmada organizasyonların %70'inden fazlasının sosyal medyada aktif olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Brodtkin tarafından 2008 yılında ABD'de 200 insan kaynakları yöneticisi ile yapılan bir araştırma iş yerlerinin %25'inin çalışanlarının sosyal medyaya girişlerini boşa zaman geçirme, önemli bilgilerin sızdırılması ve bilgisayarların virüslere açık hale gelmesi nedeniyle engellemiştir. Diğer yandan, sosyal medyanın işçi ve yönetici arasındaki sınırları azaltıp olumlu katkıda bulunduğu, bazı iletişimsel avantajlar sağladığına dair fikirler de bulunmaktadır. 2009 yılında 435 Microsoft çalışanının dahil olduğu bir araştırma; çalışanların Facebook'u güçlü iş ilişkileri geliştirme, arkadaş bulma gibi sebeplerle kullandığı sonucunu vermiştir. Yine IBM'de yapılan bir araştırma, sosyal medya kullanımının işçiler üzerinde olumlu etkisini gözlemlemiştir (Francois vd., 2013: 15).

İşçinin sosyal medya aracılığı ile gözetlenmesi gündelik yaşamda popüler sitelere konu olmuştur. Arslan'ın (2015) ListeList adlı sitede yayınlanan haberinde Cisco'nun çalışanlarına sosyal medyada “şirket ve kendi itibarınıza zarar vermeyecek paylaşımlar yapın, şirket hakkındaki fikirlerinizi belirtirken kendi düşünceniz olduğunu belirtin ve şirkete ait gizli belgeleri paylaşmayın” uyarısı yaptığına yer verilmiştir. IBM, çalışanlarına fikirlerinin kendilerini bağladığını belirten belirteç koymalarını, kendi adlarına konuştuklarının farkında olmaları gerektiğini ve IBM logosu kullanmamalarını söylemiştir. Microsoft ise çalışanlarına şirketin gizli bilgilerinin paylaşılmamasını, Microsoft adına açılmış sahte hesap tespitinde direkt müdahale edilmeyip üste haber verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Pfizer çalışanlarına daha katı kurallar koymuştur. Bu kurallar, şirket ürünleri hakkında kişisel yorumlardan kaçınılması, ürünlerin içeriği hakkında bilgi verilmemesi ve takipçilerin yönlendirilmemesi, şirketle ilgili durum ve yer bildirimlerinin yapılmaması, herhangi bir paylaşım öncesi tereddüte düşülürse “Kurumsal İletişim Departmanı”na danışılması yönündedir.

Sosyal medyada işçilerin gözetimi haber sitelerine de sıklıkla konu olmaktadır. Örneğin, İsviçre’de migren atağından dolayı izin isteyen bir çalışan, Facebook’ta çevrimiçi görüldüğü için işine son verilmiştir. Kadın işçi, işverenin hayali bir hesap ile kendisi ile arkadaş olduğunu ve çevrimiçi hareketlerinin bu şekilde izlendiğini belirtmiştir (“‘Ill’ worker fired”, 2009). ABD’de iki polis memuru Snapchat’teki ırkçı paylaşımlarından ötürü açığa alınmışlardır (“Two Memphis police”, 2016). Yine ABD’den bir örnekte aynı lisede spor koçluğu yapan nişanlı çift Facebook’ta tatil fotoğraflarını paylaşınca kadın işçinin işine son verilirken, erkek işçiye sözlü uyarıda bulunulmuştur (Bort, 2013).

Örneğin Migren atağından dolayı izin isteyen çalışanın Facebook’ta çevrimiçi görüldüğü gerekçesiyle işten atılması hukuka uygun mudur? Polis memurlarının ırkçı paylaşımları veya nişanlı çiftin Facebook tatil fotoğrafları paylaşımları nedeniyle iş sözleşmelerine son verilmesi ya da sözlü uyarıda bulunulması hukuken nasıl yorumlanmalıdır? İşverenin bu ve buna benzer sosyal medya gözetim uygulamalarına dair değerlendirmeler yapabilmek için **kişilik haklarından olan özel yaşamın gizliliği ve ifade özgürlüğü** kavramları gibi **kamu özgürlüklerini** ele almak gerekecektir. Başka bir deyişle hastalık nedeniyle Facebook’ta çevrimiçi görünmek özel yaşamın gizliliği içerisinde mi değerlendirilebilir? Ya da ırkçı paylaşımlar ifade özgürlüğü içinde mi yer alır? Dolayısıyla işverenin bu haklara getirebileceği sınırlandırmalar ve işçinin bahsi geçen hakları hangi sınırlar içerisinde kullanabileceği belirlenmelidir. İkinci bölümde bu sorulara cevap verebilmek adına özel yaşamın gizliliği ve ifade özgürlüğü kavramlarına kısaca değinildikten sonra ulusal ve uluslararası hukukta yer alan düzenlemelere değinilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL MEDYA GÖZETİMİNE İLİŞKİN

ULUSLARARASI VE ULUSAL HUKUKSAL DÜZENLEMELER

İşçilerin sosyal medya kullanımları **özel yaşam kavramı** ve **ifade özgürlüğü** ile yakından ilişkilidir. Çünkü işçilerin sosyal medyadan edindiği bilgileri **bilgi edinme hakkı**, sosyal medyada yaptığı paylaşımlarını ise **düşünceyi açıklama özgürlüğü** olarak ele alınabilir. Haber alma özgürlüğü ve düşünceyi açıklama özgürlüğü, ifade özgürlüğü içinde yer alan **kişilik hakları**ndandır (Aydın, 2002: 156; Erdoğan, 2007: 21; Kalabalık, 2009: 231-232). Sosyal medyada işçinin yaptığı her türlü aktivite **kişisel veri** kapsamında değerlendirilmelidir²² ve söz konusu verilerinin işlenmesi **kişilik hakkı ihlallerine** yol açabilmektedir. Bunun yanında işçilerin sosyal medyada takip ettiği sayfalar, beğendiği paylaşımlar, kendi yaşamına dair gönderileri kişinin **kamusal yaşamına** veya **özel yaşam alanına** girebilmektedir. Bazı sosyal medya araçlarının gizlilik seçeneği sunması, işçinin sosyal medya aktivitelerinin hangi yaşam alanına girdiğini belirlemektedir (Baybora, 2017: 1736). Söz gelimi, işçinin sosyal medyada arkadaşlarıyla paylaştığı **kişisel verileri** işçinin özel yaşam alanına girmektedir. Eklemek gerekir ki, özel yaşamın korunması da **kişilik hakları** içerisinde yer almaktadır. (Erdoğan, G., 2017: 222).

Bu bağlamda ikinci bölümde işçilerin sosyal medya kullanımında korunması gereken hak ve özgürlükler kısaca açıklanacak ve sınırları çizilmeye çalışılacaktır. Öncelikle, bahsi geçen hak ve özgürlüklerin çerçevesi olan kişilik hakkı kavramı **kamu özgürlükleri**²³ çerçevesinde açıklanacaktır. Sonrasında ifade özgürlüğü, özel yaşam ve kişisel veri kavramları incelendikten sonra uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemelere değinilecektir.

²² 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK), m. 3/d, RG, 24/03/2016, S: 29677.

²³ Detaylı bilgi için bkz. Kapani, 1993.

2.1. Kişilik Hakkı Kavramı

İşçilerin sosyal medya kullanmalarıyla ilişkili hak ve özgürlüklerin çatısı olan kişilik hakkı kavramı, işveren karşısında güçsüz olan işçinin korunabilmesi için önem arz etmektedir. Ancak, kişilik hakkı kavramını açıklamak için öncelikle **kişi** kavramı tanımlanmalıdır. Kişi (*person-personne*²⁴), hukuk dilinde hak sahibi ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Hakları ve borçları olabilen, kısacası hak süjesi olan varlıklar kişi olarak tanımlanabilir. Modern hukukta yalnızca insanlar değil, insan ve mal toplulukları da kişi olarak kabul edilmektedir (Kahraman, 2009: 3). Türk Medeni Kanunu'nda²⁵ (TMK) **kişiler hukuku** buna uygun olarak **gerçek kişiler** ve **tüzel kişiler** şeklinde iki kısımdan oluşmaktadır.

TMK'ye göre gerçek kişi olan işçinin bazı hak ve özgürlükleri vardır. **Hak**, hukukun kişilere tanıdığı yetki anlamına gelmektedir. **Özgürlük** ise kişiler için hukuki haktır²⁶ (Kaboğlu, 2013: 13). Değinmek gerekir ki, haklar devletler tarafından kısıtlanabilir ve kaldırılabilirken; özgürlükler ise yalnızca kısıtlanabilmektedirler (Mumcu ve Küzeci, 2011: 10-17).

İnsan haklarının zaman içerisinde bütün insanların sahip olması gereken ideal haklar bütünü olduğunu söyleyen Kapani, devletlerin günümüzde hukuklarına dahil ettikleri kısımlarını **kamu özgürlükleri** olarak adlandırmaktadır (1993: 14). Siyasi topluluklar olan modern hukuk devletleri; iktidardaki ideoloji çerçevesinde kanunlarını oluşturmaktadırlar. Hukuk kurallarına dayanan haklar kısıtlanabilir ya da tümüyle kaldırılabilir. Ancak günümüzde “değişmeyen, değiştirilemeyen, ortadan

²⁴ Kelime anlamı olarak oyuncuların sahnede taktıkları maske anlamına gelen *persona*, sonraları oyuncunun büründüğü rol anlamını almıştır. Kökenine uygun olarak “kişilerin hukuk sahnesinde oynadıkları rol” şeklinde anlaşılabilir (Kahraman, 2009: 3).

²⁵ RG, 22/11/2001, S: 24607.

²⁶ “Örneğin, **seyahat özgürlüğünün** kullanılması ilgilinin iradesine bağlıdır. **Hak** ise, ancak bunun uygulamaya konması durumunda -pasaport için yapılan başvurunun reddi gibi- bir dış engelin ortaya çıkmasında gündeme gelebilir” (Kaboğlu, 2013: 14).

kaldırılmayan” bazı kamu hürriyetleri kavramları vardır (Mumcu ve Küzeci, 2011: 18-19). **Temel haklar** olarak da adlandırılan bu kamu özgürlükleri Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 15’inci maddesinde düzenlenmiştir. AİHS hiçbir şekilde kısıtlanamayacak hak ve özgürlükleri: yaşam hakkı, işkence yasağı, köle veya kul durumunda tutulma, cezanın kanuniliği ve geriye yürütülemezliği şeklinde sıralamıştır.

Genel olarak kamu özgürlükleri üç ana başlıkta incelenebilir. İlk olarak, **negatif statü hakları** devletin kişiler üzerinde aşamayacağı sınırı belirleyen haklardır. Koruyucu haklar olarak da özetlenebilecek bu haklara düşünce ve vicdan özgürlüğü, kişi güvenliği ve konut dokunulmazlığı örnekleri verilebilir. Negatif statü hakları özetle devletin müdahale etmemesi gereken haklardır. Bununla beraber devletin, negatif statü haklarının kullanımı engelleyen ya da engelleyecek olan durumlara karşı önlem alma ödevi vardır. İkinci olarak **pozitif statü hakları** kişilerin devletten olumlu eylem talep edebilmesini sağlamaktadır. İsteme hakları olarak da anılan bu haklara sağlık hakkı, öğrenim hakkı, çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakları örnek verilebilir. Pozitif statü hakları özetle devlet müdahalesini gerektiren hakları kapsamaktadır. Son olarak, **aktif statü hakları** ise kişilere yönetimi belirleme, yönetime katılma ve etki etme imkanlarını sunmuştur. Bir diğer adı **katılma hakları** olan bu haklara örnek olarak siyasal düşünce ve eğilimleri açıklama, örgütlenme ile seçme ve seçilme süreçlerine dahil olabilme hakları verilebilir (Kapani, 1993: 6). İşçinin sosyal medya kullanımında öne çıkan ifade özgürlüğü, özel yaşamının ve kişisel verilerinin korunması gibi haklar, devletin müdahale etmemesini gereken hususlardır. Ancak bu hak ve özgürlüklerin engellendiği ya da engellenme tehlikesi olduğu durumda devletin gerekli önlemleri alması onun ödevidir. Özetle, işçinin sosyal medya kullanımına ilişkin hakları **negatif statü hakları** içinde yer almaktadır.

Anayasa açısından kamu özgürlükleri **kişisel özgürlükler ve haklar** (m. 17-35), **siyasal özgürlükler ve haklar** (m. 66-71) ve **sosyal ve ekonomik haklar ve özgürlükler**

(m. 41-65) olarak üçe ayrılmaktadır (Mumcu ve Küzeci, 2011: 235-240). İşçilerin sosyal medya kullanımında ilişkin hakları **kişisel özgürlükler ve haklar** başlığı altında değerlendirilmelidir. Bu haklar, Anayasa 20'inci maddesinde özel yaşamın gizliliği ve korunması, 26'ıncı maddesinde ise ifade özgürlüğü düzenlemeleri ile güvence altına alınmıştır.²⁷ Dolayısıyla işçinin sosyal medyada kullanımı, özel yaşamın ve ifade özgürlüğünün korunması açısından ele alındığında anayasal güvence altındadır.

Çerçeve bir hak olan **kişilik hakları**, kişinin kendisinden ayrılmayan doğal bir haktır. Kişilik, “hukuk düzeni tarafından korunan maddi hakları, manevi hakları, iktisadi varlıkları, sır çevresi ve gizlilik alanı” kapsayan çerçeve bir hak olarak tanımlanabilir (Beytar, 2017: 5). Bir diğer ifadeyle kişinin “maddi, manevi ve iktisadi bütünlüğüne ilişkin olarak, fiziki ve vücut varlığı, ismi, resmi, özel hayatı içinde kazandığı şeref, haysiyet ve itibarı üzerindeki” hakları **kişilik hakları** olarak açıklanabilir (Kaplan, 1997: 369).

İş ilişkilerinde işçi işverene kişisel ve ekonomik olarak bağımlıdır. İşçinin iş görme borcunu, işverenin oluşturduğu iş organizasyonunda²⁸ işverenin denetimi ve gözetimi altında, işverenden alacağı talimatlara uygun şekilde yerine getirmesi kişisel bağımlılık kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra işçi, çoğunlukla işverenden aldığı ücret ile yaşamını sürdürdüğünden işverene ekonomik açıdan bağımlıdır. İş ilişkisinde ortaya çıkan kişisel bağımlılık, diğer sözleşme tiplerinden farklı olarak iş ilişkisinde zayıf olan işçinin korunmasını gerektirmektedir. İşçi işverene **sadakat borcu** ile bağımlı iken; işveren de **işçiyi gözetme borcu** ile yükümlüdür. İşverenin, işçiyi koruma alanı iş tehlikelerinden başlayıp işçinin kişilik haklarının korunmasına kadar genişlemektedir

²⁷ Anayasa'da düzenlenen kişilik diğer haklarına: eşitlik ilkesi (m. 10); kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin tanınması (m. 12) ve koruma altına alınması (m. 40); kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı geliştirme hakkı (m. 17); zorla çalıştırma yasağı (m. 18); kişi hürriyeti ve güvenliği (m. 19); haberleşme özgürlüğü (m. 22); din ve vicdan özgürlüğü (m. 24); düşünce özgürlüğü (m. 25); hak arama özgürlüğü (m. 36) örnekleri verilebilir (Aydınlı, 2005: 21-22).

²⁸ Bkz. 1.4. İşyeri Tanımı, s. 20, par. 4.

(Aydınlı, 2005: 22-23; Ertürk, 2002: 87; Kaplan, 1997: 371-372; Süzek, 2017: 416). Ancak, bilişim sistemlerindeki gelişmeler ile birlikte işçinin işyeri ve özel yaşamı i ie geçebilmektedir. Çalışma hayatına kişilik değerlerini katan işçinin kişilik hakları işveren tarafından ihlal edilme riski taşımaktadır. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile birlikte daha çok bilgi toplanabilmekte ve hızlı bir şekilde işlenebilmektedir. Ek olarak, işçilere gzetlendikleri haber verilmediği sürece bunun farkına varmaları oldukça götür. Günümüzde gözetim, işçinin işyerinde bulunmadığı zamanları da kapsar hale gelmiştir. Bu durum, işçinin kişilik haklarının işyerinde ve dışında gözetilmesini gerektirmektedir (atalıkaya, 2016: 373; Erdemir ve eliktaş, 2006: 88).

işçinin özel yaşamı sosyal medya aracılığıyla işveren tarafından daha rahat gzetlenebilmektedir. işçinin sosyal medya etkinlikleri işçinin kişisel verisi olduğundan başka bir hak ihlali daha söz konusu olabilmektedir. Bir sonraki başlıkta işçinin özel yaşam alanının sınırı çizilmeye çalışılırken, özel yaşamın korunması ile birlikte kişisel veri kavramı da açıklanacaktır. Sonrasında işçinin kişisel verilerini oluşturan sosyal medya paylaşmalarının ifade özgürlüğü ile ilişkisine değinilecektir.

2.2. Özel Yaşam ve Kişisel Veri Kavramları

2.2.1. Özel Yaşam Kavramı

Anglosakson hukukunda **mahremiyet hakkı** veya **zel yaşam hakkı** olarak adlandırılan özel yaşam kavramı; Kıta Avrupası hukukunda **kişilik hakları** içerisinde yer almaktadır (Erdoğan, G., 2017: 222). Çalışma kapsamında **kamu özgürlüklerinden** kişilik hakları içerisinde ele alınan özel yaşam kavramı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından net şekilde tanımlanmamıştır. Mahkeme, her somut olayda özel yaşamın farklı boyutlarını değerlendirerek özel yaşam kavramına geniş bir çerçeveden yaklaşmıştır (Roagna, 2013: 12). Türk hukukunda ise özel yaşam kavramı ** alan kuramı** ile anlatılmaktadır. Bu kuram: kişinin kamuya mal olmuş/ **kamuya açık**

yaşamı, kişinin **özel yaşamı** ve **gizlilik alanı** şeklinde kişinin yaşam alanını üçe ayırmıştır. Sevimli, üç alan kuramının **kişisel verilerin korunması** konusunda yeterli güvenliği sağlamadığını; güncel uluslararası belgelerdeki ve yargı kararlarındaki özel yaşam algısıyla tam olarak uyuşmadığını belirtirken, kuramın özel yaşam kavramı hakkında bir çerçeve çizilmesine yardımcı olduğunu söylemiştir (2006: 7-8).

Üç alan kuramına göre kişinin kamuya mal olmuş/ **kamuya açık yaşamı** ortak yaşamdır. Bu alanı kişinin katıldığı olaylar, toplumdaki insanlarla kurduğu ilişkiler ve toplum içindeki eylemleri oluşturmaktadır (Sevimli, 2006: 8). Dolayısıyla, kişinin kamuya açık yaşamı belirsiz ve sayısız kişiye açıktır. Kamuya açık alanda kimse bulunmasa dahi, bu alandaki faaliyetler kamuya açık yaşam kapsamında sayılmaktadır. Bu alanın mahremiyeti özel ve gizli yaşamın aksine korunmamaktadır (Hatipoğlu, 2009: 5).

Kişinin **özel yaşamı** ise onun özel alanını oluşturmaktadır. Kişinin özel alanında gerçekleşen olayları belirli kişiler bilmektedir. Bu kişiler: ailesi, iş çevresi ve arkadaşları gibi kimselerdir. Kuramın söylediği üçüncü alan olan **gizlilik alanı** ise kişinin gizli yaşamıdır. Kişinin üçüncü kişilerle paylaşmak istemediği eylemleri, kişisel bilgileri kısacası sırları bu alanın konusunu oluşturur. Özel alandan farklı olarak gizlilik alanında bilginin paylaşımı kişinin aile ve dostları gibi yakın çevresindeki bireyler için dahi kişinin rızası ile mümkün olmasıdır. Günümüzde gizlilik alanı genişleyerek özel yaşamın kabul edilen bazı olgularını da içermeye başlamıştır. Sevimli bu iki alana karşılık olarak **özel yaşam** kavramını kullanmaktadır (Sevimli, 2006: 8). Buna uygun olarak çalışmada özel yaşam kavramı, bahsedilen iki alanı kapsayacak şekilde kullanılmıştır.

Kısaca ele alınan kamuya açık yaşam ve özel yaşam alanlarını, çalışma hayatı söz konusu olduğunda kesin sınırlarla ayırmak güçleşmektedir. Çünkü gündelik yaşamının büyük bir kısmını işgal eden işyeri, sosyalleşmek için ideal ortamdır. Sevimli “iş

yaşamının kamuya mal olmamış bölümü, özel yaşam alanının bir parçasıdır ve iş ilişkileri de özel yaşama dahildir” cümlesi ile iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamıştır. İşçinin işyerindeki dolabı ve eşyası, yaptığı haberleşme onun özel yaşam alanına girmektedir. Bunlara ek olarak işçinin işyerinde sürdürdüğü mesleki ilişkiler de özel yaşama dahil edilmelidir. (2006: 14). AİHM kararlarında kişinin özel yaşamının iş yaşamında da korunması gerektiği görülmektedir (Tekergül, 2010: 29). Erdoğan’ın aktardığı 19.10.2010 tarihli AİHM Özpinar-Türkiye kararında “mesleki hayat çerçevesinde yürütülen faaliyetleri özel hayat dışında tutmak için hiçbir ilkesel neden bulunmadığı” belirtilmiştir. Ayrıca, kişilerin en çok çalışma hayatında dış dünya ile sosyalleşebilecekleri, eklenmiştir (G., 2017: 13-14). Erdemir’in aktardığı bir Fransız Danıştay kararında²⁹ işçilerin işyerinde iş dışı konularda da konuşabileceği belirtilmiştir (Erdemir, 2015: 167).

İşçinin özel yaşamı ve iş yaşamını birbirinden ayırmak bilişim araçlarının yaygınlaşmasıyla daha da zor hale gelmiştir. İşçiler aileleri³⁰ veya arkadaşlarıyla cep telefonu aracılığıyla işyerinde görüşebilmektedirler. Ya da özel alanlarına ilişkin yazışmaları işyerinde bilgisayardan okuyabilirler. İşçiler konutlarından³¹ işveren, işyeri ve diğer işçiler hakkındaki konuları sosyal medyada herkesin görebileceği şekilde paylaşabilirler. Sevimli, ayırım yapmanın güçleştiği kamusal ve özel yaşam alanlarında dikkat edilmesi gereken ölçütün **mahremiyet** düzeyi olduğunu belirtmiştir (2006: 9).

²⁹ CE, 25 janv. 1989, n: 64.296.

³⁰ Öğretide, dar anlamda aile erkek ve kadının oluşturduğu birlikte evlilik birliği şeklinde ifade edilmiştir. Anne, baba ve çocuklardan oluşan topluluk geniş anlamda aile olarak açıklanmaktadır. **Aile hayatı** ise kişilerin aile olarak bir arada yaşadıkları kişilerle yaptıkları ve paylaştıklarıdır (Kalabalık, 2009: 210). Resmi nikah, aile kavramının öncelikli şartı gibi görünse de resmi nikah olmadan yaşanan birliktelikler de aile yaşamı olarak anılmalıdır. Bununla birlikte özel yaşamın alt unsuru olarak, birlikte yaşamak aile kavramı için önkoşul değildir. Bireyler arasındaki ilişkinin yeter düzeyde gerçek ve yakın olması aileden söz edebilmek için gerek ve yeterlidir (Sevimli, 2006: 12).

³¹ Kişinin serbestçe hareket edebildiği, özel yaşamını sürdürdüğü yer **konut** olarak adlandırılmaktadır. Yerleşme esası öncelikli olsa da kişinin konutundan uzak geçirdiği süreye rağmen, uzak kaldığı yeri konutu olarak görmesi; buranın kişinin konutu olarak adlandırılması için yeterlidir. Kişi konutundan mesleki faaliyetlerini de sürdürebilir. Ancak mesleki amaca tahsisli yerleri konut olarak adlandıramayız (Sevimli, 2006: 12-13). Kişinin geçici dahi olsa, konakladığı otel odası ya da karavan da konut sayılabilir (Kalabalık, 2009: 212). Anayasa konut dokunulmazlığını güvence altına almıştır (m. 21).

Mahremiyet kısaca, “kişilerin tek başlarına kalabildikleri, istedikleri gibi düşünüp davranabildikleri, başkalarıyla ne zaman, nerede, nasıl ve hangi ölçüde ilişki ve iletişim kuracaklarına kendilerinin karar verebildikleri bir alanı ve bu alan üzerinde sahip olunan hak” olarak tanımlanmaktadır (İbiş ve Batman, 2014: 6).

İşçinin sinema, tiyatro gibi kamuya açık yerlere gitmesi veya iletişim halinde olduğu diğer kişiler; işçinin bunları kamudan gizlemeyi seçmesi halinde özel alanı içerisinde değerlendirilir. Söz konusu birey kamuya açık bir alanda yaptığı faaliyetlerin iş arkadaşlarınca bilinmemesini tercih edebilir (Sevimli, 2006: 9). Ancak kişiyi tanımayan üçüncü kişiler açısından kişilerin kamuya açık alandaki davranışları hukuksal korumaya tabi değildir. Dolayısıyla kişilerin kamusal alanda sergiledikleri davranışların başkalarına aktarılması suç teşkil etmemektedir (Karahisar, 2014, 478). Kişinin özel yaşamına ilişkin bir konuyu kamuya açıklaması, konuyu kamuya açık yaşam alanına taşımamakta; kişinin özel yaşam hakkı üzerindeki tasarrufunu göstermektedir (Hatipoğlu, 2009: 5). Bu tasarruf doğrultusunda sır olmaktan çıkarılan özel yaşama dair bilgiler diğer kişiler tarafından da paylaşılabilir. Çünkü, kişi paylaştığı özel yaşamına dair bilgilerin başkaları tarafından paylaşılacağı riskini almıştır (Hatipoğlu, 2009: 23).

Bu bağlamda sosyal medya uygulamalarının sunduğu gizlilik özellikleri mahremiyet düzeyinin belirlenmesinde kullanılabilir. Genellikle varsayılan (*default*) olarak herkesin erişimine imkân tanıyan gizlilik özellikleri, kullanıcıların seçimi doğrultusunda belirli kişi ya da kişilerin erişimine olanak sağlayacak şekilde değiştirilebilmektedir. Erdemir’in aktardığı bir Fransız Yargıtayı kararında³² kişinin sosyal medyada belirli bir grupla paylaştığı görüşlerinin kamusal alana girmediği

³² Cass.1.civ., 10 avr. 2013, no:11-19.530.

belirtmiştir (2015: 194). Bunlardan dolayı, işçinin herkese açık bir şekilde paylaştığı bilgileri konusu itibariyle özel yaşamına girse dahi, diğer kişiler tarafından paylaşılabilir.

Elbette işçinin sosyal medyada herkesle paylaştığı bilgiler yalnızca diğer işçiler tarafından değil, işveren tarafından da görülebilmektedir. Ya da işveren diğer işçiler aracılığıyla haberdar edilmektedir. Bu durum işçinin gözetimi için etkin bir araç haline gelebilmektedir. Ertürk'ün belirttiği gibi kural olarak işçinin özel yaşamının, iş görme borcunu etkilemediği sürece iş ilişkisinde dikkate alınmaması gerekse de uygulamada bunun tersi sonuçlarla karşılaşmaktadır (2002: 84; 124-129).

İşçinin özel yaşam alanındaki bilgilerin ve olayların öğrenilmesi, depolanması, kullanılması, diğer işçilere ya da kamuya duyurulması özel yaşama müdahalenin şekillerini oluşturmaktadır Bunlara ek olarak haberleşmenin engellenmesi; işverenin, işçinin özel hayatında bazı kişilerle görüşmesini kısıtlanması da karşılaşılan uygulamalardandır (Sevimli, 2006: 16-17). Sonuç olarak işveren, işçinin özel yaşamına dair öğrendiği bilgilerden ötürü eşit davranma borcuna³³ aykırı şekilde davranabilmekte ya da ölçülülük ilkesine uymayan kısıtlamalara gidebilmektedir.³⁴

İşçinin özel yaşamında da yer alan adı, adresi, yaşı, ailevi durumu, malvarlığı ve sağlık bilgileri işçinin aynı zamanda kişisel verileridir (Hatipoğlu, 2009: 5). Özel yaşama dair bu bilgilerin sosyal medyaya girilmesi işverenler tarafından gözetimi beraberinde getirmektedir. Sosyal medyada paylaşılan kişisel veriler, işveren tarafından özellikle işe alım süreçlerinde işlenmektedir. Bilişim hukuku açısından önemli yer tutan kişisel veri kavramı bir sonraki başlıkta ele alınacaktır.

³³ Bkz. 3.3.2. Eşit Davranma Borcu, s. 76.

³⁴ Bkz. 3.5. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İşverence Denetiminin Hukuki Sonuçları, s. 82.

2.2.2. Kişisel Veri Kavramı

Kişisel veri kavramı, özel yaşamın gizliliği içerisinde önemli yere sahiptir. Ülkelerin yapmış oldukları düzenlemelerde kişisel verilerin gizliliği özel yaşamın gizliliği başlığı altında kendisine yer bulmuştur (Çelik, 2017: 391). Kişisel verilerin korunmasını ihlal eden suçların konusunu özel yaşamın gizliliği oluşturmaktadır (Ketizmen, 2006: 258).

Genel olarak, kimliği belirli ya da belirlenebilir kişiler hakkındaki her türlü bilgiye **kişisel veri** denmektedir (Beytar, 2017: 48). KVKK kişisel veriyi “Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi...” olarak tanımlamıştır (m. 3/d). Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması Hakkındaki Yönetmelik³⁵ ise kişisel veriyi “Belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin tüm bilgiler...” şeklinde açıklamıştır (m. 3/h). Kanun metninde, Yönetmeliğin aksine tüzel kişi ifadesine yer verilmediği görülmektedir. Beytar’ın aktardığı 2012 tarihli bir Anayasa Mahkemesi (AYM) kararı³⁶ kişisel veri kavramını şu şekilde açıklamıştır “belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir” (2017: 49).

İş hukuku açısından ise kişisel veri elektronik ya da fiziksel ortamda saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamına dair ve işçiyi doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren bilgilerdir (Manav, 2015: 99). İK 28’inci maddede düzenlenen **çalışma belgesi** ve 75’inci maddede düzenlenen **özlük dosyası düzenleme** işverenin kanunen düzenlemesi gereken ve işçinin kişisel verilerini barındıran belgelerdir.

Kişisel veri kavramını somutlaştırmak amacıyla şu örnekler verilebilir: kişinin kimliği, ismi, etnik kökeni; adresleri, telefon numaraları; sağlık durumu; fiziksel

³⁵ RG, 24/07/2012, S: 28363.

³⁶ AYM, 19/01/2012, E: 2010/40, K: 2012/8.

özellikleri; iş durumu; finansal durumu, banka hesap numarası, kredi kartları, şifreleri, aldığı cezalar; inanç ve düşünceleri, siyasi ve sendikal faaliyetlerine yönelik bilgiler; mahkumiyet durumu; başkaları ile yaptığı görüşmeler, ailesi, arkadaşları gibi belirli veya belirlenebilir kişilere ait tüm bilgiler ve kişinin bunlarla olan tüm ilişkisi (Manav, 2015: 97).

Kişiler, özel yaşamlarına da giren bu bilgileri sosyal medyada paylaşmaktadır. Öyle ki, birçok sosyal medya sitesi kayıt olmanın koşulu olarak isim, telefon numarası, yaş, fotoğraf gibi kişisel verileri istemektedir. Bazı sosyal medya uygulamaları kişisel verilerin kimlere görülmesini seçmeye imkân tanırsa da isim, fotoğraf ve yaş gibi temel bilgiler genellikle herkesin erişimine açık tutulmaktadır. Bu durum işverenin işçileri bulması ve gözetim altına alması için imkân oluşturmaktadır.

Kişisel verilerin bilgisayarlar aracılığıyla ya da fiziksel olarak “elde edilmesi, kaydedilmesi, sınıflandırılması, depolanması, kullanılması, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, üçüncü kişilerle paylaşılması, silinmesi ve yok edilmesi” gibi işlem ya da işlemlerden geçmesi **kişisel verilerin işlenmesi** olarak adlandırılmaktadır (Manav, 2015: 98). KVKK kişisel verilerin işlenmesini³⁷, veriler üzerinde yapılacak her türlü işlem olarak ele almıştır (3/e). Kişisel verilerin işlenmesini kişinin rızasına (m. 5/1) bırakan KVKK, kanuna aykırı işlenen kişisel verilerin suç (m. 17) ve kabahatlerini (m. 18) de düzenlemiştir.

Dolayısıyla işçinin sosyal medyada paylaştığı kişisel veriler, kanunsuz şekilde işveren tarafından işlenmemelidir. Oysaki uygulamada işçiler, işverenler tarafından sosyal medyada gözetime maruz kalmaktadırlar. Özellikle iş mülakatlarında işçi

³⁷ “**Kişisel verilerin işlenmesi**: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi” (KVKK, 3/e).

hakkında araştırma yapmak için başvuru sosyal medya denetimi, işçiler açısından mülakatın olumsuz sonuçlanması riskini taşımaktadır. Bu noktada, yeni bir kavram olan **unutulma hakkının** işçiyi koruyucu yönüne dikkat çekmek gerekmiştir. Kişilerin dijital geçmişinde yer alan ve istemedikleri verilerin geri dönmeyecek şekilde ortadan kaldırılması **unutulma hakkı** olarak adlandırılmıştır. Unutulma hakkı, AB Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde yer almakla birlikte, KVKK'de yer almamıştır. Ulusal mevzuatta yer alan söz konusu açık, içtihatlar³⁸ ile kapatılmıştır (Çelik, 2017). Bu sayede işçi kişisel verilerinin sosyal medya uygulamalarından kaldırılmasını talep edebilmektedir.

Kısaca ele alınan özel yaşam kavramı ve kişisel veri kavramlarının ulusal ve uluslararası mevzuattaki temellerine bakmak yararlı olacaktır. Bu bağlamda, bir sonraki başlıkta Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi, UÇÖ, Avrupa Birliği (AB), Birleşik Krallık, Fransa, ABD ve Türkiye mevzuatları incelenecektir.

2.2.3. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler

2.2.3.1. Birleşmiş Milletler

Özel yaşamın gizliliğinin korunması açısından BM'de iki adet düzenleme yer almaktadır.

2.2.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Bu düzenlemelerden ilki 10 Aralık 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir (İHEB).³⁹ İHEB; bildirge (*declaration*) özelliğiyle, hukuksal yaptırım gücü olmamasına karşın “devletlerin yargı organlarınca bağlayıcı bir referans norm” olarak kullanılmaktadır. (Kalabalık, 2009: 68-69). Bildirge hukuki açıdan yaptırım getirmese dahi, üye ülkeleri ulusal düzenlemeler yapmaları konusunda teşvik etmektedir

³⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2014/4-56 ve K. 2015/1679 T. 17.06.2015 (Çelik, 2017: 399-400); AYM Bireysel Başvuru No: 2013/5653, K. 3.3.2016 (Çelik, 2017: 401-402).

³⁹ RG, 27/05/1949, S: 7217.

(Hatipoğlu, 2009: 9). Bu doğrultuda pek çok ülkenin anayasası İHEB'e atıf yapmaktadır (Kaboğlu, 2013: 174).

6 Nisan 1949'da Türkiye'nin onayladığı bildirme, özel yaşamın korunmasına dair ilk uluslararası düzenlemedir (Kahraman, 2009: 36). Bildirme 12'inci maddesinde⁴⁰ kişilerin **özel yaşamlarını** ve özel yaşamları içinde yer alan **aile hayatı, konutu ve iletişimlerini** koruma altına alırken, ülkelere bu konularda koruyucu düzenlemeler getirmelerini belirtmiştir. Bunun yanında kişisel verilerin özel olarak korunmasına dair düzenleme bulunmamaktadır.

2.2.3.1.2. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Özel yaşamın gizliliğinin korunmasına dair ikinci düzenleme Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHİS) içerisinde yer almaktadır.⁴¹ 23 Eylül 2003'te Türkiye'de yürürlüğe giren (Kalabalık, 2009: 70) 16 Aralık 1966'da imzaya açılmış sözleşmenin 17'inci maddesi⁴² kişilerin özel yaşamları hakkında İHEB ile aynı düzenlemeleri içermektedir.

İHEB'den farklı olarak devletlere ve kişilere başvuru hakkı tanımaktadır. Türkiye kişisel başvuru hakkını onayladığı için, kişiler sözleşme ihlalinde BM İnsan Hakları Komitesine⁴³ başvurabilmektedirler (Redmond, 2007: 40). İHEB'den ayrıştığı diğer nokta ise kişisel verilerin korunmasıdır. Özel bir düzenleme yapılmamış olsa da İnsan

⁴⁰ “Hiç kimse özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz bırakılamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmaya hakkı vardır” (İHEB, m. 12).

⁴¹ RG, 21/07/2003, S: 25175.

⁴² “1. Hiç kimsenin özel hayatına, ailesine evine ya da haberleşmesine keyfi ya da yasadışı olarak müdahale edilemez; hiç kimsenin şeref ve itibarına yasal olmayan tecavüzlerde bulunulamaz. 2. Herkesin, bu gibi müdahalelere ya da tecavüzlere karşı yasalarca korunma hakkı vardır” (MSHİS, m. 17).

⁴³ Kişisel başvuru hakkının kabul edildiği ülkelerde kişiler İnsan Hakları Komitesine başvurabilmektedir. Komite, taraflar arasında arabulucu şeklinde çözüm odaklı çalışmaktadır. Çözumsuz kaldığı durumlarda ise Komite “dostça bir çözüme varma olanakları konusunda görüşlerini belirtmek” amaçlı rapor düzenlemektedir (Kaboğlu, 2013: 177-178).

Hakları Komitesi özel yaşamın gizliliğini koruyan 17'inci maddenin aynı zamanda kişisel verilerin gizliliğini de koruduğuna karar vermiştir (Okur, 2013: 40).

2.2.3.2. Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi kamu özgürlükleri açısından temel belgelerden kabul edilen AİHS'yi hazırlamıştır. Kişisel verilerin işlenmesini düzenleyen ilk hukuksal belge olan 108 Sayılı Sözleşme ise ele alınması gereken diğer bir hukuki belgedir. Konseyin, işyerinde kişisel verilerin gizliliği özelinde, işçilerin özel yaşamlarını korumak adına düzenlediği iki adet tavsiye karara değinmek de faydalı olacaktır.

2.2.3.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İHEB'den esinlenerek hazırlanan AİHS, Türkiye tarafından 18 Mayıs 1954'te onaylanmıştır. Koruma altına aldığı haklara denetim makamları oluşturması, kişilere bireysel başvuru hakkı tanınması ve yaptırım mekanizması yüklemesi ile İHEB'den ayrılmaktadır (Kahraman, 2009: 37). Sözleşmenin yaptırım mekanizması AİHM'dir. Türkiye, AİHS'e taraf olduğu için Türkiye'deki herkesin⁴⁴ AİHM'e başvuru hakkı bulunmaktadır (Kalabalık, 2009: 92).

3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe giren AİHS 8'inci maddesinde⁴⁵ BM'deki düzenlemeler paralelinde kişilerin **özel yaşamlarını** ve özel yaşamları içinde yer alan **aile hayatı, konutu** ve **iletişimlerini** koruma altına almıştır. BM'deki düzenlemelerde olduğu gibi, kişisel veriler hakkında ek bir düzenleme yapılmamış olsa da 8'inci maddenin kişisel verileri de koruyacak şekilde yorumlamak mümkündür (Okur, 2013: 42).

⁴⁴ Detaylı bilgi için bkz. Kaboğlu, 2013, s. 193-196.

⁴⁵ "Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir" (AİHS, m. 8).

Ünal'ın açıkladığı gibi, maddede yer alan 'herkes'in tanımına işçiler de girmektedir. Dolayısıyla, aynı maddenin ikinci fıkrasında⁴⁶ yer alan koşullar gerçekleşmeden sözleşmeye göre hiçbir işçinin özel yaşamının gizliliği ihlal edilmemelidir (2001: 228).

2.2.3.2.2. 108 Sayılı Sözleşme

Kişisel verilerin korunmasına dair imzalanan ilk hukuksal belge Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesidir (108 Sayılı Sözleşme). Avrupa Konseyinin 28 Ocak 1981 tarihinde Strazburg'da imzaya açtığı 108 Sayılı Sözleşme Türkiye tarafından aynı gün imzalanmıştır⁴⁷ (Çelik, 2017: 394). Sözleşmenin kapsamı otomatik olarak işlenen kişisel verilerdir (Erdoğan, C., 2017: 50). Dolayısıyla kişilerin sosyal medyada paylaştıkları bilgiler, diğer kişilerin kişisel denetimine maruz kalıyor ise 108 Sayılı Sözleşme bu denetimi kapsamamaktadır.

İmzacı ülkelerin sınırları içerisinde bulunan tüm gerçek kişilerin kişisel bilgilerinin korunması, sözleşmenin amacı olarak 1'inci maddede yer almaktadır.⁴⁸ Sözleşme ile amaçlanan, kişisel verilerin korunması aracılığıyla kişilerin özel yaşamlarının gizliliğine koruma sağlamaktır. Haliyle sözleşme kapsamına işçiler de girmektedir. Kısmen dahi olsa otomatik veri işleme yapıyor ise sözleşme iş yaşamında da kullanılabilir.

Sözleşmenin 5'inci maddesi⁴⁹ kişisel verilerin işlenmesini koşullara bağlamıştır. İşçilerin sosyal medyada gözetimine de uyarlanabilecek bu koşullara göre işçinin verileri

⁴⁶ “2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir” (AİHS, m. 8/2).

⁴⁷ RG, 17/03/2016, S: 29656.

⁴⁸ “İşbu Sözleşmenin amacı, her bir Tarafın ülkesinde, uyruğu veya ikamet yeri ne olursa olsun her gerçek kişinin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendisiyle ilgili kişisel verilerin otomatik işleme tabi tutulması karşısında özel hayata saygı kavını güvence altına almaktır...” (108 Sayılı Sözleşme, m. 1).

⁴⁹ “Otomatik işleme konu olan kişisel verileri: a **Adil biçimde ve yasal olarak** elde edilir ve işlenir; b **Belli ve meşru amaçlar** için kaydedilir ve bu **amaçlara aykırı şekilde kullanılamaz**; c Kaydedilme amaçlarına göre uygun ve yerinde olur ve **aşırı olamaz**; d **Doğru bilgileri yansıtır** ve gerektiğinde

adil ve yasal olarak işlenmeli; **amacına yönelik** ve **yeterli miktarda** olmalı ve son olarak **amacına hizmet ettiği tarihe kadar** saklanmalıdır.

2.2.3.2.3. Tavsiye Kararları

Çalışmanın konusu kapsamında Avrupa Konseyinin iki adet tavsiye kararı dikkat çekmektedir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin ele alınacak ilk tavsiye kararı 18 Ocak 1989'da kişisel verilerin çalışma hayatında işlenmesine dair İş İlişkisi Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Tavsiye Kararıdır. Karara göre işçilerin kişisel verileri toplanmadan önce **işçilere ya da temsilcilerine danışılması** gerekmektedir (Tekergül, 2010: 30). İşçinin rızasının aranmasının gerekli olması, özel yaşamına müdahalenin şiddetini azaltmak açısından olumludur.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin diğer tavsiye kararı 23 Şubat 1999 tarihli R(99) sayılı tavsiye kararıdır. Kararda kişilerin e-posta adreslerinin kişisel veri olduğu ve kişilerin istemedikleri takdirde e-posta adreslerinin listelenemeyeceğini belirtilmiştir (Soysal, 2007: 163). Bu tavsiye karar, kişilerin internette almış oldukları alan adları, takma isimleri, sosyal medya isimleri vb. şeklinde geniş yorumlanabilir. Dolayısıyla işçinin rızasının olmadığı durumlarda işçinin sosyal medyadaki hesaplarını tanımlayan isimleri veri işleminde kullanılmamalıdır.

2.2.3.3. Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) işçinin özel yaşamının gizliliğinin ve kişisel verilerinin korunması amacıyla pek çok çalışma yürütmüştür.⁵⁰ Günümüze daha yakın olması ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeleri yakalamaları açısından 1996 tarihli

güncellenir; e Kaydedilme amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan **süreyi aşmayacak şekilde** ilgili kişilerin kimliklerini belirlemeye imkan veren bir biçimde saklanır” (108 Sayılı Sözleşme, m. 5).

⁵⁰ “Türkiye tarafından 1966 yılında onaylanan 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (1958); Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanan 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme (1971) ve 143 sayılı tavsiye karar; 1985 tarihli işçi sağlığına ilişkin bilgiler hakkında 171 sayılı tavsiye karar yapılan çalışmalara örnek verilebilir” (Kaplan, 1997: 382).

Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu (*Code of Practise on the Proctection of Workers' Personal Data*) değinilmesi gereken çalışmadır.

Bilişim çağında yenilenen işçi işveren ilişkilerini düzenlemek için 1996 yılında Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu adlı davranış kodu yayınlamıştır. Bu davranış kodu, otomatik ve elle veri işlemeyi (geleneksel) düzenlemiştir. Davranış kodu, ulusal içtihadı değiştirememekle birlikte yeni yapılacak yasal düzenlemelere, toplu iş sözleşmelerine, çalışma koşullarına ve çalışma politikalarına rehber niteliğindedir (Savaş, 2009: 100).

Uygulama kodunun 3'üncü maddesinde işçilerin bilgisayar, video cihazları, ses cihazları, telefon ve diğer haberleşme araçları gibi aygıtlarla izlenebileceği belirtilmiştir. Yine aynı maddede işçi tanımı yapılarak yalnızca aktif çalışanlar değil; eski çalışanlar ve iş başvurusunda bulunanlar da kapsama alınmak istenmiştir (Savaş, 2009: 100). Günümüzde bu durum aday işçi, işçi ve eski işçinin bir haberleşme aracı olan sosyal medyada gözetlenebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Uygulama kodunun 6'ıncı maddesi söz konusu gözetimi sınırsız tutmayıp şartlara bağlanmıştır. Bu şartlardan ilki çalışana izlenmeden önce izlenme durumunu ve nedenlerini, zaman çizelgesini, kullanılacak ekipmanları ve toplanacak verileri **bildirilmesi ve yazılı rızasının alınmasıdır**. Diğer şart ise **işçinin özel hayatına en az müdahale edecek yöntemlerin seçilmesi ve uygulanmasıdır**. Davranış kodunun bu yaklaşımı işçinin mahremiyetinin işverenin gözetleme amacından daha üstün tutulduğunu göstermektedir (Okur, 2013: 52).

2.2.3.4. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (ATHŞ), yürürlükten kalkan AB Kişisel Veri Direktifi ve direktifi yürürlükten kaldıran Genel Veri Koruma Tüzüğü, AB ile ilgili olarak değinilmesi gereken düzenlemelerdir.

2.2.3.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

1 Aralık 2009’da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile birlik açısından hukuki bağlayıcılığa kavuşan ATHŞ, geleneksel kamu özgürlüklerinin yanında kişisel bilgilerin korunması gibi modern hak ve özgürlüklere de yer vermiştir (Kaboğlu, 2013: 55).

ATHŞ, özel ve aile yaşamına saygıya 7. maddesinde “Herkes, özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir” şeklinde yer vermiştir. Bir sonraki maddesinde⁵¹ ise kişisel verilerin korunmasına değinmiştir.

Şartın ilgili maddelerinde yer alan ‘herkes’ kelimesi işçileri de içermektedir. Bu nedenle, şart uyarınca birlik ülkeleri içerisindeki işçilerin özel yaşamlarına dair konularda **işçinin rızası** aranmalıdır. İşçinin rızası sonrasında özel yaşamına yapılacak müdahale “**dürüstlük kurallarının uygun ve adil bir şekilde**” olmalıdır (Erdoğan, C., 2017: 54).

2.2.3.4.2. AB Kişisel Veri Direktifi

24 Ekim 1995 tarihinde imzalan Kişisel Verilerin İşlenmesi ile İlgili Bireylerin Korunması ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin 95/46/EC Sayılı Direktif (AB Kişisel Veri Direktifi)⁵² kişilerin mahremiyeti ve verilerini kapsamlı bir şekilde düzenlemekteydi. AB direktiflerinin doğası gereği, AB Kişisel Veri Direktifi de doğrudan

⁵¹ “1. Herkes, kendisine ilişkin kişisel bilgilerinin korunmasını isteme hakkına sahiptir. 2. Bu tür bilgiler, belirtilen amaçlar için ve ilgili kişinin muvafakatine veya yasada öngörülen başka meşru temele dayalı olarak adil şekilde kullanılmalıdır. Herkes, kendisi hakkında toplanmış olan bilgilere erişme ve bunlarda düzeltme yaptırma hakkına sahiptir. 3. Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenecektir” (ATHŞ, m. 8).

⁵² AB Kişisel Veri Direktifi’nin getirdiği meşru veri işleme kriterleri **rıza, sözleşme, yasal yükümlülükler, hayati menfaat, kamu menfaati** ve **meşru menfaat** (Tekin, 2014: 230-234).

bağlayıcılığı olmadan, uyumlaştırma amacı taşımıştır. Direktifin amacı üye ülkeler arasında kişisel veri akışının önündeki engelleri kaldırmak ve bu verilerin gizliliğinin korunmasıydı (Tekin, 2014: 226). 2016 tarihli Genel Veri Koruma Tüzüğü ile yürürlükten kaldırılan direktif, kendisinin çalışma hayatında uygulanabilirliğine dair düzenleme ve görüş bildirecek bir çalışma grubu kurulmasını belirtmesi nedeniyle önem taşımaktadır.

2.2.3.4.3. Çalışma Grubu

Yukarıda bahsi geçen çalışma grubunun konu açısından dikkat çeken iki kararı bulunmaktadır. Bu kararlardan ilki 13 Eylül 2001 tarihli 5062/01 FR/Final WP 48 sayılı iş yerinde kişisel nitelikli verilerin işlenmesi kararıdır. Karar, aday işçi, işçi ve eski işçinin tüm bilgilerini koruma altına almakla birlikte işin yürütümüyle ilgili olmayan işçinin ırkı, siyasi veya dini düşüncesi gibi konuların⁵³ işlenmesini yasaklamaktadır (Tekergül, 2010: 36).

Çalışma grubunun ikinci kararı 29 Mayıs 2002 tarihli 5401/01/FR/Final WP 55 sayılı iş yerinde elektronik iletişimin izlenmesi kararıdır. Karara göre işçilerin e-posta ve internet kullanımları meşru bir nedene dayanmalı ve **işçinin rızası** dahilinde gözetime tabii tutulabilmektedir. Ek olarak, gözetimin içerik denetiminden ziyade kullanım saatleri ve taraflarının bilgileri şeklinde sınırlı⁵⁴ olması belirtilmiştir (Tekergül, 2010: 38). İşyerinde sosyal medya uygulamalarını kullanmak internet kullanımı içerisinde yer

⁵³ Kararda işin yürütümüyle ilgili olmayan ve **duyarlı veriler** olarak adlandırılan bilgiler şunlardır: kişilerin ırk veya etnik kökenleri, politik düşünceleri, dini veya felsefi inançları ya da sendika üyeliklerini ifşa eden kişisel veriler ile sağlık veya cinsel yaşamlarına dair veriler (Tekergül, 2010: 36).

⁵⁴ İşverenin, işçilerin e-posta ve internet faaliyetlerinin denetiminin gerekliliği, işçilerin özel hayatına en az şekilde müdahale edilmesine müsaade eden geleneksel bir yöntemin varlığı ve toplanan verinin saklama süresinin bahsi geçen verinin toplanma amacıyla sınırlı kalması **gereklilik** ilkesini oluşturmaktadır. Belli, açık ve meşru bir amaç ile verilerin toplanabilmesi ve amacına aykırı kullanılmamasını **amaçsallık** ilkesi belirtmektedir. **Meşruluk** ilkesince işyerindeki izleme meşru bir temele dayanmalı ve işçilerin hak ve özgürlükleri haksız zarara uğratılmamalıdır. **Ölçülülük** ilkesince denetim gerekmedikçe denetim işçilerin mesajlarının içeriğine dokunmamalı; iletişimin tarafları, saati ve süresi gibi bilgilerle sınırlı kalmalı; toplanan veriler işçilerin hak ve özgürlüklerine en az müdahale edecek şekilde işlenmelidir. İşçinin tabii olduğu ülke yasası izlemeye izin veriyorsa işçiye; işçinin tabii olduğu ülke yasası izlemeye izin vermiyorsa yetkili makamlara izleme ile ilgili bilgi verilmesi gerektiğini **şeffaflık** ilkesi dile getirmektedir. Toplanan verilerin dışarıdan gelebilecek müdahalelere karşı korunması adına örgütsel ve teknik önlemin alınmasını **kesinlik** ve verilerin saklanması ile **güvenlik** ilkeleri ele almaktadır (Savaş, 2009: 106-107).

almaktadır. Dolayısıyla kararın gözetime dair ele aldığı sınırlar işyerinde sosyal medya kullanımını için de geçerlidir.

2.2.3.4.4. Genel Veri Koruma Tüzüğü

Bilişim araçlarının gelişmesi kişisel verilerin işlenmesini de beraberinde değiştirmiştir. Değişen koşullara ayak uydurmak için 27 Nisan 2016 tarih ve 2016/679 sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT), AB Kişisel Veri Direktifi'nin yerine yürürlüğe girmiştir. Kişisel verilerin işlenmesini geniş kapsamlı düzenleyen tüzük, gündelik yaşamda da etkisini göstermiştir. Öyle ki, AB mevzuatına tabii pek çok şirket, kullanıcılarından kişisel verilerinin işlenmesine dair rıza alma yarışına girmişlerdir.

Tüzüğün iş ilişkisine yansımaları ise 88'inci maddesinde düzenlenmiştir.⁵⁵ İşçinin kişisel verilerinin özellikle işe giriş, iş ilişkisi süresince ve sonrasında işlenebildiğini belirtmiştir. Maddeye göre üye devletler işçilerin kişisel verilerinin işlenmesini kanun ya da toplu sözleşmeler ile düzenleme hakkına sahiptir. Ancak, yapılacak düzenlemeler işçinin insanlık onuru, meşru hakları ve temel haklarına aykırı olmamalıdır.

İş ilişkisini ilgilendiren **unutulma hakkına**⁵⁶ (*right to be forgotten*) tüzük yer vermiştir. Tüzüğe göre kişiler sosyal medya uygulamaları dahil olmak üzere internette

⁵⁵ "1. Member States may, by law or by collective agreements, provide for more specific rules to ensure the protection of the rights and freedoms in respect of the processing of employees' personal data in the employment context, in particular for the purposes of the recruitment, the performance of the contract of employment, including discharge of obligations laid down by law or by collective agreements, management, planning and organisation of work, equality and diversity in the workplace, health and safety at work, protection of employer's or customer's property and for the purposes of the exercise and enjoyment, on an individual or collective basis, of rights and benefits related to employment, and for the purpose of the termination of the employment relationship. 2. Those rules shall include suitable and specific measures to safeguard the data subject's human dignity, legitimate interests and fundamental rights, with particular regard to the transparency of processing, the transfer of personal data within a group of undertakings, or a group of enterprises engaged in a joint economic activity and monitoring systems at the work place" (GVKT, m. 88/1, 2).

⁵⁶ "the data subject withdraws consent on which the processing is based according to point (a) of Article 6(1), or point (a) of Article 9(2), and where there is no other legal ground for the processing" (GVKT, m. 17/1 b).

yer alan kişisel verilerinin derhal silinmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu durum, özellikle iş görüşmeleri öncesinde tercih eden işçiler açısından oldukça olumludur.

2.2.3.4.5. Özel Yaşam ve Kişisel Veri Alanında Yabancı Hukuk Sistemlerindeki Düzenlemeler

2.2.3.4.5.1. Fransa

Kıta Avrupası hukuk sisteminde yer alan Fransız hukukunda işçilerin genel gözetimine dair üç temel ilke vardır. Bu ilkeler İş Kodu'nda belirtilen **ölçülülük** (L. 120-2), **şeffaflık** (L. 121-8) ve **toplu müzakere**dir (L. 432-2). İlkelerden ötürü işverenin, gözetime başlamadan önce gözetim hakkında işçilere ve işletme komitesine bilgi vermesi gerekmektedir (Savaş, 2009: 110).

İşyerinde internetin iş dışında kullanımını engellemek için Fransız hukuku bilgisayarlara filtre koymayı ölçülülük ilkesi içerisinde saymaktadır. Filtrenin olmadığı durumlarda, işçilerin işyerinden yaptıkları görüşmelerin niteliğini belirtmeleri gerekmektedir. Aksi durumda iletişim için kullanılan her araç iş ile ilgili kabul edilecek; dolayısıyla işverenin gözetimine girecektir (Tekergül, 2010: 47-48). Bahsi geçen iletişime sosyal medya aracılığıyla gerçekleştirilen iletişim de dahil edilebilir.

2.2.3.4.5.2. Birleşik Krallık

Anglosakson hukuk sisteminde yer alan Birleşik Krallık hukukunda işyerinde izlemeyi düzenleyen 2000 tarihli Soruşturma Usulüne İlişkin Kanun (*Investigatory Powers Act*), iletişimin kasıtlı olarak kesilmesini yasal yetkiyle sınırlandırmıştır (Tekergül, 2010: 44). Dolayısıyla işçinin, işyerindeki sosyal medya kullanımı Fransa'dan farklı olarak engellenememektedir.

Ancak yine Fransa'dan farklı olarak, işverenin gözetim yapmadan önce bireysel veya kolektif bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır. 2000 tarihli Telekomünikasyon

Yönetmelikleri işçilerin, işyeri ağını kullanarak yaptıkları internet etkinliklerinin rızaları olmadan izlenmesine olanak vermektedir. Yönetmeliklerin işyerinde gözetime dair getirdiği sınır bilgilerin iş ile ilgili olmasıdır. Kısacası işçinin özel yaşamını ilgilendiren konular kaydedilememektedir (Savaş, 2009: 109).

2.2.3.4.5.3. Amerika Birleşik Devletleri

Birleşik Krallık gibi Anglosakson hukuk sistemi içinde yer alan ABD, internetin doğduğu yer olduğu için ele alınması gereken bir ülkedir. İşyerinde işçinin sosyal medya aracılığıyla gözetilmesi konusunda ABD hukukunda iki kanun öne çıkmaktadır. Bunlar 1960 tarihli Federal Gizli Dinleme Kanunu (*The Wiretap Act*) ve 1986 tarihli Elektronik Haberleşmenin Gizliliği Yasası'dır (*Electronic Communications Privacy Act*). Düzenlemeler işin gereği işyerinde bulunan telefonların işçinin rızası aranmadan dinlenebileceğini söylemektedir. İşin gereği olmayan telefonlar ise **işçinin rızası** sonrasında dinlenebilmektedir. Yapılacak dinleme işletmenin amaçlarına uygun olmalı ve işveren tarafından dinlemenin nedeni açıkça belirtilmelidir. Son olarak, işçinin kişisel görüşmeleri görüşmenin kişisel olup olmadığının tespiti için dinlenebilmektedir (Erdemir ve Çelikleş, 2006: 91-92; Tekergül, 2010: 41).

İşyerinde telefon kullanımının işverence dinlenmesini düzenleyen bu kanunların işyerinde sosyal medya kullanımı için de yorumlanması mümkündür. ABD yargı kararlarında işyerinin internet altyapısı aracılığıyla gerçekleşen iletişimlerde işverenin yararına kararlar verildiği görülmektedir (Erdemir ve Çelikleş, 2006: 94). Dolayısıyla ABD'de işveren açısından, işyerinde sosyal medya etkinliklerinin gözetimi ele alınan AB üyesi ülkelerinden daha kolaydır.

2.2.3.5. Değerlendirme

Türkiye'nin de taraf olduğu İHEB, MSHİS, AİHS'de özel yaşam hakkının aile, konut ve iletişim kavramları altında korunduğu görülmektedir. Kişisel verilerin

korunmasına dair düzenleme yapılmaması dahi, özel yaşamın sağladığı korumaya dahil edildiği görülmektedir. Avrupa Konseyinin kararlarında işçinin kişisel verilerini toplamadan önce işçilere veya temsilcilerine danışılması ve verilerin adil ve yasal yoldan toplanması şartları dikkat çekmektedir. AB ve UÇÖ ise işçinin özel yaşamına en az müdahale edecek yollar üzerinde dururken özel yaşama müdahale ve kişisel verilerin işlenmesinde işçinin rızasını aramaktadır. Ek olarak ayrımcılığa sebep olacak kişisel verilerin işlenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Fransa, işçinin sosyal medyadaki özel yaşamı ve kişisel verileri konularında ele alınan en koruyucu ülkedir. Fransa’da işyerinde sosyal medya gözetimi işveren açısından zordur. ABD’de işyeri altyapısıyla gerçekleşen sosyal medya kullanımı işçinin rızası sonrasında denetlenebilirken, Birleşik Krallık’ta rıza aranmadan denetim yapılabilmektedir. Bununla birlikte ABD’deki yargı kararları işyerinin altyapısı kullanılarak yapılan sosyal medya kullanımlarında genellikle işveren lehine kararlar almaktadır.

2.2.4. Özel Yaşam ve Kişisel Veri Alanında Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler

Türk hukuk sisteminde özel yaşamın gizliliği⁵⁷ ve kişisel verilerin korunması⁵⁸ Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Özel yaşamın geniş kapsamından dolayı Anayasa’da yer alan pek çok hak ve özgürlük de özel yaşamın gizliliğini

⁵⁷ “Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz” (Anayasa, m. 20/1); “**Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın** korunması veya **başkalarının hak ve özgürlüklerinin** korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz” (Anayasa, m. 20/2).

⁵⁸ “Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak **kanunda öngörülen hallerde** veya **kişinin açık rızasıyla** işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir” (Anayasa, m. 20/3).

desteklenmektedir.⁵⁹ Anayasal düzeyde koruma altına alınan bu kamu özgürlüklerinin ihlalleri Türk Ceza Kanunu (TCK) tarafından yaptırıma tabi tutulmuştur.⁶⁰

İK'de doğrudan bir düzenleme bulunmasa da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nundaki⁶¹ (TBK) düzenleme⁶² işçinin kişiliğinin korunmasını emretmektedir (Erdoğan, C., 2017: 70). Dolayısıyla işçinin özel yaşam mahremiyetinin korunması için ilgili düzenlemeye bakmak gerekmektedir. Çelik ve diğerlerinin açıkladığı gibi işçinin kişisel verilerinin korunması için de TBK'de ayrıca yapılan düzenlemeye⁶³ bakmak gerekmektedir (2017: 334). Maddede yer alan özel kanun KVKK'dir. Kanun ırk, politik düşünce, din, mezhep; dernek, vakıf ya da sendika üyeliği ve cinsel hayat gibi bilgileri **özel nitelikli kişisel veri** olarak ayırmıştır ve işlenmelerini işçinin rızasına bırakmıştır.⁶⁴ Süzek'in de belirttiği gibi işçinin rızası olsa dahi veri işleme işlemi hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun işlenmelidir (2017: 424). İK'de işçinin kişisel verileri hakkında

⁵⁹ Anayasa'nın başlangıç hükümlerinde yer alan insan onuru (par. 6), 2'inci maddesinde yer alan hukuk devleti ilkesi ve devamındaki bireyin maddi ve manevi varlığını serbestçe geliştirme hakkı (m. 17/1), konut dokunulmazlığı (m. 21), dini ve vicdani kanaatlerini açıklamaya zorlanamama (m. 24/3), düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamama (m. 25/2) gibi hak ve özgürlükler bireyin özel yaşamının gizliliğini desteklemektedir (Savaş, 2009: 115).

⁶⁰ TCK, haberleşmenin gizliliğinin ihlalini (m. 132); kişiler arasında gerçekleşen konuşmaların dinlenmesi ve kaydedilmesini (m. 133); özel hayatın gizliliğinin ihlalini (m. 134); kişisel verilerin kaydedilmesini (m. 135), başkasına verilmesini, yayılmasını ve ele geçirilmesini (m. 136), yok edilmesi gerektiği halde yok edilmemesini (m. 138) suç saymıştır. 132, 133 ve 134'üncü maddelerde işlenen suçların basın yayın yoluyla yayınlanması alınacak cezayı arttırmamaktadır (m. 132/3; m. 133/3; m. 134/2). 132, 133, 134, 135 ve 136'ıncı maddelerdeki suçları işleyen görevinin verdiği yetkiyi kötü kullanan kamu görevlisi, meslek ve sanatının sağladığı kolaylıktan yararlanan işçi olması durumunda verilecek ceza daha ağırdır (m. 137).

⁶¹ RG, 04/02/2011, S: 27836.

⁶² "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" (TBK, m. 417/1).

⁶³ "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır" (TBK, m. 419).

⁶⁴ "(1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir. (2) Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır" (KVKK, m. 6/1,2).

değınılebılecek işverenın özlük dosyası tutması⁶⁵ ve çalışma belgesi vermesi⁶⁶ yer almaktadır.

Özel yaşam ve kişisel verileri kavramları uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler çerçevesinde ele alındıktan sonra ifade özgürlüğü kavramına değınmek faydalı olacaktır. Çünkü, işçının sosyal medyadaki etkinlikleri onun özel yaşamını yansıtan kişisel verileri olsa da, sosyal medya işçinin ifade özgürlüğünü kullandığı yaygın bir araçtır.

2.3. İfade Özgürlüğü Kavramı

Kamu özgürlükleri içerisindeki **kişilik hakları** kapsamında yer alan ifade özgürlüğü, demokratik sistemlerin vazgeçilmez bir parçasıdır (Aydın, 2002, s, 156). İfade özgürlüğü ile gerçek ve tüzel kişiler, insan toplulukları ve sivil toplum kuruluşları düşüncelerini açıklama ve yayma özgürlüğüne kavuşmuşlardır. İfade özgürlüğü “düşünce, dernek, toplantı ve gösteri yürüyüşü, oy kullanma” gibi hak ve özgürlükleri doğası gereği içinde barındırır (Kalabalık, 2009: 230-231). Geleneksel olarak ifade özgürlüğü; konuşarak, yazarak, resmederek, oyun, sinema, miting vb. yollarla gerçekleştirilebilir. Bilişim araçları ile gerçekleştirilen ifade çeşitleri ise ifade özgürlüğünün modern yollarını oluşturmaktadır (Songu, 2013: 611). Bilişim uygulaması olan sosyal medyada yapılacak paylaşımlar, yorumlar, beğeniler, vb. etkileşimler ifade özgürlüğünün konusuna girmektedir.

İfade özgürlüğü, yalnızca düşünceleri açıklamayı değil, düşünceleri öğrenebilmeyi de içermektedir. Haber, bilgi ve belgelere ulaşabilme hakkı ve özgürlüğü olarak

⁶⁵ “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür” (İK, m. 75).

⁶⁶ “İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir” (İK, m. 28/1,2).

tanımlanabilecek **bilgi edinme hakkı** çerçevesinde “herkes, devletin (resmi makamların), başkalarının müdahalesi ve ülke sınırları söz konusu olmaksızın düşünce ve bilgileri araştırma, elde etme ve serbestçe öğrenme hakkına sahiptir” (Kalabalık, 2009: 230-232). Bilgi edinme hakkı internet ile birlikte gerçek anlamda sınırlardan kurtulmuştur. Pek çok paylaşımın yapıldığı sosyal medya kişiler için benzer ve farklı düşünceleri araştırabildiği, öğrenebildiği bir platform haline gelmiştir. Dolayısıyla, sosyal medya aracılığıyla gerçekleşen bilgi ve düşünceleri araştırma ve edinme faaliyetleri bilgi edinme hakkı kapsamına dahil edilebilir.

İfadenin öğrenilebilmesi ve paylaşılabilmesinin temelinde yatan ‘düşünce’ Anayasanın 25’inci maddesinde **düşünce ve kanaat hürriyeti** (düşünce özgürlüğü) şeklinde ayrıca koruma altına alınmıştır. Kısaca, düşünce özgürlüğü kişilerin özgürce düşünce ve kanaatlere sahip olmasını; bunlardan dolayı baskı görmemesini ve açıklamaya zorlanamamasını içermektedir. Ek olarak, kişi düşüncesini açıklamış veya bu düşünceleriyle biliniyorsa kişinin düşüncesinden dolayı baskı görmemesini kapsamaktadır. Özetle, düşünce özgürlüğü kişiyi düşünce ve kanaatlerinden ötürü oluşabilecek baskılara karşı korurken; ifade özgürlüğü ifade ve şekillerini korumaktadır (Erdoğan, 2007: 21).

İfade özgürlüğünün devlete yüklediği bu koruma ödevi onu **negatif statü hakkı** kapsamına almaktadır. İfade özgürlüğünü koruma ödevi, ifade özgürlüğünün anayasa başta olmak üzere hukuk sistemi içerisinde kanun ile düzenlenmesini gerektirmektedir⁶⁷ (Erdoğan, 2007: 20). İfade özgürlüğünün engellenmesi ya da engellenme tehlikesi olduğu durumlarda devlet gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

⁶⁷ Bkz. 2.3.2. İfade Özgürlüğü Alanında Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, s. 58.

İfade özgürlüğü kapsamında yalnızca toplum ve iktidar tarafından zararsız, olağan ya da önemsiz görülen ifadelerin değil; demokratik toplumun “çoğulculuk, hoşgörü ve geniş düşünceliliğinin” gereği olarak toplum ve iktidarın bir bölümünün onaylamadığı, onlar açısından rahatsızlık ve endişe verici bulunan düşüncelerin de açıklanabilmesi gerekmektedir (Kalabalık, 2009: 231). Çünkü, demokratik sistem yalnızca iktidardakilerin düşüncelerini açıkladığı bir sistem değildir. Kamuoyu oluşturmak adına düşüncelerin araştırılabilmesi ve ifade edilebilmesi demokrasinin yapı taşıdır (Ünal, 2001: 242).

Elbette her kamu özgürlüğü gibi ifade özgürlüğü de sınırsız değildir. Herkesin özgür olduğu demokratik sistemde özgürlüğün paylaşılması gerekmektedir. Dolayısıyla “paylaşılmış özgürlük... sınırlıdır”. Kanun koyucular, yargıçlar ve idare kamu özgürlüklerinin “**dingin birlikteliğini sağlamak ve kötüye kullanımını önlemek**” adına “birbiriyle çatışan hak ve özgürlükleri uzlaştırma görevi” ifa etmektedirler (Kaboğlu, 2013: 76-77). Kapani'nin altını çizdiği gibi demokratik sistemin varlığını dolayısıyla ifade özgürlüğünün kendisini tehdit eden antidemokratik söylemler; ancak demokratik sistemin toplumda kökleşmesinden sonra ‘özgürlüğe’ kavuşmalıdır. Hoşlanılmayan düşüncelerle baş etmenin yolu şüphesiz özgürce tartışabilmekten geçmektedir. Ancak, özgürlük “fikri ve geleneği” kökleşmemiş toplumlarda antidemokratik söylemlere müsaade etmek “sağduyu ile bağdaşması mümkün olmayan aşırı bir romantizmin ifadesi sayılabilir” (1993: 218-221).

Başkalarının haklarına zarar verilmesi ifade özgürlüğünün bir diğer sınırını belirlemektedir. Ancak, istisnai durumlar dışında zarara sebep olan ifade değil: eylemdir. Dolayısıyla bir ifadenin genel görüşe uymaması, rahatsızlık ve endişe verici olması engellenmesi için sebep oluşturmamaktadır. İfadenin engellenebilmesi, zarara yol açacağı kesin olduğu zaman mümkün olmaktadır. İfadenin yol açacağı zararın açık seçik

olması ve zararın hukuka ve hakkaniyete aykırı olması gerekmektedir (Erdoğan, 2007: 28-29).

Sosyal medyanın teknik yapısı nedeniyle anlık olarak dünyanın herhangi bir yerindeki özel veya tüzel kişi hakkında paylaşımlar yapılabilmektedir. Bu paylaşımlar hakaret, tehdit, taciz, iftira vb. şeklinde diğer gerçek ya da tüzel kişinin kişilik haklarına zarar verebilmektedir. Sosyal medyada bu tür paylaşımlar yapılması; yapılan paylaşımların beğenilmesi (*like*), paylaşılması (*share*) ve tekrarlanması (*retweet*) ifade özgürlüğü kapsamına girmemektedir (Kaya, 2015: 187). Dolayısıyla, işçinin sosyal medyada yapacağı paylaşımlar, yorumlar, beğeniler, vb. etkileşimler kanunlara, borçlarına⁶⁸ ve ahlak kurallarına aykırılık teşkil etmiyorsa ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmelidir.

Her ne kadar ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerekse de çıkar uyumsuzlukları nedeniyle işçilerin bu kamu özgürlüğü kısıtlanabilmektedir. Geleneksel medyada ifade özgürlüğünü sınırlandırmanın en çok kullanılan yolu olan sansür, internet için etkili bir araç değildir. Çünkü, internette yer alan bilginin tek yerden engellenememesi; engellenen yapının başka uygulamalar ile bertaraf edilebilmesi ve diğer kişilerin de engellenmek istenilen bilgiyi depolaması ve paylaşması gelişen bilişim teknolojileri açısından sansürün etkisini azaltmaktadır (Aydın, 2013: 45-46). İş ilişkisi açısından 'engellenemeyen ifadenin' yaptırımını olarak genellikle iş sözleşmesinin feshi ile karşılaşılmaktadır.⁶⁹

⁶⁸ Bkz. 3.2. İşçinin Borçları Açısından Sosyal Medya Kullanımı ve İşverence Denetlenmesinin Değerlendirilmesi, s. 62.

⁶⁹ Bkz. 3.5. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İşverence Denetiminin Hukuki Sonuçları, s. 82.

Genel bir çerçevede ele alınan ifade özgürlüğü kavramına ulusal ve uluslararası mevzuattan bakmak faydalı olacaktır. Bu bağlamda, bölümün devamında BM, Avrupa Konseyi, AB, Fransa, Birleşik Krallık, ABD ve Türkiye mevzuatları incelenecektir.

2.3.1. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler

2.3.1.1. Birleşmiş Milletler

BM'nin 2012 tarihli İnternetteki insan haklarının desteklenmesi, korunması ve haktan faydalanma⁷⁰ kararı çevrimdışı hayatta sahip olunan hak ve özgürlüklerin çevrimiçi hayatta da geçerli olabilmesini sağlamıştır (Aydın, 2013: 49-50). Dolayısıyla BM'nin temel belgelerinde kabul ettiği kamu özgürlükleri internet genelinde, haliyle sosyal medya özelinde de geçerlilik kazanmıştır.

BM'nin kamu özgürlüklerinden ifade özgürlüğüne⁷¹ değindiği ilk çalışma İHEB'tir⁷². İlk defa İHEB'de ele alınmış ifade özgürlüğü, MSHİS⁷³ ile somut hukuksal düzenlemeye kavuşmuştur.⁷⁴ MSHİS, İHEB'den farklı olarak ifade özgürlüğünün sınırlarını da belirtmiştir. Sözleşme ifade özgürlüğüne getirilecek sınırlamaların **yasalarla önceden belirlenmiş** olmasını şart koşmuştur. Sınır getirilebilecek konuları ise

⁷⁰ BM İnsan Hakları Konseyi, 29 Haziran 2012 tarihinde A/HRC/20/L.13 sayılı İnternetteki insan haklarının desteklenmesi, korunması ve haktan faydalanma (*The promotion, protection and enjoyment of human rights on the Internet*) kararını yayınlamıştır (Promotion and protection, 2012). BM'nin bu kararı ile internet insan hakkı olarak tanınmıştır.

⁷¹ “Herkesin düşünce ve anlatım özgürlüğüne hakkı vardır. Bu hak düşüncelerinden dolayı rahatsız edilmemek, ülke sınırları söz konusu olmaksızın, bilgi ve düşünceleri her yoldan araştırmak, elde etmek ve yaymak hakkını gerekli kılar” (İHEB, m. 19).

⁷² Bkz. 2.2.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, s. 36, par. 4.

⁷³ Bkz. 2.2.3.1.2. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, s. 37, par. 4.

⁷⁴ “1. Herkes, kimsenin müdahalesi olmaksızın istediği düşünceye sahip olma hakkına sahiptir. 2. Herkes, düşüncelerini açıklama hakkına sahiptir; bu hak, herkesin, ülkesel sınırlara bağlı olmaksızın her çeşit bilgiyi ve fikri, sözlü, yazılı ya da basılı biçimde, sanat eserleri biçiminde ya da kendi seçeceği herhangi bir başka biçimde araştırma, edinme ve iletme özgürlüğünü de içerir. 3. Bu maddenin 2. fıkrasında öngörülen hakların kullanılması, özel bazı görev ve sorumlulukları da beraberinde getirir. Dolayısıyla, bunlara bazı sınırlamalar da konulabilir; ancak, bu sınırlamaların **yasalarda öngörülmüş olması** ve; a) **Başkalarının haklarına ve şöhretine saygı** bakımından ve; b) **Ulusal güvenliğin, kamu düzeninin ya da kamu sağlığı ve genel ahlakın korunması** bakımından gerekli olması zorunlu olmalıdır” (MSHİS, m. 19).

kişilik haklarına zarar verici ifadeler ile; ulusal güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve **genel ahlakı** korumak için zorunlu durumlar olarak belirtmiştir (MSHİS, m. 19/3).

Türkiye'nin de kabul ettiği Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ve ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi İle İlgili Seçmeli Protokol⁷⁵ küçüklerin korunması ve çocuk pornografisi konularını ifade özgürlüğü kapsamında ele almamaktadır (Dilek, 2007: 75-76).

2.3.1.2. Avrupa Konseyi

AİHS⁷⁶ ulusal sınırlar gözetilmeksizin herkesin ifade özgürlüğünü güvence altına alırken, bu kamu özgürlüğünün sınırsız olmadığını da altını çizmiştir.⁷⁷ Sözleşme, kanaat oluşturabilmek adına bilgiye ulaşabilmeyi ve kanaati her türlü araç aracılığıyla açıklayabilmeyi, yayabilmeyi güvence altına almaktadır (Songu, 2013: 612).

Sözleşme açısından ifade özgürlüğünü sınırlandırmak için öncelikle, hangi durumların suç olduğunun MSHİS'de olduğu gibi **yasalarda öngörülmüş** olması gerekmektedir. Sınırlandırma **ikinci fıkrada yer alan durumlarda** gerçekleştirilebilmektedir. Son olarak kısıtlamanın "**demokratik bir toplumda gerekli**" olması gerekmektedir. Üç koşulun oluşmasıyla ifade özgürlüğü **ölçülü ve orantılı** bir şekilde sınırlandırılabilir (Aydın, 2013: 44-45). AİHS'in çizdiği sınırlar içinde

⁷⁵ 20 Kasım 1989 tarihli Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ve ek, 25 Mayıs 2000 tarihli Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi İle İlgili Seçmeli Protokol Türkiye tarafından kabul edilerek iç hukuka aktarılmıştır. Sözleşme ve sözleşmeye ek protokol çocukların teşhir edilmesini, cinsel amaç güder biçimde resmedilmesini, pornografik nitelikli malzemelerde kullanılmamasını belirtmektedir (Dilek, 2007: 75-76).

⁷⁶ Bkz. 2.2.3.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, s. 38, par. 3.

⁷⁷ "1. Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar. Bu madde, Devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine tabi tutmalarına engel değildir. 2. Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir" (AİHS, m. 10).

kararlar veren AİHM, başkalarının şeref ve haysiyetlerine saygı ve küçüklerin korunması durumlarını özgürlüğün sınırı olarak belirtmektedir (Ünal, 2011: 280).

Konseyin sonraki yıllarda aldığı kararlar içindeki Avrupa Siber Suç Sözleşmesi ve Bilişim Sistemleri Aracılığıyla İşlenen Irkçı ve Yabancı Düşmanı Eylemlerin Suç Haline Getirilmesi İçin Avrupa Siber Suç Sözleşmesi'ne Ek Protokol⁷⁸ ile İnternette İletişim Özgürlüğü Deklarasyonu⁷⁹, ifade özgürlüğünün sınırını bilişim suçları, küçüklerin korunması ve kişilik hakları şeklinde çizmiştir. Dolayısıyla işçinin bu bağlamda yapacağı paylaşımlar da ifade özgürlüğü içerisinde değerlendirilmemektedir.

2.3.1.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Birlik açısından bağlayıcılığı olan ATHŞ⁸⁰ en temel kamu özgürlüklerinden ifade özgürlüğünü ele almıştır.⁸¹ Şart, ulusal sınırlar fark etmeksizin, herkesin özgürce bilgi edinebilmesini ve paylaşabilmesini güvence altına almıştır. Şart, ifade özgürlüğüne

⁷⁸ 23 Kasım 2001'de Budapeşte'de imzalanan Avrupa Siber Suç Sözleşmesi, internet aracılığıyla işlenen suçlarla ilgili ilk uluslararası sözleşmedir. Sözleşme, maddelerini imzacı devletlerin iç hukuklarına aktarmalarını öngörmektedir. İnternette ifade özgürlüğünün sınırını çocuk pornografisi olarak çizen sözleşmeye ek, 28 Ocak 2003 tarihinde Bilişim Sistemleri Aracılığıyla İşlenen Irkçı ve Yabancı Düşmanı Eylemlerin Suç Haline Getirilmesi İçin Avrupa Siber Suç Sözleşmesi'ne Ek Protokol imzaya açılmıştır. Ek protokol ile ırkçı ve yabancı düşmanı söylemlerin bilişim sistemleri aracılığıyla üretilmesi ve yayılması suç sayılmıştır (Dülger, 2004: 93-96).

⁷⁹ 28 Mayıs 2003 tarihli 840'ıncı Avrupa Konseyi bakanlar toplantısı sonucunda İnternette İletişim Özgürlüğü Deklarasyonu (*Declaration on freedom of communication on the Internet*) yayımlanmıştır. Karar, devletlerin interneti düzenlemesine ilişkin ilkeler içermektedir. İlk ilke üye devletlerin internete getirecekleri kısıtlamaların diğer iletişim araçlarına uygulan kısıtlamaları aşmamasını söylemektedir. İkinci ilke internette yer alan içeriklerin denetiminin devletten ziyade öz ya da ortak olmasını; üçüncü ilke internete kapsamlı filtreleme ya da engelleme getirilmemesi, AİHS m. 10/2'nin getirecek kısıtlamanın sınırı olmasını söylemektedir. Bireylerin bilgi toplumuna ulaşması önündeki engellerin kaldırılması gerektiğini söyleyen dördüncü ilke, açıklamasında lisans ya da düzenlemeler ile devletlerin ifade özgürlüğünü kısıtlamamasına yer vermiştir. Kişilerin kısıtlanmamasını söyleyen dördüncü ilkedan sonra, beşinci ilke internet servislerinin özgürce verilmesini belirtmiştir. Altıncı ilke internet servis sağlayıcılarına sınırlı sorumluluk verilmesini ele almıştır. İlkenin açıklamasında, servis sağlayıcılara sunucularından geçen ya da barındırdıkları bilgileri aktif olarak denetleme yetkisi verilemeyeceği yazılmıştır. Bu tarz bir denetimin ifade özgürlüğüne ket vuracağı belirtilmiştir. Denetimin makul sebebi olarak yasal soruşturmalar gösterilmiştir. Son ilke anonimliği ele almıştır. İlkeye göre çevrimiçi gözetimden kaçınmak ve ifade özgürlüğünü arttırmak adına, devletler kişilerin kimliklerini gizli tutma tercihlerine saygı göstermelidir. Anonimliğin sınırı olarak yasadışı faaliyetler gösterilmiştir (Declaration on freedom, 2003).

⁸⁰ Bkz. 2.2.3.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, s. 42, par. 2.

⁸¹ "Herkes, ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ulusal sınırlarla kısıtlanmaksızın bir görüşe sahip olma, haber ve düşünceleri elde etme ve bunları ulaştırma özgürlüğünü içerir" (ATHŞ, m. 11/1).

herhangi bir sınırlama getirmese de birlik üyesi ülkeler kendi hukuklarındaki düzenlemeler ile ifade özgürlüğünün sınırını çizmişlerdir.

2.3.1.2.2. İfade Özgürlüğü Alanında Yabancı Hukuk Sistemlerindeki Düzenlemeler

2.3.1.2.2.1. Fransa

Fransa’da internetin genelinde ifade özgürlüğünün sınırları ceza kanununda çizilmektedir. Sosyal medya özelinde de uygulanabilecek bu sınırlar küçüklerin cinsel istismarı ve şiddet şeklindedir. Fransa’da 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni Ceza Kanunu bilişim araçlarıyla gerçekleştirilen ifade özgürlüğünün sınırına yer vermiştir. Yeni Ceza Kanunu küçüklerin resimlerinin pornografik amaçlı kullanımını yasaklarken; şiddet ve pornografi içeren paylaşımların küçükler tarafından erişilmeyecek şekilde paylaşılmasını istemektedir (Yaycı, 2007: 50-51).

2.3.1.2.2.2. Birleşik Krallık

İngiliz hukuku açısından pornografi ve çocuk pornografisini engellemeye yönelik 1964 tarihli Müstehcen Yayınlar Kanunu (Obscene Publication Act) ve 1984 tarihli Telekomünikasyon Kanun’larının (The Telecommunication Act) kapsamına bilişim araçlarıyla gerçekleştirilen iletişim de dahil edilmiştir (Dülger, 2004: 83-84). 1984 tarihli Telekomünikasyon Kanunu saldırgan, tehditkâr, müstehcen mesaj gönderilmesini yaptırıma bağlamıştır. 1997 yılında Tacizden Korunma Yasası (The Protection from Harassment Act) ile bilişim sistemleri kullanılarak rahatsız etme ve takip ederek tacizde bulunma (stalking) suç kapsamına alınmıştır (Pallı, 2008: 114-115). Dolayısıyla Birleşik Krallık için, sosyal medyada ifade özgürlüğünün sınırının küçüklerin cinsel istismarı ve diğer kişilerin kişilik hakları olduğu söylenebilir.

İş ilişkisi açısından ise ifade özgürlüğü 1998 tarihli İnsan Hakları Yasası (*Human Rights Act*) ile düzenlenmektedir. Baybora’nın aktardığı yargı kararlarında sosyal medyada ifade özgürlüğünün sınırının işverenin ve işletmenin kişilik hakları olduğu

görülmektedir. Özellikle şirketin **kurumsal imajını** zedeleyen ifadeler yargı organlarınca korunmamaktadır (2017: 1722-1724).

2.3.1.2.2.3. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'deki düzenlemeler AB'deki düzenlemelere benzemektedir. Ancak, küçüklerin korunması amacıyla getirilen pek çok düzenleme, yetkili makamlara geniş yetkiler vermesi ve ifade özgürlüğünü tehdit ettiği gerekçesiyle kamuoyunda tepki ile karşılaşmıştır. Uygulanacak olan kısıtlamaların ABD Anayasası'na göre oldukça geniş olduğu, düşünce ve fikir özgürlüğünü ihlal ettikleri görüşleri ile Federal Yüksek Mahkeme getirilen düzenlemeleri iptal etmiştir (Yaycı, 2007: 47-48).

İş ilişkisi açısından ifade özgürlüğü Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (*National Labor Relations Act*) ile düzenlenmektedir. Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası'nın denetleyicisi konumunda olan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (*National Labor Relations Board*) işçilerin işyeri ile ilgili sosyal medyada yer alan ifadelerinin korunabilmesi için iki adet şart düzenlemiştir. Söz konusu şartlardan ilki ifadenin “mutlaka çalışma koşulları ve şartlarıyla ilgili” olmasıdır. İkinci şart ise işçinin eleştiri yaparken tek başına olmamasıdır. Baybora'nın aktardığı yargı kararlarında, işçinin sosyal medyadaki işyeri eleştirisi **çalışma koşullarıyla ilgili** ve **çalışma arkadaşlarınca destekleniyorsa** bu eleştiri ifade özgürlüğü içerisinde değerlendirilmektedir (2017: 1714-1720).

2.3.1.3. Değerlendirme

Çalışma kapsamında yukarıda ele alınan BM'nin 2012 tarihli kararı tüm kamu özgürlüklerini kapsamları ve sınırlarıyla birlikte internet ortamına taşımıştır. Bu kamu özgürlüklerinden ifade özgürlüğü Türkiye'nin de taraf olduğu İHEB, MSHİS, AİHS'de düzenlenmiştir. Genel olarak ifade özgürlüğünün sınırı kişilik haklarına zarar verici ifadeler, ulusal güvenlik, kamu düzeni, kamu sağlığı ve genel ahlaki korumak için zorunlu durumlardır. Yine genel olarak, Avrupa konseyi ve ele alınan ülkelerde internette ifade

özgürlüğünün sınırı küçüklerin korunması ve kişilik haklarının korunması olduğu görülmektedir.

İş ilişkisi açısından sosyal medyada ifade özgürlüğünün sınırı Birleşik Krallık'ta işyeri ve işverenin kişilik haklarına saldırıdır. Genel anlamda ifade özgürlüğüne daha liberal yaklaşan ABD, iş ilişkisi bakımından eleştiriye koşullara bağlamıştır. Bu koşullar çalışma şartları ile ilgili olması ve çalışma arkadaşları ile birlikte hareket edilmesidir.

2.3.2. İfade Özgürlüğü Alanında Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler

İfade özgürlüğü Anayasa'da güvence altına alınmış⁸² bir **kamu özgürlüğüdür**. Elbette, diğer kamu özgürlükleri gibi sınırsız değildir. Anayasa, AİHS'ye benzer biçimde (m. 10/2), ifade özgürlüğüne demokratik sistemde müdahalenin gerekçelerini⁸³ sıralamıştır (Songu, 2013: 614). Anayasa'nın herkese tanıdığı ifade özgürlüğü toplumdaki tüm kesimleri ve bireyleri kapsamaktadır. Dolayısıyla iş ilişkisindeki işçi ve işverenleri de kapsamaktadır (Okur, 2006: 3).

⁸² “Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet Resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar. Bu fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir” (Anayasa, m. 26/1).

⁸³ “Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulüncelikle belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir” (Anayasa, m. 26/2).

İfade özgürlüğünün diğer sınırı, konusu suç teşkil eden söylemlerdir.⁸⁴ Özellikle tehdit⁸⁵ (m. 106), hakaret⁸⁶ (m. 125) ve iftira (m. 267) gibi suçlar sosyal medya aracılığıyla sıklıkla gerçekleştirilmektedir. Sonuç olarak üçüncü kişilerin şeref ve haysiyetleri zarar görmektedir. Sosyal medyada hakaret içeren paylaşımı “benimsercesine” paylaşan kişi hakkında da sorumluluk doğmaktadır (Akkurt, 2017, 356-358).

İş hukukunda ifade özgürlüğü içinde değerlendirilemeyecek konular İK’de ele alınmıştır.⁸⁷ Kısacası iş ilişkisinde işçinin; işveren ve işyeri hakkında ifade özgürlüğünün sınırını **sadakat borcu** çizmektedir. Buna göre işçi, işverenin ve ailesinin kişilik haklarına zarar verici söylemlerde bulunmadan eleştiri getirmelidir. İşçinin, işyerinde dair getirdiği eleştirinin sınırı ise **işyerinin düzeni** ve **işyeri barışıdır** (Erdoğan, G., 2017: 208). İşçinin karşılaştığı sorunları öncelikle işverene ya da yetkili birime bildirmesi beklenmektedir. Söz konusu bilginin kamuoyuna duyurulması en son aşama olmalıdır (Zorlutuna, 2016: 63). Kamuoyuna başvurup **ifşa** hakkını kullanan işçi **ölçülülük ilkesine** göre hareket etmeli, işverenin kişilik haklarına en az seviyede zarar verilmelidir. İşçi, iş sözleşmesine ve ahlaka aykırı bilgileri ölçülü ve gerektiği kadarını paylaşmalıdır;

⁸⁴ Bu suçlar şunlardır: **organ ticareti** (m. 91/6); **cinsel taciz** (m. 105); **tehdit** (m. 106); **şantaj** (m. 107); **hakaret** (m. 125); **uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanılmasını alenen özendirme veya bu nitelikte yayın yapma** (m. 190/3); **halk arasında korku ve panik yaratmak amacıyla tehdit** (m. 213/1; m. 218); **suçu ve suçluyu övme** (m. 215/1; m. 218); **halkı kin ve düşmanlığa tahrik veya aşağılama** (m. 216; m. 218); **yasalara uymamaya tahrik** (m. 217; m. 218); **örgütün veya amacının propagandasını yapma eylemi** (m. 220/8); **müstehecenlik** (m. 226); **göreve ilişkin sırrın açıklanması** (m. 258); **iftira suçu** (m. 267); **gizliliğin ihlali suçu** (m. 285); **cumhurbaşkanlığına hakaret** (m. 299); **devletin egemenlik alametlerini aşağılama** (m. 300); **Türklüğü, cumhuriyeti, devletin kurum ve organlarını aşağılama** (m. 301) ve **halkı askerlikten soğutma** (m. 318) (Güngör, 2007: 145-147)

⁸⁵ TCK’ye göre tehdit suçu, tehdidin konusunun gerçekleşip gerçekleşmemesinden bağımsız oluşur. Failin tehdidinin konusunu gerçekleştirebilecek imkanının olmaması, mağdurun tehdide inandırılması durumunda tehdit objektif olarak mevcuttur. Aynı zamanda mağdurun, faili dikkate almadığı durumlarda da tehdit gerçekleşmiş sayılır. Ancak kişilerin, batıl inançlar aracılığı ile tehdit edilmesi tehdit kapsamına girmektedir (Akkurt, 2017: 359).

⁸⁶ Hakaret olarak adlandırılmayacak söylemler, toplumda hâkim olan söylemler ile örf ve adetleri göz önünde bulundurarak belirlenmektedir (Akkurt, 2017: 358).

⁸⁷ “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” (İK, m. 25/II b); “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması...” (İK, m. 25/II d); “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” (İK, m. 25/ II e).

rakiplerin, **iş sırlarını** öğrenmemesi için özenli davranmalıdır. Son olarak, gerçekleşecek ifşa çözüm getirecek kitle ile sınırlı kalmalıdır (Alp, 2013: 110-111, 134, 195).

Özel yaşamın gizliliği, ifade özgürlüğü ve kişisel veri kavramlarını daha soyut düzeyde ele alınan bu bölümün çalışmanın temel sorusuna yanıt verebilmesi için bu kavramların iş ilişkisinden doğan hak ve borçlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler işçinin bahsedilen kamu özgürlüklerini korumakla beraber bu hak ve özgürlükler iş ilişkisinden doğan hak ve borçlar çerçevesinde incelenmelidir. Bu iki hukuki düzlem arasındaki ilişkilerin analiz edilebilmesi için iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçları ve bunların özel yaşam, kişisel veri ve ifade özgürlüğü ile olan ilişkisinin kurulması gerekmektedir. İzleyen bölümüm temel amacı da bu olacaktır. Daha açık ifade etmek gerekirse, daha önce de kullanılan örnekte görüldüğü gibi hasta iken Facebook'ta çevrimiçi görünen işçinin işten çıkarılması iş ilişkisinden doğan hakların özel yaşam hakkından daha mı üstün tutulduğu anlamına gelmektedir? Ya da böyle bir çelişki den bahsedilemez mi? Bu ve buna benzer sosyal medya gözetimi uygulamalarının bu çerçevede incelenmesi için bazı soruların cevaplanması kritik önem taşımaktadır. İş ilişkisinden kaynaklanan işverene yüklenen haklar nelerdir, bu hakların hukuki sınırları nelerdir ve bu hakların işçinin özel yaşamı, kişisel verilerinin korunması ve ifade özgürlüğü ile nasıl bir ilişkisi vardır? Aynı biçimde iş ilişkisinin işçiye yüklediği borçlar nelerdir ve bunların işçilerin özel yaşamı, kişisel verisi ve ifade özgürlüğü ile ilişkisi nedir? Tüm bu sorunların sosyal medyaya yansımaları ve hukuki sonuçları yargı kararlarında nasıl vuku bulmuştur? İzleyen bölümün temel tartışma başlıkları bunlar olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ

İŞVERENCE DENETİMİNİN

ÖZEL YAŞAM HAKKI, KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE

İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMLARI

AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş sözleşmesi taraflara karşılıklı ve sürekli borçlar yüklemektedir (Süzek, 2017: 347). İşçi ve işverene yüklenen bu karşılıklı borçlar birbiriyle çatıştıklarından dolayı aralarında ustaca denge kurulmalıdır (Savaş, 2009: 99). Bu başlık altında diğer borçları etkilediği için öncelikle işverenin haklarına yer verilecektir. Sonrasında işçinin ve işverenin borçları kısaca açıklanacaktır. İşçinin ve işverenin borçları açıklandıktan sonra alt başlık şeklinde, ilgili borcun işçinin sosyal medya kullanımından doğan özel yaşam, kişisel veri ve ifade özgürlüğü konularıyla olan ilişkisi açıklanacaktır.

3.1. İşverenin Hakları

Bu başlık altında işverenin, iş ilişkisi içinde işçinin sosyal medya kullanımını denetlemesine meşru dayanak oluşturduğu ileri sürülen iki kavramdan söz edilecektir. Ele alınacak bu haklar sırasıyla yönetim hakkı ve mülkiyet hakkıdır.

3.1.1. Yönetim Hakkı

İş ilişkisini düzenleyen yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri karşılaşılabilecek her türlü olaya yanıt vermemektedirler. İşin yürütümüyle alakalı olup yasalar ve sözleşmeler ile düzenlenemeyen alanlar işverenin yönetim hakkı ile doldurulmaktadır. İşveren yönetim hakkını, işin yürütümü ve işçilerin davranışlarını düzenleyerek kullanır (Çelik vd., 2017: 238; Süzek, 2017: 86).

Yönetim hakkının sınırını yasalar, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi oluşturmaktadır (Erdemir, 2015: 36-38). İşverenin yönetim hakkının kanuni sınırı TBK ve TMK’de bulunabilmektedir. Verilecek talimatlar TBK 27. maddeye göre “emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olmamalıdır”. TMK’nin 2’inci maddesine göre verilecek talimatlar “objektif iyi niyet kurallarına uygun” olmalı ve TMK 399’uncu maddesine göre “dürüstlük kurallarına göre işçiden beklenebilecek olanla sınırlı olmalıdır” (Süzek, 2017: 90). Haliyle **işçinin kişilik hakları**, yönetim hakkının önemli sınırını oluşturmaktadır (Aydın, 2002: 59). İşçinin kişilik haklarının korunması yönetim hakkını kullanan işverene **işçiyi gözetme borcu** ve **eşit davranma borcu** gibi pek çok borç yüklemektedir⁸⁸ (Süzek, 2017: 90).

3.1.2. Mülkiyet Hakkı

Kaynağını Anayasa’nın 35’inci maddesinden ve TMK’nin 683’üncü maddesinden alan mülkiyet hakkı, iş ilişkisinde de kendisine yer bulmaktadır. İşveren şayet işyerinin, üretim araçlarının ve diğer yardımcı araçların maliki ise mülkiyet hakkına sahiptir. Dolayısıyla işverenin mülkiyet hakkı bazı durumlarda işçinin gözetimi için hukuki dayanağı oluşturmaktadır (Okur, 2013: 31-32).

3.2. İşçinin Borçları Açısından Sosyal Medya Kullanımı ve İşverence

Denetlenmesinin Değerlendirilmesi

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği borçların sosyal medya denetim ve gözetimi ile ilişkisinin ortaya konulması gereklidir. İşçinin sosyal medyada kullanımının gözetiminde dikkat çeken iş görme borcu, işverenin talimatlarına uyma borcu ve sadakat borcu aşağıda sırasıyla kısaca açıklanacaktır. Her borcun alt başlığı olarak sosyal medya gözetiminin özel yaşam hakkı ve ifade özgürlüğü ile ilişkisi ele alınacaktır.

⁸⁸ Detaylı bilgi için bkz. Süzek, 2017, s. 90.

3.2.1. İş Görme Borcu

İş akdinin işçiye yüklediği temel borç iş görme borcudur. İş görme borcuyla alakalı İK'deki hükümlerin azlığı, borcun unsurları ve hükümleri açısından, genel nitelikli olan TBK'ye⁸⁹ bakmayı gerektirmektedir (Çelik vd., 2017: 263). İşveren, işin yürütülmesine yönelik vereceği talimatlar ile **yönetim hakkını** somutlaştırmış olmaktadır (Süzek, 2017: 87).

3.2.1.1. İş Görme Borcu ve İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı

İşyerinde sosyal medya kullanımı işçinin özel yaşamının gizliliği hakkı ve ifade özgürlüğü ile iş görme borcunun çatışmasına neden olmaktadır.

3.2.1.1.1. İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı ve İfade Özgürlüğü

Temel haklardan olan ifade özgürlüğü işyerinde de geçerlidir. Ancak işçi ifade özgürlüğünü iş görme borcunu etkilemeyecek şekilde kullanılmalıdır. Örnek vermek gerekirse, işçi mesai saatleri içerisinde toplantı veya tartışmalara katılamamaktadır (Ertürk, 2010: 241). Dolayısıyla işçi için ifade özgürlüğünü gerçekleştireceği bir alan olan sosyal medya kullanımı, mesai saatleri içerisinde işin yürütümünü aksatmayacak şekilde kullanılmalıdır.

İşyerinde internetin bireysel kullanımının önüne geçmek hem oldukça güç hem de **ölçülülük** ilkesini sarsmaktadır. Çünkü uygulamada bazı internet siteleri tamamen engellenmektedir (Savaş, 2009: 111). Yargıtay da bir kararında⁹⁰ işverenin açık veya örtülü rızası olmadan internetin özel amaçla kullanılmasını yasaklamıştır. Buna istisna olarak, acil durumlar, kısa özel konuşmalar ve iş ile ilgili kullanımlar sıralanmıştır. Ancak, kişilerin kendilerini ifade edebildikleri ve haber aldığı sosyal medya uygulamalarının işyerinde tamamen engellenmesi ölçülülük ilkesini aşmaktadır. Haliyle,

⁸⁹ İş görme borcunun unsurları, işçinin **işi kendisinin yapması** (TBK, m. 395), işçinin **çalışma koşullarına uyması**, işçinin **işi özenle yapmasıdır** (TBK, m. 396) (Çelik vd., 2017: 263-267; Süzek, 2017: 347-354).

⁹⁰ Yargıtay, 9. HD, 17/03/2008, E: 2007/27583, K: 2008/5294 (akt. Okur, 2013: 148).

iş görme borcunu aksatmayacak şekilde ve işyerinin altyapısının da kullanımına izin vererek işyerinde sosyal medya erişimine izin vermek ölçülü olacaktır.

3.2.1.1.2. İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı ve Özel Yaşam

Sosyal medya uygulamalarının gizlilik ayarı sunması kişilere arkadaşlarından oluşan gruplar kurma yetkisi vermektedir. Bu durum kişilerin özel yaşamlarını sosyal medya uygulamaları aracılığıyla işyerinde de sürdürmelerine olanak sağlamaktadır. İşyeri ve işçinin özel yaşamını birbirinden ayırmanın zorluğu sosyal medya uygulamaları ile artmıştır. 2016 tarihli bir Yargıtay kararına⁹¹ işçinin mesai saatleri içerisinde bir sosyal medya sitesini kullanması konu olmuştur. Karara konu olan uyuşmazlıkta yerel mahkeme, işçinin sosyal medya sitesine girmesinin işi ne yönde aksattığının saptanamadığını bu yüzden **haklı fesih** yerine **geçerli fesih** uygulanmasının yerinde olacağını belirtmiştir. Yargıtay da yerel mahkemenin kararını isabetli bulmuştur.

3.2.2. İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu

İşveren **yönetim hakkı** uyarınca, iş görme borcu kapsamı dışında kalan, işin yürütülmesi ile doğrudan bağlantısı bulunmayan; işçinin işyerindeki davranışlarını yönlendirmeye yönelik talimatlar verebilmektedir. Bu durum işçi açısından **işverenin talimatlarına uyma borcunu** doğurmaktadır (Çelik vd., 2017: 238; Süzek, 2017: 88).

İşçinin itaat borcu TBK'nin 399'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar" (Çelik vd., 2017: 272; Süzek, 2017: 358). İşçinin itaat borcunun sınırını işverenin yönetim hakkına getirilen sınırlandırmalar belirlemektedir (Süzek, 2017: 358).

⁹¹ Yargıtay, 9. HD, 13/01/2016, E: 2014/27212, K: 2016/620 (akt. Erdem vd., 2016: 34).

3.2.2.1. İşverenin Talimatlarına Uyuma Borcu ve İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı

İşyerinde sosyal medya kullanımının iş görme borucuna olumsuz etkisinin işin aksatılması olduğu önceki başlıkta açıklanmıştı. İşverenin talimatlarına uyuma borcunun iş görme borcundan farklılaştığı nokta, işverenin işyerinde sosyal medya kullanımına dair verdiği talimatlara işçinin uyup uymamasıdır.

Beytar, iş için gerekli dikkatin, işçinin bilişim aletlerinden internete girmesi sırasında bozulabileceğini belirtmiştir. Bu durum iş görme borcunu etkileyecektir. İşveren, **önceden bildirmek** ve **dürüstlük kuralı** çerçevesinde davranmak koşulu ile, mesai saatleri içerisinde özel işleri için internete giren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir (2017: 109-110, 199).

Yargıtay bir kararında⁹² **işçilere bildirildiği halde**, işletme bilgisayarından şahsi e-postası aracılığı ile özel işlerini yapan işçinin “iş edimini yeterince yerine getirmediği” söylemiştir. Özellikle, işyerinde bulunan bilgisayarlardan işçinin özel işlerini yapmaması gerektiği Yargıtay’ın başka bir kararında yer almıştır.⁹³ Bu kararda işverenin yönetim ve mülkiyet hakkı etkilidir.

Ancak, küçük bilgisayarlar halini alan cep telefonları işyerinde sosyal medya uygulamalarına erişebilmek için uygun ortamı sağlamaktadır. İşyerinin internet altyapısını kullanmayan ve şahsi telefonunu kullanarak sosyal medya uygulamalarına giren işçi, işverenin yönetim hakkınca gözetimine tabii olabilir. 2014 tarihli bir Yargıtay kararında⁹⁴, **daha önce bu konuda uyarılan** işçinin telefonu ile konuşması **haklı fesih** nedeni sayılmıştır. Bu durum sosyal medya kullanımı için de yorumlanabilir.

⁹² Yargıtay, 9. HD, 05/02/2007, E: 2006/30107, K: 2007/2011 (akt. Beytar, 2017: 201).

⁹³ Yargıtay, 9. HD, 04/05/2009, E: 2008/36305, K: 2009/12393 (akt. Erdoğan, G., 2017: 236).

⁹⁴ Yargıtay, 7. HD, 11/07/2014, E: 2014/8175, K: 2014/16160 (akt. Erdoğan, G., 2017: 238).

İşin yürütülmesi için verilen işverenin özel mülkiyeti bilişim araçlarından, özel kullanımı nedensiz yasaklamak işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kurallarınca uygun değildir. Özel amaçlı kullanımın tamamen yasaklanabilmesi için işletmesel zorunluluk olması gerekmektedir (Okur, 2013: 152). Pek çok kişi için vazgeçilmez hale gelen sosyal medyayı işyerinde tamamen yasaklamak ölçüsüz olacaktır. Dolayısıyla iş görme borcunu aksatmayacak, örneğin işçinin ara dinlenmesinde ya da öğle tatilinde yaptığı kullanımlar, işyerindeki cihazlara ve altyapıya zarar vermeyecek ölçüdeki sosyal medya kullanımı yaptırıma konu olmamalıdır.

3.2.3. Sadakat Borcu

İş sözleşmesinin “temel ve belirleyici unsuru” **bağımlılıktır** (Ertürk, 2010: 87). İşçi, hayatını sürdürmek için gerekli olan geliri iş görme borcu sonrasında kazanmaktadır. İşverenin ücret ödemesi, işçinin **ekonomik bağımlılığını** oluşturmaktadır. İşçinin, işverenin iş organizasyonunda çalışmayı kabul etmesi işçi ve işveren arasında hiyerarşi kurulmasına neden olmaktadır. Oluşan yapı içerisinde işveren, yönetim hakkını kullanarak işçiye emir ve talimatlar vermektedir. Bu durum **kişisel bağımlılığı** (hukuki bağımlılık) oluşturmaktadır (Ertürk, 2010: 94-105; Yuvalı, 2012: 33).⁹⁵

TBK 396. maddesinde işçiye, işverenin haklı menfaatinin korunması için sadakatle davranması gerektiğini belirtmektedir. İş sözleşmesinin “işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği” iki tarafa da **sadakat borcu** yüklemektedir. Bu borç işverene **işçiyi gözetme**⁹⁶ borcu yüklerken; işçiye ise “işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu” yüklemektedir (Aydın, 2002⁹⁷, 56-57; Ertürk, 2010: 105-108; Süzek, 2017: 359).

⁹⁵ Öğretide üçüncü bir bağımlılık olarak **teknik bağımlılık** ele alınmıştır. İşin yürütümü esnasında işin nerede, nasıl, hangi araçlarla yapılacağı gibi konular işverenin emir ve talimatları ile sağlanmaktadır. Oluşan bu bağımlılığa Ertürk, teknik bağımlılık adını vermektedir (2010: 96-97).

⁹⁶ Bkz. 3.3.1. İşçiyi Gözetme Borcu, s. 73.

⁹⁷ Çalışmada yararlanılan kaynaklardaki kanunlar, tarafımızca güncel olanlarla değiştirilmiştir.

İK ise sadakat borcuna zarar veren unsurları 25/II e maddesinde⁹⁸ düzenlemiştir. Bunun yanında Ertürk'ün belirttiği gibi aynı maddede yer alan b⁹⁹ ve d¹⁰⁰ düzenlemeleri “genel anlamda sadakat borcu kapsamında, sadakat borcunun muhtelif görünümleri” olarak değerlendirilebilir (2010: 138).

Sadakat borcunun kişilik hakkına dair sınırını TMK m. 23 (kişinin rızası ile yapılan işlemler) ve TMK m. 24 (kişinin rızası dışında yapılan işlemler) belirlemektedir. Kısaca değinmek gerekirse işçinin rızası olsa dahi kişilik hakkını daraltan iş sözleşmesi maddeleri geçersizdir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin karşılaştığı bir durumda ise “kanun, iş sözleşmesi, dürüstlük kuralı ve o işle ilgili çalışma yaşamı gelenekleri” örnek alınmalıdır (Ertürk, 2010: 233).

3.2.3.1. Sadakat Borcu ve İşçinin Sosyal Medya Kullanımı

Sadakat borcunun kapsayıcı yapısı işyeri sınırlarını aşarak işçinin tüm yaşamına etki etmektedir. Bu doğrultuda başlık içerisinde işçinin özel yaşamının gizliliği hakkı ve ifade özgürlüğünün sosyal medya kullanımı açısından ilişkisi ele alınacaktır.

3.2.3.1.1. İşçinin Sosyal Medya Kullanması ve İfade Özgürlüğü

3.2.3.1.1.1. İşçinin Sosyal Medyada Getireceği Eleştiri Açısından

Kamu özgürlüklerinden ifade özgürlüğünün iş sözleşmesi ile sınırlandırılması mümkün değildir (Ertürk, 2010: 244). Ancak bu durum ifade özgürlüğünün iş ilişkisinde sınırsız olduğu anlamına gelmemektedir. İK ifade özgürlüğü olarak değerlendirilemeyecek ve işçinin sadakat borcuna uymayan beyanları işverenin şeref ve

⁹⁸ “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” (İK, m. 25/II e).

⁹⁹ “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” (İK, m. 25/II b).

¹⁰⁰ “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” (İK, m. 25/II d).

namusuna dokunacak söz ve davranışlar, yapılan açıklamaların asılsız, şeref ve haysiyet kırıcı olması şeklinde düzenlemiştir.¹⁰¹

İşçinin işverene getirdiği eleştirinin sadakat borcuna etkisi **ölçülülük ilkesi** ile tespit edilebilmelidir. İşçinin ölçülülük ilkesini aştığı durumlarda “işvereni koruyucu bir tavır takınmak gerekmektedir”. İşçinin ifadesi doğruyu yansıtsa dahi “iş barışını sarsan, işverenin durumunu güçleştiren, işin düzenini ve iş akışını bozan açıklamalarda bulunursa, işverenin korunmaya değer haklı menfaatleri işçinin düşüncesini serbestçe açıklama özgürlüğüne göre öncelikli olarak değerlendirilmelidir” (Ertürk, 2010: 346). 2014 tarihli Yargıtay kararına¹⁰² işçinin “F.. adalet dağıtma bankası değildir. Çünkü sadece torpillilerin yalakaların bankası olmuş” söylemi konu olmuştur. Yargıtay, işçinin bu söyleminin eleştiri sınırlarını aştığını, doğruluk ve bağlılığa uymadığını belirtmiştir. Başka bir kararında Yargıtay eleştirinin sınırını “yapıcı ve objektif ölçütler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri” şeklinde çizmektedir.¹⁰³

İşçinin, işyerinde getirdiği eleştirinin sınırını ise **işyerinin düzeni** ve **işyeri barışı** çizmektedir. Eleştiri yapılırken kullanılan dilin tehdit, aşağılayıcı nitelik içermesi, diğer işçileri üzmesi, oyalaması işyeri düzeni ve barışını sarsar niteliktedir (Erdoğan, G., 2017: 208). Yargıtay bir kararında¹⁰⁴ işçinin kendisinin de katıldığı grev sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hakkında “20 TL’ye SA-TIL-DIK” söylemini, eleştiri sınırları içinde değerlendirmiştir. Benzer şekilde başka bir kararında¹⁰⁵ Yargıtay işletmenin ağaçları kestğini sosyal medyada belirten işçinin bu söylemini “işyerinde üretim ve iş ilişkisi

¹⁰¹ “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” (İK, m. 25/II b).

¹⁰² Yargıtay, 9. HD, 25/09/2014, E: 2014/11621, K: 2014/28293 (akt. Baybora, 2017: 1734).

¹⁰³ Yargıtay, 9. HD, 23/01/2017, E: 2016/2778, K: 2017/422 (Yargıtay karar arama).

¹⁰⁴ Yargıtay, 9. HD, 07/10/2015, E: 2015/18298, K: 2015/27819 (akt. Erdem vd., 2016: 38).

¹⁰⁵ Yargıtay, 7. HD, 29/09/2016, E: 2016/5892, K: 2016/15282 (Yargıtay karar arama).

süresince herhangi bir olumsuz etki” oluşturmadığı gerekçesiyle ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirmiştir. Aynı şekilde, bir kararda¹⁰⁶ ise işçinin getirdiği eleştirinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığından işveren tarafından kanıtlanması gerektiği belirtilmiştir. Buna karşın 2017 tarihli Yargıtay’ın bir kararında¹⁰⁷ işçinin sosyal medya üzerinden “işçi çıkışları olacağından bahsettiği, nereye kadar işçi çıkarılacağı, kapatın fabrikayı o zaman” şeklinde getirdiği eleştirinin haklı fesih nedeni olmadığını söylemiş; ancak işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin “önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale” gelmesinden ötürü **geçerli fesih** nedeni sayılmıştır.

İşçinin, işverene ve işyerine getireceği eleştiriler **işletmenin ve işverenin itibarını sarsmamalıdır**. Sosyal medyada herkese açık şekilde rakip ürünün beğenilmesi ya da kendi siyasi, dini veya felsefi görüşüne uymayan işyeri uygulamalarını rakip işyerleri ile kıyaslaması buna örnek verilebilir (Alp, 2013: 146). Elbette sadakat borcu ile ifade özgürlüğünün sınırını işçinin yaptığı iş ve konumu belirlemektedir. İşvereni temsil eden ve ifadeleri işverene atfedilebilecek işçi “işletme ile bütünleştiği” için mesai saatleri dışında da işverene zarar verebilecek ifadelerden kaçınılmalıdır (Ertürk, 2010: 244; Ertürk 2002: 117).

3.2.3.1.1.2. İşçinin Sosyal Medyada İfşa Hakkı Açısından

İşçi iş sözleşmesi devam ederken sadakat borcu gereği iş sırlarını, işverene ve işyerine zarar verecek şekilde açıklayamaz.¹⁰⁸ Yargıtay kararına¹⁰⁹ konu olmuş bir olayda işçinin e-postasına işletme ile ilgili bilgiler gelmiştir. İşçi gelen e-postayı sosyal medyada

¹⁰⁶ Yargıtay, 9. HD, 22/01/2018, E: 2016/34334, K: 2018/752 (Yargıtay karar arama).

¹⁰⁷ Yargıtay, 9. HD, 24/04/2017, E: 2016/10576, K: 2017/7110 (Yargıtay karar arama).

¹⁰⁸ İş organizasyonunca bilinen, öğrenilmesi üçüncü kişiler açısından zor olan ve üçüncü kişilerin öğrenmesi işverenin haklı menfaatine zarar verecek türdeki bilgiler **iş sırrı** kapsamına girmektedir (Demirtaş, 2012: 54-56; Doğan, 2017: 14-15; Uşan, 2003: 29). Çalışma kapsamı, iş sözleşmesi devam ederken meydana gelen gözetimi kapsadığı için **sır saklama borcuna** değinilmemiştir.

¹⁰⁹ Yargıtay, 9. HD, 11/09/2014, E: 2014/8395, K: 2014/26420 (akt. Baybora, 2017: 1732).

paylaştığı için işverenince iş sözleşmesine son verilmiştir. Yargıtay kararında işçinin paylaştığı bilgilerin **orantılılık ilkesince** feshi gerektirmediğini belirtmiştir.

İş sırları kimi durumlarda, arkadaşlar arasında paylaşılacak eğlenceli durumlardan farklı olarak kamuoyuna duyurulması gereken olgular olmaktadır. Elbette, işçi öncelikle **ihmalleri** ve **kanunsuz eylemleri** sadakat borcu gereği işverene söylemelidir.¹¹⁰ Böyle bir durumun yararsız, imkânsız ya da zaman kaybı oluşturduğunu düşünen işçi başka kişi ve kurumları korumak için kamu kuruluşlarına veya medyaya durumu **ifşa edebilir** (**whistleblowing**¹¹¹) (Demirtaş, 2012: 55-56; Erdoğan, G., 2017: 216; Uşan, 2003: 101-102). İşçinin işverene başvuramayacağı durumlarda **ifşa hakkı** mevzuatta öngörülmüştür.¹¹² Kimi durumlar ise işçiye **ifşa borcu yüklemektedir** (Alp, 2013: 73-76; Uşan, 2003: 102). TCK 278’de düzenlenen “işlenmekte olan” veya “işlenmiş olmakla birlikte... neticelerinin sınırlandırılması halen mümkün” olan suçların yetkili makamlara bildirilmemesi **suçu bildirmeme suçu** olarak düzenlenmiştir (Alp, 2013: 73). Bu tür durumlar sır saklama yasağı içerisinde değerlendirilmemektedir.

İşçinin **ifşa hakkı**, **sadakat borcu** ile çelişmemektedir. Çünkü, kamunun menfaatinin, işverenin korunmaya değer menfaatinden üstün olduğu durumlarda **ifşa hakkı** hayat bulmaktadır (Erdoğan, G., 2017: 249). Dolayısıyla hukuki olarak gerçekleşmiş ifşa, sadakat borcu içinde yer almamaktadır ve işçilerin sosyal medyada yapacağı hukuka uygun ifşa yaptırımı konu olmamalıdır. Ancak üst düzey yönetici konumundaki kişilerin, işçilere ve yöneticilere göre ifşa durumunda da daha hassas davranması beklenmektedir (Alp, 2013: 169).

¹¹⁰ İşçinin idari makamlara yazılı başvurusu Anayasada yer alan **dilekçe hakkı** ile korunsada da öncelikli olarak durumdan habersiz işverene bilgi verilmesi; çözüm alınmadığı durumda idari makamlara başvurulması gerekmektedir (Alp, 2013: 193). Bunun yanında işçinin yetkili makamlara yaptığı ihbarların asılsız veya şeref ve haysiyeti kırıcı nitelikte olması haklı fesih nedenidir (Alp, 2013: 143).

¹¹¹ “Whistleblowing ‘ortak bir yanlış olduğunda kamuoyuna başvurmak’ veya ‘organizasyonlarda muhtemel kötü ve yanlış davranışları raporlamak’ anlamında kullanılmaktadır” (Alp, 2013: 1).

¹¹² Detaylı bilgi için bkz. Alp, 2013, s. 71-92.

3.2.3.1.2. İşçinin Sosyal Medya Kullanması ve Özel Yaşam

İşveren, yönetim hakkına dayanarak işçinin özel yaşamına dair talimatlar veremez.¹¹³ İşçinin özel yaşamının işyerine zarar verebildiği durumlar işçinin **sadakat borcu** kapsamında değerlendirilmelidir (Süzek, 2017: 89-90). Erdoğan'ın aktardığı 19.10.2010 tarihli AIHM Özpinar-Türkiye kararında işçinin özel yaşamının iş yaşamına etki etmediği durumda işten çıkartılmayacağı belirtilmiştir (G., 2017: 221).

Buna karşılık işçinin özel yaşamı işverenin gözetimine sıklıkla konu olmaktadır. Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararına¹¹⁴ spor hocası olarak çalışan işçinin işyeri sınırları içerisinde yer alan ve konut olarak kullandığı lojmanından yaptığı sosyal medya paylaşımı konu olmuştur. Kararda, işçinin mesai saatleri dışında konut olarak kullandığı lojmanda alkol almasının işçinin özel yaşamına girdiği belirtilerek bunun sosyal medyada paylaşılmasının fesih nedeni oluşturmayacağı belirtilmiştir.

2014 tarihli bir Yargıtay kararında¹¹⁵ kulüp dışında ders verdiği sosyal medya paylaşımlarından anlaşılan spor hocası olarak görevli işçi **güven ilişkisini zedelediğinden geçerli feshi** uygun görülmüştür. Çünkü, işçinin iş sözleşmesi boyunca işveren ile rekabet etmemesi¹¹⁶ **sadakat borcunun** sonucudur (Çelik vd., 2017: 281-282; Demirtaş, 2012: 57; Ertürk, 2010: 323; Süzek, 2018: 361; Uşan, 2003: 47). Diğer bir Yargıtay¹¹⁷ kararında dövme olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinde başka bir iş yerinde çalışmayacağını kabul ettiği halde sosyal medya paylaşımlarından buna uymadığı görülmüştür. İş

¹¹³ AIHM özel yaşamın bazı meslek gruplarında daha dar olduğunu belirtmektedir. Özel yaşam alanı en dar kişiler hükümet yetkilileri, ikinci olarak siyasetçi ve kamuya mâl olmuş kimseler ve son olarak da kamuya mal olmamış gerçek kişiler gelmektedir (Hatipoğlu, 2009: 7). Futbolcu, manken gibi yaptığı işin gereği fiziksel özelliklerini koruması gereken kişilerin özel yaşamları sınırlandırılabilir. Çünkü bu işçilerin özel yaşamları, işleri ile doğrudan ilişkilidir (Erdoğan, G., 2017: 240). Dolayısıyla işçinin özel yaşamı, sadakat borcunun gerektirdiği ölçüde sınırlandırılabilir (Ertürk, 2002: 93).

¹¹⁴ Yargıtay, 9. HD, 12/06/2017, E: 2016/14655, K: 2017/10166 (Yargıtay karar arama).

¹¹⁵ Yargıtay, 22. HD, 28/04/2014, E: 2014/10658, K: 2014/10130 (akt. Baybora, 2017: 1729).

¹¹⁶ TBK'nin 444. maddesi uyarınca işçi, iş sözleşmesi sonrasında eski işveren ile rekabet etmeyeceğini yazılı şekilde bildirebilir. Çalışma kapsamı, iş sözleşmesi devam ederken meydana gelen gözetimi kapsadığı için **rekabet etmeme borcuna** değinilmemiştir.

¹¹⁷ Yargıtay, 9. HD, 05/06/2017, E: 2016/14956, K: 2017/9595 (Yargıtay karar arama).

sözleşmesinde de fesih nedeni olarak belirtilen bu nedenin “iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği” nedeniyle **geçerli nedenle feshedilebileceği** belirtilmiştir.

Sosyal medya uygulamalarının gizlilik ayarı sunması, işçinin paylaşımlarını ailesiyle veya arkadaşlarıyla sınırlandırmasına olanak vermektedir. Bu tarz gruplar üçüncü kişilere kapalı olduğundan işçinin özel yaşam alanı içerisinde sayılmalıdır. Bu doğrultuda Yargıtay bir kararında¹¹⁸ sosyal medyada işletmeye yapılan fazla mesai ücretleri hakkındaki eleştirinin **belirli bir grupta** yapıldığı ve eleştiri sınırlarını aşmadığını belirtmiştir. Başka bir Yargıtay kararında¹¹⁹ ise “adam gibi adam yok, herkes kaypak, yalaka, taklacı olmuş” gibi söylemleri, işçinin **belirli bir kitleyle paylaşması**, işvereni doğrudan hedef almaması nedenlerinden ötürü ifade özgürlüğü içinde değerlendirilmiştir. Yıldız’ın aktardığı Yargıtay kararına¹²⁰ konu olmuş olayda, **üçüncü kişilere kapalı bir grupta** yapılan eleştiri grup üyesi bir işçi tarafından işverene bildirilmiş ve bildirim yapan işçiler dışındaki işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiştir. Yargıtay, işverenin feshe neden olan konuşmaları “yasak bir şekilde elde ettiğini” ve bahsi geçen konuşmaların ifade özgürlüğü içerisinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (2018: 111-112).

İşçinin arkadaşlarından oluşan kapalı bir grupta yaptığı işyeri ve işverene dair gerçeği yansıtır eleştirisi sadakat borcuna aykırı kabul edilmemelidir. Ancak, herkese açık yapılan paylaşım gerçeği yansıtsa dahi “işveren ya da işyerine yönelik alçaltıcı ve hakaret içeren nitelikte ise” bu durum fesih nedeni olabilmektedir. Bunun yanında ifade özgürlüğü içerisinde değerlendirilmeyen “hakaret, iftira veya asılsız suç isnadı” fesih nedeni sayılmaktadır (Yıldız, 2018: 111).

¹¹⁸ Yargıtay, 22. HD, 14/06/2017, E: 2017/16290, K: 2017/17802 (akt. Baybora, 2017: 1731-1732).

¹¹⁹ Yargıtay, 9. HD, 23/01/2017, E: 2017/2778, K: 2017/422 (akt. Baybora, 2017: 1732-1733).

¹²⁰ Yargıtay, 9. HD, 01/06/2017, E: 2016/14205, K: 2017/9526 (akt. Yıldız, 2018: 111-112).

Son olarak, sosyal medyada yapılan paylaşımlar belirli bir kitleyle sınırlansa dahi işverenin ve işletmenin **itibarını sarsmamalıdır**. Çelik ve diğerlerinin bahsettiği gibi işçi sadakat borcu gereği işverenin şöhret ve itibarının sarsılmaması ve işverene zarar verebilecek olayların önlenmesi için gerekli eylemlerde bulunmalıdır (2017: 277). Bu doğrultudaki bir Yargıtay kararında¹²¹ işçinin, işletmenin adını kullanarak sosyal medyada üçüncü kişiyi tehdit etmesini **güven ilişkisini zedeleyici** ve **işletme itibarını sarsıcı** bularak iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceğini belirtmiştir. Başka bir kararda¹²² mesai saatleri içerisinde işletmenin logosu görünür bir şekilde kapalı bir grupta yapılan paylaşımı **geçerli fesih** nedeni saymıştır. Gerekçe olarak, paylaşımı yapan işçinin gönderisinin binlerce kişi tarafından görüleceğinin ve bu durumun iş disiplini ve akışını bozacağını işçinin bilmesi gerektiği aktarılmıştır.

3.3. İşverenin İş İlişkisinden Doğan Borçları Açısından İşçinin Sosyal Medya Kullanımının Denetiminin Değerlendirilmesi

İş sözleşmesinin işverene verdiği haklar ve işçiye yüklediği borçlar, işverenin borçları ile dengelenmektedir. İşverenin sosyal medya gözetim uygulaması yaparken uyması gereken borçlar, işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma borcudur. Başlık altında bu borçlara kısaca değinildikten sonra her borcun alt başlığı olarak sosyal medya gözetimi işçinin özel yaşam hakkı ve kişisel verilerin korunması kapsamında ele alınacaktır.

3.3.1. İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran yapısı işçi ve işverene borçlar yüklemektedir. İşçinin **sadakat borcunun** karşılığı olarak işveren **işçiyi gözetme borcu** ile yükümlüdür (Çelik vd., 2017: 321-322; Ertürk, 2010: 176; Süzek, 2017: 416). İşveren, işçinin meşru çıkarlarının zarar görmesine engel olmak, işçiyi işten kaynaklanan risklere karşı korumak

¹²¹ Yargıtay, 7. HD, 07/03/2016, E: 2015/40819, K: 2016/5475 (akt. Baybora, 2017: 1730-1731).

¹²² Yargıtay, 7. HD, 26/05/2016, E: 2016/10461, K: 2016/11592 (Yargıtay karar arama).

ile yükümlüdür. Geniş bir kavram olan işverenin işçiyi gözetme borcu şu şekilde özetlenebilir: işçinin kişiliğini gözetme borcu; işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması; “maddi ve manevi değerlerine saygı gösterilmesi”; “işçiye gerekli bilgilerin verilmesi, yol gösterilmesi, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunulması”; işçinin işyerine getirdiği araç ve eşyasının¹²³ korunmasıdır (Çelik vd., 2017: 321-322; Süzek, 2017: 416). Kısacası, işverenin gözetme borcu maddi koruma ile sınırlı değildir; işçinin kişiliği ve özel yaşamına da saygı duymayı içermektedir (Çelik vd., 2017: 322-323; Ertürk, 2002: 87; Yuvalı, 2012: 34).

İşçiyi gözetme borcunun sınırı TBK'nin 417'inci maddesinde bulunan “İşveren... işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla... yükümlüdür” ifadesinden dolayı **dürüstlük ilkesi** ile belirlenmektedir (Çelik vd., 2017: 322).

3.3.1.1. İşçiyi Gözetme Borcu ve İşçinin Özel Yaşamının Korunması Açısından Sosyal Medya Gözetimi

Gözetme borcu, işçinin “maddi ve manevi varlığını, fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü tehdit eden her türlü harekete karşı işçiyi korumayı” kapsamaktadır. İşverenin kendisi, diğer işçiler ya da müşteriler işçiyi cinsel ve psikolojik tacize (*mobbing*)¹²⁴ maruz bırakabilir. Dolayısıyla işveren, işçinin tacize uğramaması için gerekli önlemleri almalı, tacizin son bulması için gerekli adımları atmalıdır (Aydın, 2002: 103-104; Ertürk, 2002: 88-89; Yuvalı, 2012: 110).¹²⁵

¹²³ İşçinin işyerine getirdiği şahsi araç ve eşyasının, işveren tarafından korunması için “bunların işyerine getirilmesinin zorunlu olması ya da bunları işyerine getirmenin olağan sayılması” gerekmektedir (Aydın, 2002: 61).

¹²⁴ “**Psikolojik taciz**, işyerinde psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme ve sıkıntı verme anlamına gelmektedir” (Yuvalı, 2012: 114).

¹²⁵ “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” (TBK, m. 417/1); “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine

Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda¹²⁶ işçi aynı işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından sosyal medya üzerinden taciz edildiğini işverene bildirmiştir. Yargıtay, başka bir işçiyi sosyal medya üzerinden cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin **haklı nedenle feshedilmesini** doğru bulmuştur. Başka bir Yargıtay kararında¹²⁷ ise işçi aynı işyerindeki başka bir işçinin üzerine ketçap, mayonez, hardal döküp sosyal medya sitesinde paylaşmıştır. Yargıtay, işçinin bu hareketinin işyerinde olumsuzluğa neden olduğu ve çalışma düzenini bozduğunu belirterek **geçerli fesih** uygulanmasını belirtmiştir.

3.3.2. Eşit Davranma Borcu

Öğretide, eşit davranma borcunun **hakkaniyet esasına** dayandığı kabul edilmektedir. İşverenin keyfi uygulamalarından işçinin korunması borcun en önemli işlevidir. Çünkü, bir işçinin diğer işçilere kıyasla daha kötü şartlarda çalıştığını düşünmesi, işçinin adalet duygusunu zedeleyecektir. Bunun yanında eşit davranma borcu mutlak eşitlik anlamına gelmemektedir. İşveren “aynı niteliklere sahip, aynı ya da eşit değerdeki (benzer) işlerde çalışan” işçilere eşit davranmalıdır (Yıldız, 2008: 60-66). Dolayısıyla işverenin, işçilere “eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşulları” sağlaması iş hukuku açısından yükümlülüktür (Çelik vd., 2017: 379).

Borcun esas kaynağı Anayasa, kişilerin farklılıklarını önemsemeyerek herkesi kanun önünde eşit görmektedir (m. 10/1).¹²⁸ İş ilişkisinde uygulanan¹²⁹ İK, işverenin

dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, m. 2/g).

¹²⁶ Yargıtay, 9. HD, 04/06/2015, E: 2015/12347, K: 2015/20424 (akt. Erdem vd., 2016: 42); Yargıtay, 9. HD, 12/10/2015, E: 2015/20326, K: 2015/28093 (akt. Baybora, 2017: 1733-1734).

¹²⁷ Yargıtay, 9. HD, 08/07/2014, E: 2014/8396, K: 2014/23747 (akt. Baybora, 2017: 1729-1730).

¹²⁸ Buna ek olarak kadın erkek eşitliğinin sağlanması için alınacak önlemler ile “Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler” eşitlik ilkesine aykırı sayılmamaktadır (Anayasa, m. 10/3).

¹²⁹ İş ilişkisinde uygulanan bir diğer yasal dayanak 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'dur. Kanun ayrımcılık sebeplerini sıralayarak kapsamının sınırını çizmiştir (Çelik vd., 2017: 382-383; Süzek, 2017: 473). Kanun, iş sözleşmesinin kurulma aşamasında, iş ilişkisi içerisinde ve sona ermesinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Kanun eşit davranma borcundan daha dar kapsamlı olsa da; uygulama alanı bakımından İK'nin kapsamına giren ve girmeyen tüm iş akdi ile çalışanlara uygulanması açısından geniştir (Süzek, 2017: 493).

ayırım yapmama borcunu 5. maddesinde düzenlemiştir. Kanunda hangi farklılıklara ayırım yapılamayacağı belirtilmiş. Yalnızca belirtilen farklılıklar ile yetinmeyen kanun “benzeri sebepler” ifadesi ile kapsamını geniş tutmuştur. Belirtmek gerekir ki; Anayasa işverene **genel anlamda eşit davranma**¹³⁰ borcu yüklerken, İK işverene **ayırım yapma yasağı** getirmektedir (Çelik vd., 2017: 380-383; Süzek, 2017: 474-475; Yuvalı, 2012: 44-47).

3.3.2.1. Eşit Davranma Borcu ve İşçinin Sosyal Medyadaki Kişisel Verileri

İşverenin eşit davranma borcu İK’ye göre iş sözleşmesi ile başlamaktadır. İşe alım sürecinde Anayasa’nın 48’inci maddesinde belirtilen sözleşme özgürlüğü gereği işverenin adaylara eşit davranma borcu bulunmamaktadır¹³¹ (Süzek, 2017: 477; Yuvalı, 2012: 55). Bununla birlikte İK işe alımda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağını belirtmektedir (m. 5/3). Sosyal medya uygulamalarının kayıt esnasında doldurulmasını zorunlu tuttuğu alanlar kullanıcıların yaşı, cinsiyeti, fotoğrafı, cinsel yönelimi gibi temel kişisel verilerini içermektedir. Dolayısıyla iş mülakatlarında işçinin herkese açık kişisel verileri ayrımcılık nedeni olabilmektedir.

Geleneksel olarak işe alımda işçinin kişilik hakkı, iş ile alakasız soruların sorulamaması, testler yapılamaması şeklinde korunmaktadır (Ertürk, 2002: 83). Ek olarak, farklı görüşler olmakla beraber, işe girişte üçüncü kişilerden bilgi alınarak bu bilgilerin değerlendirilmesi aday işçinin rızasına bağlanmıştır. Rıza göstermeyen aday işçi hakkında araştırma yapılamamalıdır (Beytar, 2017: 185). Sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte işçiye yöneltilebilecek pek çok sorunun cevabı işçinin kişisel verisi olarak sosyal medya sayfasında yer alır hale gelmiştir. Dolayısıyla geleneksel

¹³⁰ **Ayrımcılık yasağı**, işçilerin kanunda belirtilen farklılıklarından ötürü işverenin farklı işlem yapamamasını ifade etmektedir. **Genel anlamda eşit davranma borcu**, ayrımcılık yasağını kapsamakla birlikte işverene “haklı bir sebep yokken farklı bir muamele yapmama borcu” da yüklemektedir. Dolayısıyla genel anlamda eşit davranma borcu daha kapsayıcı bir kavramdır (Çelik vd., 2017: 381).

¹³¹ İşe almada ayırım yapılamayacak alanlar işçinin cinsiyeti (İK, m. 5/3), mevcut sendika üyeliği ya da tercih edilen sendikaya üye olmasının istenmesi (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, m. 25/1) ve engel durumudur (Engelliler Hakkında Kanun, m. 14/2-3) (Süzek, 2017: 477). Sayılan özellikler dışında bir kişinin dil, ırk, milliyet gibi özelliklerinden ötürü nefret nedeniyle işe alım sürecinde ayrımcılığa maruz kalmasını TCK 122’inci maddesinde suç saymıştır.

araştırma yöntemlerinde olduğu gibi, işçi hakkında sosyal medyada araştırma yapılmak isteniyorsa öncelikle işçinin rızası alınmalıdır. İşlenecek kişisel veriler ayrımcılık kurallarına uygun bir şekilde işlenmelidir. Ancak uygulamada işçinin rızası alınmadan sosyal medya araştırması yapılacağı tahmin edilebilir. Bu noktada, **unutulma hakkı**¹³² aday işçi açısından oldukça yararlı bir uygulamadır. Çünkü, aday işçinin özellikle işvereni tarafından görünmesini istemediği verileri unutulma hakkınca kaynağında silinmektedir.

İşçinin özel yaşamı iş görme borcunu etkilemiyorsa işveren tarafından dikkate alınmamalıdır (Ertürk, 2002: 84; 124-129). Bu durum bir Yargıtay kararında da görülmektedir.¹³³ Dolayısıyla işçinin sosyal medya paylaşımları işverenin eşit işlem yapmaması için neden oluşturmaz. Çünkü, işveren yönetim hakkını kullanırken eşit işlem yapma borcuna uymalıdır (Çelik vd., 2017: 388; Süzek, 2017: 480). İşveren, işin sevk ve idaresinde, ücretlendirmede eşitlik ilkesini gözetmelidir (Ertürk, 2002: 102-113; Yuvalı, 2012: 178-182).

İş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit işlem yapma borcu öğretide tartışmalıdır. Çelik ve diğerleri, fesihte eşit davranma borcunun olmadığını söylerken (2017: 385-386); Yıldız'ın görüşü ise fesihte eşit davranma borcunun bulunduğu. İş güvencesi kapsamındaki işçi; cinsiyeti, medeni durumu, dili, ırkı, dini vb. nedenlerle işten çıkartıldıysa öncelikle İK 18'inci maddeye göre yapılan fesih geçersizdir. Buna ek olarak İK 5'inci maddede düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırılık oluşur (2008: 257).

3.4. İş İlişkinde İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İşverence Denetiminin

Hukuka Uygunluk Sebepleri

İşveren kendisini, işçileri ve işletmeyi korumak maksadıyla yönetim (Savaş, 2009) ve mülkiyet (Okur, 2013) haklarına dayanarak işçilerin sosyal medya etkinliklerini de

¹³² Bkz. 2.2.2. Kişisel Veri Kavramı, s. 35, par. 4.

¹³³ Yargıtay, 22. HD, 05/05/2014, E: 2014/11302, K: 2014/11152 (akt. Beytar, 2017: 106).

kapsayacak genişlikte gözetlemektedir. Ancak yapılacak gözetim uygulamaları sınırsız olmamalıdır. Uygulanacak sınırların başında **işçinin rızası** gelmektedir. İşçinin rızasının aranmadığı durumlar ise öğretide **işverenin dayandığı özel üstün yarar** ve **işverenin kanunun verdiği yetkiyi kullanmasıdır**. Bu başlık altında bahsedilen sınırlar ele alınacaktır.

3.4.1. Özel Yaşama Müdahaleye İşçinin Rıza Göstermesi

Anayasanın 20'inci maddesi¹³⁴ ve TMK'nin 24'üncü maddesi¹³⁵, sosyal medya gözetiminde işçinin rızasının hukuki temelini oluşturmaktadır. Aynı şekilde KVKK'de kişisel verilerin işlenmesini kişinin rızasına bırakmıştır.¹³⁶

İşveren, TMK m. 24/II'de yer alan **üstün özel yarara** dayanarak işçinin rızasına gerek duymadan işyerinde güvenlik ve koruma sağlayan uygulamalar yapabilmektedir. Bunun dışında mevzuatta yer alan hükümlerden ötürü, işveren işçinin rızasına bakmadan **kanunun verdiği yetkiyi kullanarak** çeşitli güvenlik ve koruma sağlayan uygulamalar yapabilmektedir. Öğretide, bahsedilen iki neden dışında kalan uygulamalar için işçinin rızasının alınması gerektiği belirtilmektedir (Sevimli, 2006: 95-96).

Öncelikle iş sözleşmesi kurulurken işçinin vereceği rıza **genel işlem koşullarına** uygun değerlendirilmelidir.¹³⁷ İşçinin veya temsilcisinin vermiş olduğu rıza, işveren açısından sınırsız gözetleme anlamına gelmemektedir. TMK'de düzenlenen "Vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı" başlığı kişilerin özgürlüklerinden vazgeçmesini veya özgürlüklerinin hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlandırılmasını engellemektedir (m. 23). TBK 27'inci maddesinde "Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine,

¹³⁴ "Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya **kişinin açık rızasıyla** işlenebilir" (Anayasa, m. 20).

¹³⁵ "Kişilik hakkı zedelene kimsenin **rızası**, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır" (TMK, m. 24).

¹³⁶ "Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez" (KVKK, m. 5/2).

¹³⁷ "Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır" (TBK, m. 23).

kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür...” ifadesi ile genel olarak düzenlediği konuyu m. 419’da iş ilişkisi açısından ele almıştır.¹³⁸ İK’deki düzenlemede¹³⁹ ise işçinin rızası alınmış olsa dahi işveren, işçinin kişisel verilerini dürüstlük ve hukuka uygunluk durumlarında kullanabilmektedir (Erdoğan, C., 2017: 134-136). Son olarak, sosyal medya uygulamalarının gizlilik ayarı sunması üçüncü kişilere kapalı gruplar oluşturabilmeyi sağlamaktadır. Dolayısıyla bu tarz gruplarda gerçekleştirilen iletişim işçinin kişisel verileri olarak korunmalıdır (Yıldız, 2018: 107).

2016 tarihli bir AYM kararına¹⁴⁰ konu olan olayda **işçinin rızasının** önemi anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinde iş arkadaşlarıyla ilişki yaşamayacakları¹⁴¹, kendilerine verilen e-posta, bilgisayar vb. bilişim cihazlarını özel hayatları için kullanmayacakları ve bu cihazların işveren tarafından haber verilmeden her an denetlenebileceği yer almaktadır. İlişki içerisinde olan iki işçi, mesai saatlerinde ve mesai saatleri dışında, kendilerine verilen bilgisayar ve kurumsal e-postaları ile birbirleriyle mesajlaşmışlardır. İş sözleşmesi devam ederken evli olan işçinin eşi, elde ettiği e-postaları işverenine göstermiş ve işveren de işçilerin bilgisayarlarını incelemiştir. İş sözleşmeleri İK m. 25/II uyarınca sonlandırılan işçiler, özel yaşam haklarının ve haberleşmenin gizliliği haklarının ihlal edildiğini öne sürerek işe iade istemli tespit davası açsalar da sonuç alamamışlardır. Yargıtay ile aynı doğrultuda karar veren AYM “...işveren tarafından başvuruculara tahsis edilmiş kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi şeklindeki müdahalenin Şirket içi düzenlemeler gereğince işverenin meşru amacıyla ölçülü...” olduğunu belirtmiştir.

¹³⁸ “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır” (TBK, m. 419).

¹³⁹ “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür” (İK, m. 75/2).

¹⁴⁰ AYM, 24 Mart 2016 tarih ve B. No: 2013/4825 sayılı Karar (Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu) (akt. Kaya ve Taştan, 2018: 349-375).

¹⁴¹ İşverenin, işçinin özel yaşamına müdahale edilemeyeceğinin değinilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. 3.2.3.1.2. İşçinin Sosyal Medya Kullanması ve Özel Yaşam, s. 71, par. 1.

3.4.2. İşverenin Dayandığı Üstün Özel Yarar

İşveren, **işçinin sözleşme yükümlülüklerinin ihlalinin tespitine ilişkin, işletmesel ve ekonomik anlamda gelişimine ilişkin** ve son olarak **hukuki sorumluluklarının önlenmesine ilişkin** menfaatlerine dayanarak gözetleme yapabilmektedir (Okur, 2013: 96-105).

İşverenin, **işçinin sözleşme yükümlülüklerinin ihlalinin tespitine ilişkin menfaatinden ötürü** öncelikle, iş görme borcunun gerçekleşip gerçekleşmediğini, nasıl ve ne zaman gerçekleştiğini denetleme hakkı bulunmaktadır. Aynı şekilde, işverenin hukuka uygun talimatlarına uyması gereken işçiyi denetlemesi ve işyeri uygulamalarını kabul etmiş işçiyi kontrol hakkı bulunmaktadır. Son olarak, işyeri bilgisayarının özel amaçlı kullanılmaması gibi uygulamaları içeren sadakat borcunun denetiminde de işverenin üstün özel yararı vardır (Okur, 2013: 98-99).

İşverenin, **işletmesel ve ekonomik anlamda gelişimine ilişkin menfaati** “işletmenin sorunsuz işleyişi ve kalite güvencesi”, “iş organizasyonu ve personel verimliliğinin geliştirilmesi”, “işletmesel malvarlığının korunması” ve “üçüncü kişilerle yapılan sözleşmenin ispatı” şeklinde özetlenebilir (Okur, 2013: 100-101). Öğretide, ekonomik kaygıların işçinin özel yaşam alanının kısıtlanması için yeterli olmadığı yer almaktadır. Bunun yanında ekonomik yararın **dikkate değer, açık ve kamu yararıyla ilişkilendirilebilir** olduğu durumlarda işçinin özel yaşamına ölçülü olmakla birlikte müdahale söz konusu olabilmektedir (Erdoğan, C., 2017: 136-137; Sevimli, 2006: 104).

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte internetin işyerlerinde yaygınlaşması için yapılmasını kolaylaştırdığı gibi yeni birtakım uyuşmazlıklara da sebebiyet vermiştir. İşçiler mesai saatleri içerisinde, işyerinde: yasal olmayan şekillerde müzik, film indirmek; eş zamanlı sohbet programlarını kullanmak; ırkçı, pornografik sitelere girmek vb. suretleriyle çalışma saatlerini verimsiz kullanımına sebebiyet verebilmekte ve işverenleri

riskli konuma sokabilmektedirler (Savaş, 2009: 97). İşverenin, **hukuki sorumluluklarının önlenmesine ilişkin** menfaatine öncelikle işçilerinden doğan sorumluluğu girmektedir. TBK m. 66'da düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğu ile TBK m. 116'da düzenlenen yardımcı şahsın fiilinden sorumluluk işverenin işçiyi gözetmesi için neden olabilmektedir (Erdoğan, C., 2017: 139-142). Ancak gözetim sırasında işverenin kendisini kamu otoritesi yerine koyarak müdahalelerde bulunmaması gerekmektedir (Sevimli, 2006: 104).

3.4.3. İşçi İşveren İlişkisi Bakımından Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması

İşveren hukukun emrettiği düzenlemeleri işyerinde uygulamak zorundadır. Öğretide bu hususlara **meşru müdafaa** ve **zaruret hali** de dahil edilmektedir (Okur, 2013: 93). Dolayısıyla işveren bu doğrultuda, işçinin rızasını almadan sosyal medyada gözetim yapabilir ve sosyal medyadaki kişisel verilerini işleyebilir.

Öncelikle TBK işverene, işçinin kişiliğini koruma borcu yüklemektedir.¹⁴²

İşçinin rızasının aranmadan kişisel verilerinin işlenmesi Anayasa¹⁴³, TMK¹⁴⁴, KVKK¹⁴⁵ ve İK'de¹⁴⁶ yer almaktadır.

¹⁴² “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür...” (TBK, m. 417).

¹⁴³ “Kişisel veriler, **ancak kanunda öngörülen hallerde** veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir” (Anayasa, m. 20).

¹⁴⁴ “Kişilik hakkı zedelene kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da **kanunun verdiği yetkinin kullanılması** sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır” (TMK, m. 24).

¹⁴⁵ “a) **Kanunlarda açıkça öngörülmesi**. b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması. c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması. ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması. d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması. e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlenmesinin zorunlu olması. f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” (KVKK, m. 5/2).

¹⁴⁶ “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge

Gözetimi meşrulaştıracak durumlar aşağıda yer almaktadır:

- a) İşyerinde uyulması gereken güvenlik önlemlerine işçinin uymadığına dair şüphe,
- b) İşçinin pozisyonundan dolayı, yapacağı hatanın büyük zararlara yol açabileceği durumlar,
- c) İşçiye, diğer işçiler ya da üçüncü işçiler tarafından cinsel tacizde bulunulması veya şüphesi,
- d) İşçinin, diğer işçiler ya da üçüncü işçilerin fiziksel şiddetine maruz kalması veya şüphesi,
- e) İşçiye, diğer işçiler ya da üçüncü işçiler tarafından psikolojik tacizde (mobbing) bulunulması veya şüphesi,
- f) İşçiye, diğer işçiler ya da üçüncü işçiler tarafından şeref ve haysiyetine yönelik davranışlarda bulunulması veya şüphesi (Okur, 2013: 95-96).

3.5. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İşverence Denetiminin Hukuki Sonuçları

İşçinin, işyerinde sosyal medya üzerinden izlenmesi ve gözetilmesi farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Çünkü işverenin uyguladığı sosyal medya gözetiminin hukuki dayanağı, sonuçların farklılaşmasına neden olmaktadır. Bu başlık altında sırasıyla sosyal medya gözetiminin hukuka aykırı ve uygun gerçekleşmesinin sonuçları ele alınacaktır.

3.5.1. Sosyal Medya Gözetiminin Hukuka Aykırı Gerçekleşmesi

Öncelikle işveren, işçinin çalışabilmesi için uygun çalışma ortamı oluşturmak zorundadır. Çalışabilmek için uygun ortamın olmadığı durumlarda **işçinin çalışmama hakkı** ortaya çıkmaktadır.¹⁴⁷ Bu durum için gerekli şart işin yürütümü ile kişilik haklarına

ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır” (İK, m. 75/1).

¹⁴⁷ “İşveren, işgörmeye ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir” (TBK, m. 408).

yapılan müdahalenin ilgili olmasıdır. İşverene yapılan bildirim sonrasında gözetim hukuka uygun hale getirilmiyorsa işçi çalışmama hakkını kullanabilecektir (Okur, 2013: 186).

İşverenin ve işveren vekilinin, işçinin özel yaşamına hukuksuz müdahalesi işçi açısından fesih nedeni oluşturmaktadır (Okur, 2013: 187; Sevimli, 2006: 257-259). Kişilik hakkı zedelenen işçinin İK m. 24/II'de¹⁴⁸ ele alınan nedenlerle **derhal fesih**¹⁴⁹ hakkı bulunmaktadır (Erdoğan, C., 2017: 159-164). Dolayısıyla işverenin gözetimi psikolojik şiddet dahilindeyse işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilmektedir (Yuvalı, 2012: 117).

İşveren ve işveren vekili dışında kalan işçiler veya müşteriler, aynı işyerini paylaşan alt işveren işçileri gibi üçüncü kişiler tarafından, özel yaşam hakkı hukuksuz bir şekilde kısıtlanan işçi, sözleşmesini haklı nedenle feshedememektedir. Bunun istisnası; söz konusu durumun işverene ve işveren vekiline bildirilmesine rağmen söz konusu kişilerce gerekli önlemlerin alınmamasıdır (Okur, 2013: 188; Sevimli, 2006: 259-261). Diğer işçilerin cinsel ve psikolojik (mobbing) tacizlerini bildirildiği halde engellemeyen işverene karşı iş sözleşmesi haklı olarak feshedilebilecektir (Okur, 2013: 189).

Hukuka aykırı gerçekleşen gözetleme uygulamalarında işçi TMK. m. 25'te düzenlenen davaları işverene karşı açabilmektedir. İşçinin açabileceği davalar: saldırı

¹⁴⁸ “a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa. b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa. c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kıskırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa. d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa...” (İK, m. 24/II).

¹⁴⁹ Kanunda belirtilen nedenlerle işçinin, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerini beklemeden feshedebilmesine **süresiz fesih** ya da **derhal fesih** denmektedir (Çelik vd., 2017: 540). **Süreli fesih (feshi ihbar)** olarak da adlandırılan **bildirimli fesih** “tarafalara, belirsiz süreli iş akdini tek taraflı irade beyanıyla bildirim sürelerinin bitiminde sona erdirmeye yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır” (Süzek, 2017: 533).

tehlikesinin önlenmesi davası, saldırıya son verilmesi davası ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasıdır (Erdoğan, C., 2017: 149, 151-154; Okur, 2013: 193-196; Sevimli, 2006: 247, 249). Aynı madde kapsamında işçi maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir (Erdoğan, C., 2017: 154-158; Okur, 2013: 190-191).

Sevimli, hukuka aykırı şekilde gerçekleştirilen gözetim sonunda feshe neden olacak bulgular bulunması halinde, işverenin bu delillere dayanarak işlem yapamaması gerektiğini yazmıştır. Konuya dair yapılan 2011 tarihli Hukuk Muhakeme Kanunu¹⁵⁰, hukuksuz toplanan delillerin mahkemede kullanılmayacağını¹⁵¹ belirtmiştir.¹⁵² Sonuç olarak, işverenin hukuka aykırı şekilde gerçekleştirdiği gözetim sonucunda iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işçi iş güvencesi kapsamında ise feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade davası (İK, m. 21) açabileceği gibi iş güvencesi kapsamı dışındaysa kötü niyet tazminatı ile maddi ve manevi tazminat¹⁵³ da talep edebilmektedir (2006: 273-281).

3.5.2. Sosyal Medya Gözetiminin Hukuka Uygun Gerçekleştirilmesi

İşçinin şahsi e-postasının gözetilmesi ve izlenmesi mahkeme kararı ile mümkündür (Beytar, 2017: 202; Okur, 2013: 173). Bu, işçinin sosyal medyada üçüncü kişilere kapalı gruplarda yaptığı etkinlikler için de yorumlanabilir. Ancak, işçiye tahsis edilen bilişim aletlerinin, işçi tarafından özel amaçları doğrultusunda kullanılması sadakat borcuna aykırılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla işyerindeki internet hareketlerinin iş takibi açısından işverence izlenmesi, işçinin kişilik haklarına zarar vermemektedir.

¹⁵⁰ RG, 02/04/2011, S: 27836.

¹⁵¹ “Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz” (Hukuk Muhakeme Kanunu, m. 189/2).

¹⁵² Buna karşın, kişilik haklarına zarar verilen işçinin rızası ile, hukuksuz elde edilmiş deliller kullanılabilir (Okur, 2013: 198).

¹⁵³ “...iş sözleşmesinin feshi nedeniyle doğan ve İş Hukuku mevzuatı uyarınca ödenmesi gereken tazminat ve ödemelerle karşılanamayan zarar olup, işçinin özel yaşamına hukuka aykırı müdahale nedeniyle doğan zarar ve tazminatla karıştırılmamalıdır” (Sevimli, 2006: 276).

İşverenin işyerindeki altyapıyı işçinin özel kullanımını için izin verdiği durumlarda izleme iş ile alakalı veriler ile sınırlı kalmalıdır (Beytar, 2017: 199-200; Okur, 2013: 175-176).

İşverenin üstün özel yarara dayanarak ve kanunun verdiği yetkinin kullanılması temelinde yaptığı gözetim uygulamalarına işçinin karşı koyması durumunda İK m. 25/II e bendine göre işveren iş sözleşmesini **derhal feshedebilmektedir** (Okur, 2013: 183; Sevimli, 2006, 265-270). Gözetimin hukuki dayanaklarının başında gelen işçinin rızası, işçi tarafından sonradan geri alınabilir. Bu durumda sadakat borcu kapsamında işçinin gözetime izin vermesi kendisinden bekleniyorsa¹⁵⁴ iş sözleşmesi işveren tarafından haklı fesih ile sonlandırılabilir. Aynı şekilde, işin yürütülmesi için işçinin özel hayatına müdahaleye rıza göstermesinin gerekli olduğu durumlarda¹⁵⁵; işçinin buna karşı koyması iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği anlamına da gelmektedir (Sevimli, 2006: 271-273).

İşverenin hukuka uygun şekilde gerçekleştirdiği gözetim sonrasında elde ettiği fesheden neden olacak bulgular, iş sözleşmesinin haklı nedenle sonlandırılması için yeterlidir (Sevimli, 2006: 277). Aşağıda sosyal medya gözetimi kapsamına giren bazı durumlar yer almaktadır:

a) İşçinin sosyal medyada geçirdiği vakit iş görme borcunu olumsuz etkiliyorsa Yargıtay'a göre iş sözleşmesi feshedilebilmektedir.¹⁵⁶

b) İşveren, önceden bildirmek ve dürüstlük kuralı çerçevesinde davranmak koşulu ile, mesai saatleri içerisinde internete giren işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir (Beytar, 2017: 109-110).

¹⁵⁴ İşyerindeki değerli mallara yönelik hırsızlık olaylarının sıklıkla gerçekleşmesi ya da ticari sırların işyeri dışına çıkması tehlikesinin varlığı gibi durumlarda; eğer başka bir yöntem bulunmuyorsa işçinin kapıda aramaya rıza göstermesi sadakat borcu kapsamında kendisinden beklenmektedir (Ertürk, 2010: 236). Benzer bir durumda, başka bir yöntem bulunmuyorsa işçinin sosyal medya gözetimine rıza göstermesi beklenebilir.

¹⁵⁵ Nü modellik yapan işçinin artık fotoğraf çekirmek istememesi konuya verilebilecek bir örnektir (Sevimli, 2006: 273).

¹⁵⁶ Bkz. 3.2.1.1. İş Görme Borcu ve İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı, s. 63.

c) İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması halinde¹⁵⁷ işveren, İK m. 25/2'ye göre iş sözleşmesini **haklı sebeple** feshedebilmektedir (Ertürk, 2010: 255). Bunun yanında işveren zararını karşılamak için maddi ve manevi tazminat davası hakkına¹⁵⁸ da sahiptir (Ertürk, 2010: 259). Ek olarak, gözetleme için yapılan maliyetler, kusurlu olan işçiden tazmin edilebilmektedir (Okur, 2013: 185).

d) İK'ye göre işçi işverenin ve ailesinin kişilik haklarına zarar verici söylemlerde bulunursa iş sözleşmesi **haklı nedenle feshedilebilir**.

e) İşçinin ifadeleri ile “saldırgan, tehdit ya da hakaret edici, küçük düşürücü ve aşağılayıcı ifadelerin huzurlu çalışma ortamını ortadan kaldırması, diğer çalışanları üzmesi, oyalaması ya da morallerini bozması”, işletmenin ticari yararı ve işverenin diğer işçileri gözetme borcundan ötürü **haklı sebeple feshe** neden olmaktadır (Erdoğan, G., 2017: 208).

f) İşçinin gerçekleştirdiği ifşa hukuka aykırı ise sadakat borcunun ihlali durumu meydana gelir.¹⁵⁹ Ancak, işçinin makul bir şüphe ile ifşayı gerçekleştirdiği durumda işçinin iyi niyetli olduğu ve korunması gerektiği kabul edilmektedir (Alp, 2013: 196).

g) Rekabet etmeme borcu ve sır saklama borçlarının iş ilişkisinin devamı süresince sadakat borcu içerisinde yer aldığı belirtilmişti. Dolayısıyla bu borçlara uyulmaması, sadakat borcuna uyulmadığında meydana gelen sonuçları doğurur. İşçinin eyleminin açık ve net bir şekilde rekabet etmeme borcuna uymadığı durumda İK m. 25/2 e bendine göre işverenin haklı sebeple **derhal fesih hakkı** doğmaktadır (Demirtaş, 2012: 108-110; Doğan, 2017: 57-61; Uşan, 2003: 175).

h) Son olarak değinilebilecek, iş sözleşmesi devam ederken; İK m. 18'in gerekçesinde yer alan “işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini

¹⁵⁷ Detaylı bilgi için bkz. Ertürk, 2010, s. 255-257.

¹⁵⁸ Detaylı bilgi için bkz. Ertürk, 2010, s. 257-259.

¹⁵⁹ Detaylı bilgi için bkz. Alp, 2013, s. 196-201.

yaratmak” nedeniyle işveren, 18’inci maddedeki şartları sağlayan¹⁶⁰ işçinin savunmasını almak ve m. 17’deki sürelerle uymak koşulu ile iş sözleşmesini **geçerli sebeple feshedebilmektedir** (Demirtaş, 2012: 110-111; Doğan, 2017: 61-64).

¹⁶⁰ “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır...” (İK, m. 18/1).

SONUÇ

Bilişim araçlarını oluşturan parçaların küçülmesi beraberinde bu araçların taşınabilir hale gelmesine olanak sağlamıştır. İnternet altyapısı ile sürekli olarak birbiriyle bağlı olan bilişim araçları bireyleri ve toplumları doğrudan etkilemiştir. Bilişim devrimi olarak adlandırılan bu dönüşüm, bilişim araçlarını kişiler için vazgeçilmez kılmıştır. Bu süreçte sürekli çevrimiçi olan ve taşınabilir bilişim araçları sosyal medyanın doğmasına ve yaygınlaşmasına zemin oluşturmuştur. Pek çok kişi için ifadeyi öğrenme ve aktarma yeri haline gelmiş sosyal medya hayatı kolaylaştırdığı gibi bazı noktalarda yeni sorun alanları ortaya çıkarmıştır.

Bu sorun alanlarının başında gözetim gelmektedir. Tarihin başından beri güç sahipleri tarafından hedef kitlelerin disipline edilmesi için kullanılan izleme ve gözetim uygulamaları sosyal medya ile yeni bir alana kavuşmuştur. Çünkü kişiler, özel yaşamlarını ve kişisel verilerini çoğunlukla gönüllü olarak sosyal medyada paylaşmaktadır. Bunun yanında ifade özgürlüğü içerisinde yer alan bilgiyi öğrenme ve aktarma aşamalarında da sosyal medya gün geçtikçe artan şekilde önem kazanmaktadır. Gözetimin güç sahibinin tekelinde olması iş ilişkisinde de kendisini göstermesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, artan önemiyle sosyal medya iş ilişkisinde gözetimin konusu olabilmektedir. Bu durum izleme ve gözetimin işyeri dışına da taşmasına neden olabilmektedir.

Elbette işverenin uygulayabileceği gözetim sınırsız değildir. Pek çok uluslararası belgede ve ulusal hukukta kişilerin kamu özgürlükleri güvence altına alınmıştır. İşçilerin sosyal medya kullanımında dikkat çeken özel yaşamın gizliliği hakkı, kişisel verilerin korunması hakkı ve ifade özgürlüğü kişilik hakları içerisinde yer alan kamu özgürlüklerindedir. Bahsedilen kamu özgürlükleri negatif statü hakları olduğundan, engellenmeleri ya da engellenme tehlikeleri olduğunda devlete gerekli önlemi alma ödevi

yüklemektedir. Dolayısıyla, işçinin bu kamu özgürlükleri, onun sosyal medya kullanımında da korunmalıdır.

Özel yaşamın gizliliği hakkı sosyal medya gözetiminin sınırlardan ilkinin oluşturmaktadır. Türkiye’de anayasal güvence ile korunan özel yaşam hakkı pek çok uluslararası belgeye konu olmuştur. Kişisel verilerin korunması hakkı ise ikinci sınırı oluşturmaktadır. Bu hak, Türkiye ve ele alınan diğer ülkelerde uzun bir zaman boyunca özel yaşamın gizliliği içerisinde düzenlenmiştir. Bilgisayarların güçlenmesi ve yaygınlaşması verilerin hızlıca işlenebilmesinin önünü açmıştır. Bu durum kişisel verilerin korunmasının ayrıca ele alınmasını gerektirmiştir. Yapılan düzenlemelere çalışma yaşamı da eklenerek işçinin rızasına dikkat çekilmiştir.

Geleneksel medyadan farklı olarak, okuyucuların da fikirlerini belirtebildiği sosyal medya pek çok kişi için ifade özgürlüklerini gerçekleştirebildikleri birincil mecra haline gelmiştir. Türkiye’nin de taraf olduğu pek çok uluslararası belgede koruma altına alınan ifade özgürlüğü tüm kişiler için Türkiye’de anayasal güvence altındadır. İş ilişkisinin hiyerarşik yapısı düşünüldüğünde, işçinin ifade özgürlüğünün korunması özellikle dikkat çekmektedir. Sosyal medya kullanımının artması, bahsedilen korumanın sosyal medyada da geçerli olmasını gerektirmektedir.

İş sözleşmesi taraflara karşılıklı ve sürekli borçlar yüklemektedir. Dolayısıyla, işçinin sosyal medya kullanımında dikkat çeken kamu özgürlükleri, iş ilişkisinden doğan haklar ve borçlar nedeniyle sınırlandırılabilir. Öncelikle üretim araçlarının ve diğer yardımcı araçların maliki olan işverenin **mülkiyet hakkı** dikkat çekmektedir. İşçinin işyerinden yapacağı sosyal medya kullanımı, işyerindeki araçlar ile gerçekleşiyorsa, işveren mülkiyet hakkına dayanarak gözetim yapabilmektedir. Benzer şekilde üretim araçlarının ve yardımcı araçların maliki olmayan; ancak iş

organizasyonunu yapan ve ekonomik riski üzerinde taşıyan kişi olan işverenin belli alanlarda denetim yapması meşru görülebilir.

İş ilişkisinde işverenin dikkat çeken **yönetim hakkı**, işin yürütülmesi için işverene talimat verme yetkisi tanırken, bir diğer yandan işçiyi gözetme ve eşit davranma borçları yüklemektedir. İşçinin, işverene ekonomik ve kişisel bağımlılığı **işçiyi gözetme borcunun** nedenidir. İşçinin “maddi ve manevi varlığını, fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü tehdit eden her türlü harekete karşı” korunması, işverene sosyal medya gözetimi hakkı tanımaktadır. Yargıtay kararlarına konu olmuş olaylarda işçinin diğer işçiler, işveren ve müşteri gibi üçüncü kişilerce sosyal medya aracılığı ile şiddete uğraması durumunda işverene bu olumsuz durumları sonlandırma ödevi verilmektedir.

Elbette yönetim hakkını kullanan işçi **eşit davranma borcuna** uygun hareket etmelidir. Burada, işverenin uygulayacağı eşitliğin mutlak eşitlik olmadığı; işçilerin farklılıkları gözetilerek “aynı niteliklere sahip, aynı ya da eşit değerdeki (benzer) işlerde çalışan” işçilere eşit davranılması gerektiği dikkat çekmektedir. İşçilerin sosyal medyaya özellikle kayıt esnasında paylaştığı yaş, cinsiyet, din, yaşam görüşü vb. gibi bilgileri işçilerin kişisel verilerini oluşturmaktadır. İşçinin kişisel verileri, işe alım sürecinde ayrımcılığa neden olacak şekilde işlenebilmektedir. Her ne kadar kişisel verilerin işlenmesi sahibinin rızasını gerektirse de, uygulamada tersi görülebilmektedir. Bu noktada yeni bir kavram olan unutulma hakkı aday işçi açısından oldukça yararlı bir uygulamadır. Benzer şekilde, iş sözleşmesi süresinde verilecek talimatlarda ve iş sözleşmesinin sonlandırılması durumlarında işveren ayrımcılık yasaklarına ve eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır. İşçinin özel yaşamı iş görme borcunu etkilemediği sürece iş ilişkisine de etki etmemelidir.

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği **iş görme borcu** ve **işverenin talimatlarına uyma borcu** işyerinde sosyal medya kullanımı gözetiminin bir diğer nedeni olarak

görülmektedir. İşçinin anayasal koruma altında olan özel yaşam hakkı ve ifade özgürlüğü işyerinde de geçerlidir. İşçi kendisine ait taşınabilir ve sürekli çevrimiçi araçlar ile işyerinin altyapısını kullanmadan mesai saatleri içerisinde sosyal medya kullanabilir. Bu durum iş görme borcunu etkilemediği sürece işveren tarafından engellenmemelidir. Çünkü günümüzde sosyal medya acil durumların haber alındığı, aile bireyleriyle görüşülen bir araçtır. Ancak uygulamada işçilerin sosyal medya kullanmamaları yönünde talimatlar verildiği görülmektedir. Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda işverenin talimatı sonrasında sosyal medya kullanmaya devam eden işçinin, iş görme borcunu ne ölçüde yerine getirmediği önem kazanmaktadır. Sosyal medyanın artan kullanım oranı ve önemi ile birlikte pek çok işçi için vazgeçilmez olmuştur. İşçilerin özel yaşamlarını organize ettiği, ifade özgürlüklerini zamandan ve mekândan bağımsız gerçekleştirebildikleri sosyal medyayı, işyerinde tamamen yasaklamak ölçülülük ilkesine uymamaktadır. Örnek vermek gerekirse, çocuğundan haber bekleyen işçinin bu hakkı elinden alındığında işyerinde yeterli özeni gösteremeyecektir. Bu durum iş görme borcunu etkileyebileceği gibi iş güvenliğini açısından da tehlike doğurabilecektir.

İşçinin bir diğer borcu olan **sadakat borcu** kapsayıcı alanıyla gözetimi işçinin özel yaşamına taşıyabilmektedir. Çünkü işyeri dışında sosyal medyada yapılacak paylaşım da işverenin gözetimine konu olabilmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki gizlilik özelliği sunan sosyal medya uygulamaları üçüncü kişilere kapalı gruplar kurulmasına imkân tanımaktadır. Bu gruplar binlerce üyesi olmadığı durumlarda işçinin özel iletişimi içerisinde kabul edilmelidir ve yetkili makamların izni dışında gözetlenmemelidir. Ancak işçi özel yaşamını herkese açık şekilde de paylaşabilir. Bu durum kişinin paylaştığı konuyu kamuya açık alan taşımamakta, kişinin özel yaşam hakkı üzerindeki tasarrufunu göstermektedir. Önceden de belirtildiği gibi işçinin özel yaşamı iş görme borcunu etkilemiyorsa iş ilişkisini de etkilememelidir. Ancak, işçinin sosyal medya aracılığıyla

paylaştığı özel yaşamında sadakat borcuna aykırılıklar varsa yaptırma konu olabilmektedir.

Söz konusu durum işçinin sosyal medyada ifade özgürlüğünde de geçerlidir. İşçinin, işverene ve işyerine getireceği eleştiri ve ifşa hakkı sadakat borcuna uygun olmalıdır. Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda ifade özgürlüğünün sınırı işyeri düzeni, işyeri barışı, işletmenin ve işverenin itibarı ile çizilmektedir. İşçinin eleştirisinin sadakat borcuna etkisini ölçülülük ilkesi ile tespit edilmektedir.

Görüldüğü gibi, kamu özgürlükleri ile güvenceye alınan sosyal medyadaki hak ve özgürlükler iş ilişkisinde işçi açısından daralabilmektedir. Bu duruma yol açan sosyal medya gözetimi işveren tarafından keyfi gerçekleştirilememektedir. İşverenin denetimi gerçekleştirebilmesi hukuka uygunluk sebeplerine uyması gerekmektedir. Bu sebeplerin başında **işçinin rızası** gelmektedir. Elbette, verilen rıza sınırsız gözetim anlamına gelmemektedir. Özellikle üçüncü kişilere kapalı gruplarda gerçekleşen iletişim işçinin kişisel verileri olarak korunmalıdır. İşveren, işçinin rızasını aramadan **özel üstün yararı** için de gözetim yapabilmektedir. İşveren, özel üstün yarar kapsamında işçinin sözleşme yükümlülüklerinin ihlalinin tespitine ilişkin, işletmesel ve ekonomik anlamda gelişimine ilişkin ve son olarak hukuki sorumluluklarının önlenmesine ilişkin sosyal medya gözetimi yapabilmektedir. Son olarak, işveren yine işçinin rızasını aranmadan **kanunun verdiği yetki** nedeniyle gözetim yapabilmektedir. Kanunun verdiği yetki kapsamında, işçinin pozisyonundan dolayı -örneğin atom santrali- yapacağı hatanın büyük zararlara yol açabilmesi, işyerinde güvenlik önlemlerine uyulmadığına dair şüphe ve işyerinde tacizin önlenmesi gibi nedenlerle sosyal medya gözetimi gerçekleştirilebilir. Son olarak belirtmek gerekir ki işverenin hukuka uygun ve aykırı gerçekleştireceği gözetim uygulamaları farklı sonuçlar doğurmaktadır.

KAYNAKÇA

2002/58/EC Sayılı Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Yönerge. (2002, 31 Temmuz). Official Journal of the European Union (Sayı: L 201). Erişim adresi (1 Nisan 2018): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0058:en:HTML>

2016/679 Sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü. (2016, 4 Mayıs). Official Journal of the European Union (Sayı: L 119/1). Erişim adresi (1 Nisan 2018): http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.ENG

95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ile İlgili Bireylerin Korunması ve Bu Tür Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Direktif. (1995, 23 Kasım). Official Journal of the European Union (Sayı: L 281). Erişim adresi (1 Nisan 2018): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>

Akkurt, S. S. (2017). Kişilik hakkının sosyal medya kullanıcıları tarafından ihlali halinde ortaya çıkacak cezai sorumluluğa medeni hukuk bağlamında bir bakış. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25, 329-373.

Aktaş, H. ve Aktan, E. (2014). Sosyal medya reklamları ve tüketici tutumlar: bir reklam mecrası olarak Facebook. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), “*Dijital İletişim Etkisi*” *Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı* (s. 422-434) içinde. İstanbul: İskenderiye.

Alaca, B. (2008). Ülkemizde bilişim suçları ve internetin suça etkisi (antropolojik ve hukuki boyutları ile). Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Alp, M. (2013). Çalışanın işvereni ve iş arkadaşlarını ihbar etmesi – çalışanın hukuka ve etik kurallara aykırı ifşa hakkı ve ihbar borcu – (whistleblowing). İstanbul: Beta.
- Arslan, D. (2015, 11 Mayıs). Türkiye’deki 4 büyük global şirketin çalışanlarına uyguladığı sosyal medya kuralları [Haber]. Erişim adresi (4 Ocak 2018): <http://listelist.com/sirketlerin-sosyal-medya-yasaklari/>
- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. (2000, 7 Aralık). Avrupa Parlamentosu. Erişim adresi (1 Nisan 2018): http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. (1950, 4 Kasım). Council of Europe. Erişim adresi (1 Şubat 2018): https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf
- Aydın, D. H. (2013). İfade özgürlüğü açısından ağ tarafsızlığı kavramı ve Türkiye’deki hukuki düzenlemeler ve pratik uygulamalar. *Mülkiye Dergisi*, 37, 37-59.
- Aydın, U. (2002). İş hukukunda işçinin kişilik hakları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Aydınlı, İ. (2005). İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler ve borçlar kanunu tasarısının konuyla ilgili maddelerinin değerlendirilmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19, 21-42.
- Baybora, D. (2017). Yargı kararları ile sosyal medyada konuşmanın iş sözleşmesine etkisi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14(56), 1705-1740.
- Beytar, E. (2017). İşçinin kişiliğinin ve kişisel verilerinin korunması. İstanbul: On İki Levha.
- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu. (2003, 9 Ekim). Resmi Gazete (Sayı: 25269). Erişim adresi (1 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4982.pdf>

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. (1949, 27 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 7217). Erişim adresi (1 Mart 2018): <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme. (2003, 21 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 25175). Erişim adresi (1 Nisan 2018): <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030721.htm>

Bort, J. (2013, 11 Kasım). A high school coach was fired for this facebook photo [Haber]. Erişim adresi (10 Şubat 2018): <http://www.businessinsider.com/laraine-cook-high-school-coach-fired-over-facebook-photo-2013-11/>

Brooks, B. A. (2015). Effects of organization-level Internet governance: a mixed-method case study approach to social media governance. Doktora tezi. Michigan State University, Michigan, ABD.

Bryer, T. A. ve Zavattaro, S. M. (2014). Social media and public administration. *Administrative Theory & Praxis*, 33, 325-340.

Büyük, K. ve Keskin, U. (2012). Panoptikon'un elektronik dirilişi: etik bir sorun olarak iş yeri izleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5, 55-88.

Çağdaş, H. (2014). Örgütsel iletişimde dijital medyanın kullanımı: görgül bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çatalkaya, D. U. (2016). Kişisel yaşamı kapsamında işçinin, işverence “ulaşılabilir olmama” hakkı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), 737-756.

Çelik, N., Canikoğlu, N. ve Canbolat, T. (2017). İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta.

Çelik, Y. (2017). Özel hayatın gizliliğinin yansıması olarak kişisel verilerin korunması ve bu bağlamda unutulma hakkı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 8(32), 387-406.

Declaration on freedom of communication on the Internet. (2003, 28 Mayıs). Avrupa Konseyi. Erişim adresi (1 Mart 2018):
<https://www.osce.org/fom/31507?download=true>

Demirtaş, N. S. (2012). İşçinin rekabet etmeme borcu. Ankara: Adalet.

Digital in 2017: global overview. (2017, 24 Ocak). Erişim adresi (1 Ocak 2018):
<https://wearesocial.com/special-reports/digital-in-2017-global-overview>

Dilek, H. İ. (2007). Bilişim suçları ve Türk hukuk sistemindeki yeri. Yüksek lisans tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Doğan, S. (2017). İşçinin rekabet yasağı – iş sırrının korunması. Ankara: Seçkin.

Doğru, S. ve Doğru, Y. B. (2014). Sanal dünyada yaşam pratikleri. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), “*Dijital İletişim Etkisi*” *Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı* (s. 278-290) içinde. İstanbul: İskenderiye.

Dülger, M. V. (2004). Türk ceza hukukunda bilişim suçları. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eken, İ. (2014). Sosyal medyadaki karşılaştırmalı reklamlar üzerine bir inceleme: Türkiye ve Polanya örneği. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), “*Dijital İletişim Etkisi*” *Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı* (s. 435-449) içinde. İstanbul: İskenderiye.

Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması
Hakkındaki Yönetmelik. (2012, 24 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 28363).
Erişim adresi (1 Mart 2018):
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/07/20120724.htm>

Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması
Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2013, 11
Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 28704). Erişim adresi (1 Mart 2018):
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130711-12.htm>

Erdem, Ü., Uluslu, Ç. Ş., Dumancı, G. (2016). Yargıtay (2014-2016) kararlarında sosyal
medya. İstanbul: Legal.

Erdemir, E. (2008). Bilgi toplumunda çalışma ilişkilerinin yeni boyutu: iş yeri ve
çalışanlara yönelik izleme faaliyetleri ve Türkiye'deki durumu. *1. Ulusal Çalışma
İlişkileri Kongresi* (s. 39-52) içinde. Sakarya Üniversitesi. Erişim tarihi: 26 Ekim
2017, ResearchGate Veri Tabanı.

Erdemir, E. ve Çeliktaş, İ. (2006). Örgütsel ve hukuki açıdan iş yeri izleme:
karşılaştırmalı bir inceleme. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 19-20(2006), 87-
102. Erişim tarihi: 26 Ekim 2017, ResearchGate Veri Tabanı.

Erdemir, M. A. (2015). İşverenin yönetim hakkı ve sınırları. Ankara: Seçkin. Erişim
tarihi: 1 Haziran 2018, Turcademy Veri Tabanı.

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

Erdoğan, G. (2017). İşyerinde ifade özgürlüğü (Avrupa İnsan Hakları Temelinde).
Ankara: Adalet.

Erdoğan, M. (2007). İfade özgürlüğü ve sınırları. T. Bora (Ed.), “İfade Özgürlüğü İlkeler ve Türkiye” (s. 19-37) içinde. İstanbul: İletişim.

Ertürk, A. A. (2010). Türk iş hukukunda işçinin sadakat borcu. İstanbul: On İki Levha.

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

Francois, A., Hebbani, A. ve Rintel, S. (2013). Facebook in the university workplace. *Media International Australia incorporating Culture and Policy*, 149, 15-27.

Erişim tarihi: 26 Ekim 2017, ResearchGate Veri Tabanı.

Fuchs, C. (2014). Social media a critical introduction. London: SAGE.

Fullerton, J. (2018, 24 Mart). China's 'social credit' system bans millions from travelling.

[Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018):

<https://www.telegraph.co.uk/news/2018/03/24/chinas-social-credit-system-bans-millions-travelling/>

Girişimlerde bilişim teknolojileri kullanımı (%). (2017). TÜİK. Erişim adresi (10 Ekim

2017): http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1615

Goh, B. (2018, 16 Mart). China to bar people with bad 'social credit' from planes, trains.

[Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018): [https://www.reuters.com/article/us-](https://www.reuters.com/article/us-china-credit/china-to-bar-people-with-bad-social-credit-from-planes-trains-idUSKCN1GS10S)

[china-credit/china-to-bar-people-with-bad-social-credit-from-planes-trains-idUSKCN1GS10S](https://www.reuters.com/article/us-china-credit/china-to-bar-people-with-bad-social-credit-from-planes-trains-idUSKCN1GS10S)

Gözüşirin, M. (2011). 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda bilişim suçları ve bilişim suçları

ile mücadeleye ilişkin model önerisi. Yüksek lisans tezi. Kara Harp Okulu,

Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Grassegger, H. ve Krogerus, M. (2017, 28 Ocak). The data that turned the world upside down. Erişim adresi (20 Ağustos 2018): https://motherboard.vice.com/en_us/article/mg9vvn/how-our-likes-helped-trump-win
- Güler, M. A. (2015). Ulusal istihdam stratejisi bağlamında Türkiye’de güvencesiz çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 46, 155-190.
- Güngör, N. M. (2007). Yeni Türk Ceza Kanunu kapsamında bilişim suçları ve Emniyet Genel Müdürlüğü uygulamaları. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hanelerde bilişim teknolojileri kullanımı (%). (2017). TÜİK. Erişim adresi (10 Ekim 2017): http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1615
- Hatipoğlu, F. (2009). Türk hukuku açısından özel hayatın gizliliğinin basın yoluyla ihlali. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Herlle, M. ve Astray-Caneda, V. (2012). The impact of social media in the workplace. The 11th Annual College of Education and Graduate Student Network Research Conference’da sunulan bildiri, 67-73, Florida International University, Miami, ABD. Erişim adresi (4 Ocak 2018): <http://digitalcommons.fiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=sferc/>
- Hern, A. (2018, 28 Ocak). Fitness tracking app Strava gives away location of secret US army bases. [Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018): <https://www.theguardian.com/world/2018/jan/28/fitness-tracking-app-gives-away-location-of-secret-us-army-bases>

- Hukuk Muhakeme Kanunu. (2011, 2 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim Adresi (10 Ağustos 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6100.pdf>
- 'Ill' worker fired over Facebook. (2009, 25 Nisan). *BBC News*. Erişim adresi (10 Şubat 2018): <http://news.bbc.co.uk/>
- İbiş, S. ve Batman, O. (2014). Elektronik gözetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkileri: İstanbul'daki seyahat acentaları üzerine bir araştırma. 13. Geleneksel Turizm Paneli, sy. Erişim tarihi: 12 Ekim 2017, ResearchGate Veri Tabanı.
- İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi (2 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (2012, 29 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 28512). Erişim adresi (2 Mart 2018): <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229.htm>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 20 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi (2 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>
- Kaboğlu, İ. Ö. (2013). Özgürlükler hukuku 1 insan hakları genel kuramına giriş. Ankara: İmge.
- Kahraman, E. (2009). Özel hayatın gizliliği. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalabalık, H. (2009). İnsan hakları hukuku. Ankara: Seçkin.
- Kapani, M. (1993). Kamu hürriyetleri. Ankara: Yetkin.
- Kaplan, E. T. (1997). İş hukukunda kişilik haklarının özellikle bilgisayarda toplanan bilgilere karşı korunması. *SBF Dergisi*, 52, 367-386.

Karahisar, T. (2014). İletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve iş yerlerinde çalışan mahremiyeti. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), “*Dijital İletişim Etkisi*” Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı (s. 472-486) içinde. İstanbul: İskenderiye.

Kaya, M. (2015). Elektronik ortamda kişilik hakkının korunması. Ankara: Seçkin.

Kaya, M. B ve Taştan F. G. (2018). Kişisel veri koruma hukuku – mevzuat & içtihat. İstanbul: On İki Levha.

Ketizmen, M. (2006). Türk ceza hukukunda bilişim suçları. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. (2016, 24 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 29677). Erişim adresi (2 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6698.pdf>

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. (2016, 7 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 29677). Erişim adresi (1 Haziran 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6698.pdf>

Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi. (2016, 17 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 29656). Erişim adresi (2 Mart 2018): <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317.htm>

Kludt, T. (2018, 23 Mayıs). Trump can't block users on Twitter, federal judge rules. [Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018): <https://money.cnn.com/2018/05/23/media/judge-rules-trump-cant-block-twitter-users/>

Kopan, T. (2018, 29 Mart). US to require would-be immigrants to turn over social media handles. [Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018):

<https://edition.cnn.com/2018/03/29/politics/immigrants-social-media-information/>

Manav, E. (2015). İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19, 95-136.

Mumcu, A. ve Küzeci, E. (2011). İnsan hakları ve kamu özgürlükleri. Ankara: Turhan.

O'Reilly, T. (2005). What is web 2.0?. Donelan, H. M., Kear, K., Ramage, M. (Ed.), (2010). Online communication and collaboration: a reader. içinde (s. 225-235). New York: Routledge.

Ofek, E. ve Richardson, M. (2003). Dotcom mania: the rise and fall of Internet stock prices. *The Journal of Finance*, 58, 1113-1137.

Okur, Z. (2006). İş hukukunda işçinin düşüncüyü açıklama özgürlüğü. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 8(4), sy.

Okur, Z. (2013). İş hukuku'nda elektronik gözetleme. İstanbul: Legal.

Oxford English Dictionary. Erişim adresi (1 Şubat 2018):
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/>*

Öksüz, B. (2014). Sosyal ağ sitelerinde izlenim yönetimi. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), "Dijital İletişim Etkisi" Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı (s. 487-500) içinde. İstanbul: İskenderiye.

Pallı, H. (2008). Türk hukukunda ve mukayeseli hukukta bilişim suçları. Yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Peker, B. (2010). Bilişim suçları ve bilişim güvenliğinin ulusal ve uluslararası boyutu. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development. (2012, 29 Temmuz). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi. Erişim adresi (1 Mart 2018): <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G12/147/10/pdf/G1214710.pdf>
- Redmond, S. (2007). İfade özgürlüğü hakkını düzenleyen uluslararası standartlar düzeni. K. Altıparmak (Çev.), T. Bora (Ed.), “İfade Özgürlüğü İlkeler ve Türkiye” (s. 39-44) içinde. İstanbul: İletişim.
- Roagna, I. (2013). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında özel hayat ve aile hayatına saygı gösterilmesi hakkının korunması. Strazburg: Avrupa Konseyi.
- Sabit telefon, cep telefonu ve internet abone sayısı. (2017). TÜİK. Erişim adresi (10 Ekim 2017): http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1580
- Saf, H. H. (2016). Gözetim toplumu çerçevesinde iş yerinde gözetim uygulamaları: Fordist ve postfordist üretim biçimlerindeki gözetimin karşılaştırılması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 42, 233-251.
- Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda “siber gözetim”. *Çalışma ve Toplum*, 22, 97-132.
- Savul, G. (2015). Gayri-maddi emeğin üretkenleşmesi: “talihsizliğin” görünümleri. *Çalışma ve Toplum*, 44, 293-322.
- Sevimli, A. (2006). İşçinin özel yaşamına müdahalenin sınırları. İstanbul: Legal.
- Sibeko, S. (2017, 27 Aralık). Social network profile to become official ID in China. [Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018): <https://www.rt.com/news/414397-wechat-china-digital-ld/>

- Songu, S. Ö. (2013). Anayasal bir temel hak olarak ifade özgürlüğünün işçi açısından iş yerindeki yansımaları. *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 609-650.
- Soysal, T. (2007). Elektronik posta yoluyla kişilik haklarına müdahaleden doğan hukuki sorumluluk. *Ankara Barosu Dergisi*, 65(1), 144-167.
- Süzek, S. (2017). İş hukuku. İstanbul: Beta.
- Taşkın, Ş. C. (2008). Karşılaştırmalı hukukta ve hukukumuzda bilişim suçları. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekergül, M. (2010). İşyerinde elektronik gözetim uygulamaları. Yüksek lisans tezi. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, N. (2014). Kişisel verilerin korunması ile ilgili Türkiye'deki kanun tasarısının Avrupa Birliği veri koruma direktifi ışığında değerlendirilmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 4, 222-262.
- Tulum, İ. (2006). Bilişim suçları ile mücadele. Yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 04 Şubat). Resmi Gazete (Sayı: 27836). Erişim adresi (3 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
- Türk Ceza Kanunu. (2004, 12 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 25611). Erişim adresi (3 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>
- Türk Medeni Kanunu. (2001, 8 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 24607). Erişim adresi (3 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 9 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 17863). Erişim adresi (3 Mart 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. (2016, 6 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 29690). Erişim Adresi (5 Ağustos 2018): <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf>

Two Memphis police officers suspended for offensive Snapchat. (2016, 10 Temmuz). 3 *News Now*. Erişim adresi (10 Şubat 2018): www.3newsnow.com/

Uçar, H. (2014). Türk Ceza Kanununda bilişim suçları. Yüksek lisans tezi. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uşan, M. F. (2003). İş hukukunda iş sırrının korunması (sır saklama ve rekabet yasağı). Ankara: Seçkin.

Uzuner, Z. ve Yağlıcı, M. (2014). Sosyal medyanın TV dizilerine etkisi: Seksenler dizisi. C. Bilgili ve S. Aydın (Ed.), “*Dijital İletişim Etkisi*” *Uluslararası Akademik Konferans Bildiri Kitabı* (s. 347-361) içinde. İstanbul: İskenderiye.

Ünal, Ş. (2001). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Ankara: TBMM.

Weber, J. (2014, 22 Ekim). Should companies monitor their employees' social media?. *The Wall Street Journal*. Erişim adresi (10 Ekim 2017): <http://www.wsj.com/>

World's smallest transistor switches current with a single atom in solid state. (2018, 16 Ağustos). Erişim adresi (20 Ağustos 2018): <https://www.nanowerk.com/nanotechnology-news2/newsid=50895.php>

Xu, V. ve Xiao, B. (2018, 2 Nisan). China's Social Credit System seeks to assign citizens scores, engineer social behaviour. [Haber]. Erişim adresi (20 Ağustos 2018): <http://www.abc.net.au/news/2018-03-31/chinas-social-credit-system-punishes-untrustworthy-citizens/9596204>

Yargıtay karar arama. Türkiye Cumhuriyeti Yargıtay Başkanlığı. Erişim adresi (5 Ağustos 2018):
<https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>

Yaycı, E. (2007). Bilişim suçları. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, G. B. (2008). İşverenin eşit işlem yapma borcu. Ankara: Yetkin.

Yıldız, G. B. (2018). İşçinin sosyal medya paylaşımları nedeniyle iş sözleşmesinin feshi konusundaki iki farklı Yargıtay kararının değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 39, 105-112.

Yılmaz, G. (2008). Kapitalizmde zaman-mekan sıkışması. *Çalışma ve Toplum*, 17, 155-172.

Yuvalı, E. (2012). İşçinin kişisel özellikleri bakımından işverenin eşit davranma borcu. Ankara: Turhan.

Zorlutuna, D. (2016). Sendikalar hukukunda demokrasi. İstanbul: Legal.

ÖZET

İŞÇİLERİN SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMLARININ İŞVEREN TARAFINDAN DENETİMİ VE İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Orhan Ürüncañ YÜCEL

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

Eylül, 2018, 110 sayfa.

Canlılar için çevreyi izlemek evrimsel süreçte hayatta kalabilmek adına önemli bir araçtır. Biliş düzeyi yüksek canlılarda hayatta kalabilmek ise izlemeden daha karmaşık gözetim davranışlarını gerektirmektedir. Çünkü grup üyelerine uygulanan gözetim iktidarın gücünü sürdürebilmesini sağlamaktadır. Güç sahibi insanların gerçekleştirdiği gözetim davranışları tarihle birlikte çeşitlenmiştir. Ücretli emeğin ortaya çıkması bu çeşitlenmede işçiyi gözetimin odağı haline getirmiştir. Elbette, iktidarın gözetim uygulamaları ile somutlaşan gücünün karşısında insanlar, çalışma yaşamında da geçerli olmak üzere güç sahiplerinden korunmak için kamu özgürlükleri adıyla somutlaşan çeşitli hak ve özgürlükler için mücadele etmişlerdir. Dolayısıyla, gözetim için yeni bir pencere açan işçinin sosyal medya kullanımının da kamu özgürlükleri çerçevesinde korunması gerekmektedir. Bu çalışmada öncelikle işçinin sosyal medyada gözetimine zemin hazırlayan kavramlar ele alınmıştır. Devamında, işçinin sosyal medya kullanması sırasında dikkat çeken ifade özgürlüğü, özel yaşamın gizliliği hakkı ve kişisel verilerin gizliliği hakkı kısaca açıklanmıştır. Son bölümde, işçinin sosyal medya kullanması nedeniyle ortaya çıkan bu kamu özgürlükleri ile iş ilişkisinden doğan hak ve borçları açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. Bölümün devamında sosyal medya gözetiminin işveren açısından hukuka uygunluk sebeplerine yer verilmiştir. Son olarak sosyal medya

gözetiminin hukuka aykırı ve uygun gerçekleşmesi durumlarında ortaya çıkabilecek sonuçlar üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gözetim, Sosyal Medya, İş İlişkisi.



ABSTRACT

EMPLOYER'S SUPERVISION OF SOCIAL MEDIA ACTIVITIES OF WORKERS AND ITS EFFECT ON LABOUR RELATION

Orhan Ürünçan YÜCEL

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

September, 2018, 110 pages.

Monitoring the environment for the all living creatures is an important tool to survive in the evolutionary process. Surviving in higher levels of cognition requires surveillance behaviors more complicated than monitoring. Because the supervision of the members of the group ensures that the power can sustain itself. The surveillance behaviors carried out by people in power have diversified along with history. The emergence of paid labor has made workers to become the focus of surveillance in this variety. Of course, people have struggled against various powers and freedoms embodied in the name of public freedoms in order to protect themselves from people in power, even in their working lives, against the power embodied in the surveillance practices. Therefore, the usage of social media by workers which opens a new window for surveillance must also be protected within the framework of public freedoms. In this study, firstly the concepts that prepare the basis for the supervision of the workers on the social media are discussed. The following briefly explains the freedom of expression, the right to private life and the right to privacy of personal data, which stand out during the use of social media by workers. In the last chapter, these public freedoms arising from the use of social media by workers are evaluated in terms of the rights and obligations arising from labour relations. Reasons for compliance with the law for employer's social media surveillance

has been included in the following of the chapter. Finally, the outcomes of social media surveillance that may arise in cases where it is illegal and legal are emphasized.

Keywords: Surveillance, Social Media, Labour Relation.

