

**T.C.**  
**YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**KİŞİLİK HAKKI KAPSAMINDA İŞÇİLERİN İZLENMESİ VE**  
**GÖZETLENMESİ**

**CANAN ERDOĞAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Prof. Dr. M. Fatih UŞAN**

**Ankara 2014**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

(Ünvanı Adı ve Soyadı)

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

(Ünvanı Adı ve Soyadı)

Anabilim Dalı Başkanı

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

(Ünvanı Adı ve Soyadı)

Danışman

**Jüri Üyeleri** (İlk isim jüri başkanına ve ikinci isim ise danışmana aittir)

(Ünvanı Adı ve Soyadı) (Kurumu)

(Ünvanı Adı ve Soyadı) (Kurumu)

(Ünvanı Adı ve Soyadı) (Kurumu)

## **BİLİMSEL ETİK SAYFASI**

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar olan bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin Adı Soyadı

(İmza)

# ÖZET

## KİŞİLİK HAKKI KAPSAMINDA İŞÇİLERİN İZLENMESİ VE GÖZETLENMESİ

Erdoğan, Canan

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Bölümü

Tez Danışmanı: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN

Haziran 2014, XVII+139 Sayfa

Mutlak bir niteliğe sahip olan kişilik hakkı, bu niteliği itibariyle herkese karşı ileri sürülebilir. Günümüz teknolojisinin geldiği noktada kişilik hakkına dahil olan özel hayat kavramının sınırlarının tayini giderek zorlaşmaktadır. Söz konusu belirleme, işverenin emir ve talimatlarına uymak zorunda olan işçiler açısından daha da zorlaşmış durumdadır. Zira hukukumuzda bu konuda doğrudan bir düzenleme de yer almamaktadır. Dolayısıyla ayrıma yönelik kriterlerin belirlenmesi öğretiyeye ve yargı kararlarına bırakılmıştır.

İşverenler kendi menfaatlerini koruyabilmek için bugün birçok yöntem kullanmaktadır. Bu yöntemlerin başında işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi gelmektedir. Özellikle, işçilerin e-postalarının, internet kullanımının, telefonlarının izlenmesi, video kameralarla gözetlenmesi ve GPS aracılığıyla izlenmesi en çok kullanılan yöntemlerdir. Ancak burada işverenin mülkiyet hakkı ile işçinin kişilik hakkı çakışmaktadır. Dolayısıyla bunların dengelenmesi gerekmektedir. İşverenler bahsi geçen yöntemlere başvururken bazı sınırlamalara uymalıdır. Unutulmamalıdır ki, tüm bu yöntemlerin işçilerin üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle kişi, kişilik ve kişilik hakkı kavramları üzerinde durulmuş, devamında da bahsi geçen kavramların uluslararası ve ulusal kaynakları belirtilmiştir. Sonrasında işyerinde izleme ve gözetleme yöntemleri, bunun etkileri ve hukuka uygun izleme

ve gözetlemenin koşullarına değinilmiştir. Nihayet son olarak, izleme ve gözetlemenin hukuka aykırı yapılmasının sonuçları açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşçilerin kişilik hakkı, işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi, video ile gözetleme, iletişimin izlenmesi, GPS ile izleme

## **ABSTRACT**

### **UNDER THE PERSONAL RIGHTS CONSIDERATION SURVEILLANCE AND MONITORING OF THE EMPLOYEE**

Erdoğan, Canan

Master of Law, Department of Private Law

Advisor: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN

June 2014, XVIII+139 Sayfa

Personal Rights of the Employee has absolute qualification and in this respect, owner of the right can claim his/her right against anyone. While information technologies develop standing\ risk of intervention to private life also increase and it is getting difficult to draw a line between common life and private life. Especially in Labor Law it is harder to divide them, because employee must also follow the order of the employer. In Turkish Law, there are not any regulations directly related with this issue. Therefore, authors and courts must develop criterion to make a division and protect the personal rights.

Employers use a few different methods to protect their own interests. Surveillance and Monitoring of the employee is at the top of the list that employers use. Surveillance through e-mails, internet usage, phone interception, GPS and monitoring with cameras are the most used ways by employers. In this context, there is a conflict of interest between employers` property rights and employee`s personal rights. Thus, a balance between these interests must be found. Employers must be restricted with some rules and principles while they are using one of these methods. In order to decide these rules and principles, positive and negative effects of these methods on employees must be taken into consideration.

In this thesis, firstly, terms of person, personality, and personal rights are defined and national and international resources in this respect explained. Secondly, ways of surveillance and monitoring, their effects and conditions of legal surveillance and monitoring have been analyzed. Finally, results of the illegal surveillance and monitoring have been explained.

Key Words: Personal rights of employees, surveillance and monitoring of the employees, monitoring with video, surveillance of communication, surveillance through GPS.

## İÇİNDEKİLER

<b>BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....</b>	<b>III</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>VI</b>
<b>İÇİNDEKİLER .....</b>	<b>VIII</b>
<b>KISALTMALAR CETVELİ.....</b>	<b>XV</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KİŞİLİK HAKKI KAVRAMI VE İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ KORUMA BORCUNUN HUKUKİ KAYNAKLARI

<b>I. KİŞİ, KİŞİLİK VE KİŞİLİK HAKKI KAVRAMLARI .....</b>	<b>4</b>
A) KAVRAMLARA GENEL BİR BAKIŞ .....	4
B) KİŞİLİK HAKKININ NİTELİKLERİ.....	6
C) KİŞİLİĞİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL İLKELER.....	8
1. Eşitlik İlkesi.....	8
2. Özgürlük İlkesi.....	9
3. Kişiliğin Korunması ve Kişiliğe Saygı İlkesi.....	9
D) KİŞİLİK HAKKININ KAPSAMINI OLUŞTURAN DEĞERLER.....	9
1. Kişiyeye Bağlı Maddi Kişisel Değerler .....	10
a) Hayat ve Sağlık .....	10
b) Vücut Bütünlüğü.....	11
2. Kişiyeye Bağlı Manevi Kişisel Değerler .....	12
a) Şeref ve Haysiyet .....	12
b) Özel Hayatı .....	13
aa) Genel Olarak.....	13



bb) Özel Hayat Kavramının Unsurları .....	16
aaa) Ortak Alan .....	16
bbb) Özel Alan .....	17
ccc) Gizli Alan .....	17
c) Resim ve Ses .....	19
<b>II. İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKKINI KORUMA BORCUNUN</b>	
<b>HUKUKİ KAYNAKLARI .....</b>	<b>21</b>
<b>A) ULUSLARARASI KAYNAKLAR .....</b>	<b>21</b>
1. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri (ILO-International Labor Organization)	21
a) Genel Olarak .....	21
b) İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu (Code of Practice on the Protection of Workers' Personal Data).....	21
2. Avrupa Birliği Düzenlemeleri .....	23
a) Genel Olarak .....	23
b) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (The Charter of Fundamentals Right of The European Union) .....	24
c) Avrupa Birliği Yönergeleri .....	25
aa) Genel Olarak.....	25
bb) 24. 10. 1995 tarih ve 95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi.	26
cc) 12. 07. 2002 tarih ve 2002/58/EC sayılı Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Yönerge .....	29
dd) 15. 12. 1997 tarih ve 97/66/EC sayılı Telekomünikasyon Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyetin Korunması Hakkında Yönerge.....	29
3. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri .....	29
a) Genel Olarak .....	29
b) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (United Nations Universal Declaration of Human Rights) .....	29
c) Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (International Covenant on Political and Civil Rights).....	30

d) Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri .....	31
4. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD, The Organisation for Economic Co-operation and Development) .....	31
<b>B) ULUSAL KAYNAKLAR.....</b>	<b>32</b>
1. Anayasa .....	32
2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu .....	34
3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu .....	34
4. 4857 Sayılı İş Kanunu .....	36
5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	39

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞYERİNDE İZLEME VE GÖZETLEME YÖNTEMLERİ, BUNUN ETKİLERİ VE HUKUKA UYGUN İZLEME VE GÖZETLEMENİN KOŞULLARI**

<b>I. İŞYERİNDE İZLEME VE GÖZETLEME YÖNTEMLERİ .....</b>	<b>41</b>
A) GENEL OLARAK.....	41
B) İLETİŞİMİN İZLENMESİ .....	44
1. E-Postaların İzlenmesi.....	44
a) Genel Olarak .....	44
b) İşverenin Denetim Hakkı .....	44
c) Gizlilik Maddesi.....	47
aa) Genel Olarak.....	47
bb) İş E-postalarının Denetimi .....	49
cc) Özel E-postalarının Denetimi .....	50
2. İnternet Kullanımının İzlenmesi.....	50
3. Telefonların İzlenmesi.....	53
a) Genel Olarak .....	53
b) Özel Telefonların İzlenmesi.....	54
c) İşyeri Telefonlarının İzlenmesi .....	55

4. İletişimin Özel Amaçlı Kullanılması.....	57
a) Genel Olarak .....	57
b) Özel Amaçlı Kullanıma İlişkin Herhangi Bir Düzenleme Bulunmaması Durumu .	57
c) Özel Amaçlı Kullanımın Yasaklanması Durumu .....	59
d) Özel Amaçlı Kullanıma İzin Verilmesi Durumu .....	60
aa) Genel Olarak.....	60
bb) Zamana İlişkin Sınırlamalar .....	62
cc) Şekle İlişkin Sınırlamalar .....	62
5. Belirli İşçi Grubunun İzlenmesi ya da Gözetlenmesi.....	62
C) GÖRSEL ARAÇLARLA İZLENME VE GÖZETLENME .....	64
1. Video Kameralarla Gözetleme .....	64
a) Genel Olarak .....	64
b) Gözetleme Biçimleri .....	65
aa) Açık Gözetleme .....	65
bb) Gizli Gözetleme .....	66
c) Video Kamera ile Gözetleme Yasakları.....	67
aa) Başka Bir Denetim Yönteminin Varlığı Halinde Gözetleme Yasağı.....	67
bb) Sürekli Gözetleme Yasağı.....	68
cc) Özel Alanda Gözetleme Yasağı .....	68
d) İşverenin Gözetlemeyi Haklı Kılan Nedenleri.....	68
2. GPS Araçlarıyla İzleme.....	69
a) Genel Olarak .....	69
b) İşverenin GPS Araçlarını Kullanırken Dayanabileceği Sebepler .....	71
aa) İşyeri Araçlarının Sadece İş Amaçlı Kullanıldığı Durumlarda .....	71
aaa) Mülkiyete İlişkin Önlem Niteliğinde İzleme.....	71
bbb) İş Organizasyonu Sağlamak Amacıyla Yapılan İzleme.....	71

ccc) Özel Amaçlı Kullanılıp Kullanılmadığının Tespitine İlişkin Yapılan İzleme .....	71
bb) İşyeri Araçlarının Özel Kullanımına İzin Verildiği Durumlarda.....	72
<b>II. İZLEME VE GÖZETLEMENİN ETKİLERİ .....</b>	<b>72</b>
A) GENEL OLARAK.....	72
B) OLUMLU ETKİLERİ.....	72
1. Genel Olarak .....	72
2. İşyeri Kaynaklarının Kötü Kullanımının Engellenmesi.....	73
3. İşyerine Ait Bilgilerin Korunması.....	74
4. Performansın Yüksek Tutulması.....	74
C) OLUMSUZ ETKİLERİ.....	75
1. İşçilerin Psikolojisine Olumsuz Etkisi .....	75
2. İşverenin Kaybı .....	76
3. İşçi İle İşveren Arasındaki İlişkiye Etkisi .....	77
<b>III. HUKUKA UYGUN OLARAK İZLEME VE GÖZETLEMENİN KOŞULLARI ...</b>	<b>78</b>
A) GENEL OLARAK.....	78
B) HUKUKA AYKIRILIĞI ORTADAN KALDIRAN NEDENLERİN VARLIĞI .....	78
1. Genel Olarak .....	78
2. İşçinin Rızası.....	79
a) Rızanın Geçerli Olması İçin Gerekli Olan Özellikler .....	79
b) Verilen Rızanın Sınırları .....	82
aa) Medeni Hukuktaki Sınırlama .....	82
bb) Borçlar Hukukundaki Sınırlama .....	82
cc) İş Hukukundaki Sınırlama.....	83
3. İşverenin Dayanabileceği Yarar .....	83
a) Genel Olarak .....	83
b) Özel Nitelikli Üstün Yarar .....	83

aa) Ekonomik Nitelikli Yarar .....	84
bb) İş Sözleşmesinin Yükümlülüklerinin İhlalinin Tespitine İlişkin Yarar .....	84
cc) İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Önlenmesine İlişkin Yararı.....	85
aaa) Adam Çalıştırmanın Hukuki Sorumluluğu .....	85
bbb) Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu'na Göre Sorumluluk.....	88
ccc) Sigara İçme Yasağına İlişkin Sorumluluk .....	88
ddd) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Sorumluluk .....	88
C) ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE UYULMASI .....	89
1. Genel Olarak .....	89
2. Ölçülülük İlkesine Dahil Olan İlkeler .....	90
a) Uygunluk İlkesi .....	90
b) Gereklilik İlkesi .....	90
c) Orantılılık İlkesi .....	91
D) DÜRÜSTLÜK KURALINA UYGUN YAPILMASI .....	91
1. Genel Olarak .....	91
2. İşverenin İşçiyi İzleme ve Gözetleme Konusunda Önceden Bilgilendirmesi Zorunluluğu .....	92
3. İzleme ve Gözetlemenin Şeffaf Olması .....	93

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İZLEME VE GÖZETLEMENİN HUKUKA AYKIRI YAPILMASININ SONUÇLARI

I. HUKUKİ SONUÇLARI.....	94
A) GENEL OLARAK.....	94
B) MEDENİ HUKUK VE TÜRK BORÇLAR HUKUKU AÇISINDAN .....	94
1. İşçinin Kişiliğinin TMK m. 24-25'deki Koruyucu Davalarla Korunması.....	94
a) Genel Olarak .....	94
b) İşçinin Açalabileceği Davalar .....	96

aa) Tecavüzün Önlenmesi Davası .....	96
bb) Tecavüze Son Verilmesi Davası .....	96
cc) Tecavüzün Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	98
2. İşçinin Kişiliğinin Tazminat Davaları İle Korunması .....	98
a) Maddi Tazminat Davası .....	98
b) Manevi Tazminat Davası .....	99
C) İŞ HUKUKU AÇISINDAN .....	102
1. Genel Olarak .....	102
2. Fesih Hakkı .....	102
a) Genel Olarak .....	102
b) Süreli (Bildirimli) Fesih.....	104
c) Derhal (Haklı Nedenle) Fesih .....	104
D) İŞÇİNİN İŞVERENE KARŞI AÇACAĞI DAVALARDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME .....	107
1. Görevli Mahkeme.....	107
2. Yetkili Mahkeme.....	109
E) HUKUKA AYKIRI OLARAK ELDE EDİLEN DELİLLER .....	111
II. CEZAI SONUÇLARI.....	114
A) 5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU .....	114
B) GENEL DEĞERLENDİRME .....	117
C) GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME.....	118
1. Görevli Mahkeme.....	118
2. Yetkili Mahkeme .....	119
<b>SONUÇ.....</b>	<b>121</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>124</b>

## KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
ABA	: Avrupa Birliği Anayasası
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
ACLU	: American Civil Liberties Union
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AMA	: American Management Association
ArbG	: Arbeitsgesetze
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
aşa	: Aşağı
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜSBFD	: Ankara Üniversitesi Sıyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B	: Bası
BAG	: Bundesarbeitsgericht
Basın İşK	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
BetrVG	: Betriebsverfassungsgesetz
BDSG	: Bundesdatenschutzgesetz
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch
bkz	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C	: Cilt

CD	: Ceza Dairesi
CMK	: 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu
çev	: Çeviri
DB	: Der Betrieb
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Deniz İşK	: 854 sayılı Deniz İş Kanunu
dn	: Dipnot
E	: Esas
ed	: Editor
EMRK	: Europäische Menschenrechtskonvention
EU	: European Union
EÜHFD	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
FSEK	: 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
GPS	: Global Positioning System
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HHFD	: Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK	: 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labor Organization
IHEB	: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İşMK	: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İTÜSBD	: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
İÜHF	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi



İÜHF	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K	: Karar
m	: Madde
MİHDER	: Legal Medeni Hukuk ve İcra ve İflas Hukuku Dergisi
MÜHF-HAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
NZA	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development
parag	: Paragraf
RdA	: Recht der Arbeit
RG	: Resmi Gazete
Rn	: Randnummer
s	: Sayfa
S	: Sayı
Sicil İHD	: Sicil İş Hukuku Dergisi
StGB	: Strafgesetzbuch
STİK	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBBD	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
v	: Versus
vd	: Ve devamı
Vol	: Volume
vs	: Vesaire
Y	: Yıl
Yarg	: Yargıtay
YİBK	: Yargıtay İçtihatlarını Birleştirme Kararı

yuk : Yukarı

## GİRİŞ

Günümüz dünyasında teknolojinin akli almaz şekilde gelişimi neticesinde, hak ve özgürlük kavramları daha da önemli hale gelmiştir. Her alanda olduğu gibi hukuk alanında da insan en çok korunmaya çalışılan varlıktır. Bu gelişim sonucunda daha çok korumaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ortaya çıkan teknolojik ilerlemeler neticesinde, özellikle de işçiler için, "özel alan/özel hayat" kavramının sınırlarının belirlenmesi giderek zorlaşmaktadır. Belirtilmelidir ki işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu, onu işyerinde herhangi bir özel alanı olmayan bir canlı haline getirmiş gibi bir kanı oluşturabilmektedir. Ancak uzun saatler boyunca işyerinde çalışan ve vakit geçiren işçiler için de, kişiliklerini ve buna bağlı değerlerini işyeri kapısında bırakıp girmedikleri ve dolayısıyla Anayasal güvence altına alınan; özel hayatın gizliliği ve Medeni Kanunda düzenlenen kişilik hakkına sahip oldukları çok açık bir gerçektir.

Kişilik hakkı, kişinin kişi olması dolayısıyla sahip olduğu haklardan ve bu hakkın kişilik kavramından ayrı düşünülmesi mümkün değildir. Kişinin "özel hayat"ı da ayrı düşünülemez olan alana dahildir. Zira insan, eski çağlardan beri "özel alan" bilincine sahip bir varlıktır. Örneğin bölme duvarları ve paravanları olmayan büyük evlerde oturan ilkel topluluklarda bile "hayali duvarlar" aracılığı ile oluşturulmuş soyut bir özel alan bulunmaktaydı. Peru'nun kuzeydoğusunda bu tür evlerde yaşayan Yagualar buna verilebilecek en güzel örneklerdendir. Yagualarda, duvar ve paravanlarla bölünmemiş büyük evlerde yaşayan bir kişi özel bir alan oluşturmak istediğinde, yüzünü evin duvarına dönmekteydi. Bu kişi, diğerleri için artık "mevcut değildir". Evdeki hiç kimse ona bakmaz, onu izlemez, ne kadar acil olursa olsun ona hitap etmez. Söz konusu örnek, ilkel topluluklarda bile "özel alan"a duyulan ihtiyacı göstermektedir<sup>1</sup>.

İçinde bulunduğumuz dönemde, teknolojiye dayanarak insanların özel alanlarına yapılan müdahaleler kolaylaşmış durumdadır. Örneğin işyerlerinde işverenler, tek bir tuş ya da tek bir makine sayesinde işçilerin neler yaptıklarını, internette hangi sitelere girdiklerini, e-posta gönderirken ya da okurken ne kadar zaman harcadıklarını kolaylıkla takip edebilmektedir. Böyle bir durumun varlığı halinde de, çoğu zaman müdahalede bulunan işverenin menfaati ile müdahale edilen işçinin menfaati çakışmaktadır. Yani işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesinde,

---

<sup>1</sup> Örnek için bkz. **Salihpaşaoğlu**, Yusuf, Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme, GÜHFD, C.XVII, Y.2013, S.3, s.228.

çoğu zaman, işverenin mülkiyet hakkı ile işçinin kişilik hakkı ve özel hayat hakkı çakışmaktadır.

Bugün birçok dünya devletinde "özel alan/özel hayat" kavramı kendi Anayasaları, ilgili özel kanunlar ya da mahkeme kararları ile koruma altına alınmaktadır. Tüm bu kanunlar ve mahkeme kararları "özel hayat" kavramına dayandırılmıştır, ancak kavramın sınırları net bir şekilde belirlenemediğinden karışıklık ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde de işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesine yönelik doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte, söz konusu boşluk öğretideki görüşler ve mahkeme kararları ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Fakat uzun saatlerini işverenlerin emir ve talimatları doğrultusunda geçiren işçilerin özel hayatları ve bunlara müdahaleler ciddi önem arz etmektedir. Bu nedenle biz de işçinin kişilik hakkı kapsamında yer alan özel hayat kavramını inceleyeceğiz.

Üç bölümden oluşan çalışmamızda, her bölümde incelenen konularla ilgili olarak hem yerli ve yabancı öğretiye hem de uygulamaya yer verilecektir.

Birinci bölümde; kişi, kişilik ve kişilik hakkı kavramının açıklanması, kişilik haklarının nitelikleri, kişiliğin korunmasına ilişkin temel ilkeler, kişiliği oluşturan maddi ve manevi değerler, özel hayat kavramının açıklanması ve kapsamı, işverenin işçinin kişilik hakkını koruma borcunun ulusal ve uluslararası kaynakları ele alınacaktır.

İkinci bölümde; işyerinde işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi yöntemleri, bu yöntemlerin uygulanmasının işçiler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri, izleme ve gözetlemeye ilişkin hukuka aykırılığı ortadan kaldıran nedenler, bu yöntem kullanılırken uyulması gereken ilkeler üzerinde durulacaktır.

Nihayet üçüncü bölümde ise, izleme ve gözetleme uygulamasının hukuka aykırı olarak kullanılmasının hukuki ve cezai sonuçları ele alınacak ve bu kapsamda, işçinin MK m.24-25 uyarınca açabileceği koruyucu davalar ve tazminat davaları, İş Kanunu açısından kullanabileceği fesih hakkı ve tüm bu davalarda, görevli ve yetkili mahkemenin neresi olduğu değerlendirilecektir.

Çalışmamızda ele alınacak tüm bu başlıklarda yerli uygulamanın yanında yabancı uygulama da göz önünde bulundurulacak ve bu kapsamda işçilerin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin hukuka uygun olup olmadığı ve bu yöntem uygulanacaksa bile bunun

etkilerinin en aza indirilmesi gerekliliği üzerinde durulacaktır. Etkinin en aza indirilmesinde de hangi usullerin uygulanması gerektiği gerek Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gerekse Alman İş Mahkemeleri kararları ışığında ele alınacaktır.

Çalışmamız genel bir değerlendirme mahiyeti taşıyan sonuç bölümü ile son bulacaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KİŞİLİK HAKKI KAVRAMI VE İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ KORUMA BORCUNUN HUKUKİ KAYNAKLARI

### I. KİŞİ, KİŞİLİK VE KİŞİLİK HAKKI KAVRAMLARI

#### A) KAVRAMLARA GENEL BİR BAKIŞ

İş hukukunda açık bir hüküm bulunmasa da, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun var olduğunu kabul etmek gerekir. Bu durum işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan bir yükümlülüğüdür. İşyerinde işçilerin izlenmesi ya da gözetlenmesinin de işçinin kişilik hakkı ile doğrudan ilgisi vardır. Dolayısıyla öncelikli olarak kişi, kişilik ve kişilik hakkı kavramlarının hangi anlama geldiği ayrıntıya girilmeksizin ortaya konulmalıdır.

Buna göre, kişi kavramı, “hak sahibi olabilen, borç altına girebilen ve kişilik haklarıyla donatılan varlık”<sup>2</sup> ya da bir başka tanım ile “haklara ve borçlara sahip olma iktidarı bulunan varlık”<sup>3</sup> şeklinde ifade edilebilir.

Kişilik ise; "kişinin kendisi ile birlikte, kişi olması sebebiyle sahip olduğu hak ve fiil ehliyeti, hayatı, şerefi, haysiyeti, sırları ve diğer değerleri üzerindeki haklarının tamamı"<sup>4</sup> şeklinde tanımlanabileceği gibi; "gerçek kişilerin tam ve sağ doğumlarından ölümlerine kadar, tüzel kişilerin ise hak ehliyetlerini kazandıkları andan sona ermelerine kadar kişi olmaları hasebiyle ayrılmaz şekilde sahip oldukları ve hukuken korunan değerlerin bütünü"<sup>5</sup>, ya da "kişinin özellikleri, hak ve fiil ehliyeti, özgürlüğü, bedeni ve manevi varlıkları"<sup>6</sup> şeklinde de tanımlanabilmektedir.

---

<sup>2</sup> **Arpacı**, Abdülkadir, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler)*, 2.B, İstanbul 2000, s.103; **Helvacı**, Serap/**Erlüle**, Fulya, *Medeni Hukuk*, 2.B İstanbul 2011, s.49.

<sup>3</sup> **Akipek**,Jale/**Akıntürk**, Turgut, *Türk Medeni Hukuku, Birinci Cilt, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku*,Gözden Geçirilip Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış 6.B, İstanbul 2007, s.339; **Kılıçoğlu**, Ahmet M., *Medeni Hukuk Temel Bilgiler, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 2.B*, Ankara 2012, s.123.

<sup>4</sup> **Arpacı**, s.103.

<sup>5</sup> **Helvacı**, Serap, *Gerçek Kişiler*, 4.B, İstanbul 2012, s.21-22.

<sup>6</sup> **Oğuzman**, M.Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay**, Saibe, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, Yeniden GözdenGeçirilmiş ve Genişletilmiş 7.B, İstanbul 2002, s.115.

Kişilik hakkına ilişkin olarak da öğretide farklı tanımlara yer verilmektedir. Buna göre, kişilik hakkı yukarıda sayılmış olan değerler üzerindeki hak<sup>7</sup>, “kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden varlıkların tümü üzerindeki hakkı”<sup>8</sup>, "kişinin kişiliğini oluşturan, insanı insan yapan değerlere ilişkin hak"<sup>9</sup> ya da “kişinin hak süjesi olarak herkes tarafından tanınmasını istemek ve bu sıfatla itibar görmek konusundaki menfaat ve yetkileri”<sup>10</sup> şeklinde tanımlanabilir. Daha kısa bir tanım vermek gerekirse, kişilik hakkı, kişinin kişi olması sebebiyle sahip olduğu haktır<sup>11</sup>.

İsviçre Medeni Kanunu ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu<sup>12</sup> kişilik hakkı kavramına nelerin dâhil olduğunu tek tek sayma yoluna gitmemiştir<sup>13</sup>. Zira kişilik kavramı statik ve durağan bir kavram olmanın aksine; dinamik, hayatın ve mekanın değişmesine paralel olarak değişim gösteren bir kavramdır. Dolayısıyla kanunda kişilik hakkına dahil olanların sayılması yoluna başvurulmaması gayet isabetli olmuştur<sup>14</sup>. Aynı şekilde öğretideki "genel kişilik hakkı"nın mı yoksa birden fazla kişilik hakkının mı mevcut olduğu konusundaki tartışmalar TMK m.24'deki<sup>15</sup> düzenleme ile sona ermiştir<sup>16</sup>. Madde metninde kullanılmış olan “kişilik hakkı” kavramı ile genel bir kişilik hakkı kavramının olduğu ifade edilmiştir<sup>17</sup>. Esasında, kişilik hakkının kapsamının ve içeriğinin net bir şekilde belirlenmesi güçlük arz etmektedir. Zira teknolojinin gelişmesine paralel olarak, kişilik hakkına karşı yapılan ihlaller de boyut değiştirmektedir. Kişilik hakkının kapsamının kesin ve net belirlenmesi durumunda, dışta

<sup>7</sup> Helvacı, s.97; Arpacı, s.10; Helvacı/Erlüle, s.77.

<sup>8</sup> Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan, Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 7.B, İstanbul 2004, s.92.

<sup>9</sup> Serozan, Rona, Medeni Hukuku, Genel Bölümler, Kişiler Hukuku, İstanbul 2011, s.411.

<sup>10</sup> Akipek/Akıntürk, s.341- 342.

<sup>11</sup> "... kişinin özgür ve başkasına bağlı olmadan varlığını sürdürmesi, kendine özgü yaşam biçimini sağlamasını amaçlar. Bu haklar insanın doğumu ile kazanılan ve kişiliğe bağlı olan haklardır.", Yarg. 4.HD. 15.02.2001, 10596/1501 (<http://www.kazanci.com>, 28.11.2013). Akipek/Akıntürk, s.339.

<sup>12</sup> 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı RG de yayımlanmıştır.

<sup>13</sup> Şener, Esat, Kişinin (Şahsın) Hukuku, Ankara 1997, s.71-72; İnan, Ali Naim, Medeni Hukuk, 2.B (1.Basıdan tıpkı basım), Ankara 2005/II, s.107; Sevimli, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, s.31; Serozan, s.411. Ayrıca kişilik hakkı kavramındaki tartışmalar ile ilgili daha geniş açıklama için bkz. Akipek/Akıntürk, s.342-347; Arpacı, s.105.

<sup>14</sup> Soysal, Tamer, Elektronik Posta Yoluyla Kişilik Haklarına Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluk, ABD, Y.65, S.1, Kış 2007, s.147.

<sup>15</sup> TMK m.24'e göre; "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldıran kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."

<sup>16</sup> Arpacı, s.105; Helvacı, s.98-99.

<sup>17</sup> Helvacı, s.99.

kalan değerlerin hukuki korumadan yararlanması imkansız hale getirilmiş olacaktır<sup>18</sup>. Örneğin, günümüzün getirdiği yeniliklerle beraber 20. yüzyıl öncesine kadar var olmayan, gizli ve açık gözetlemeler ya da bilgisayarlara yüklenebilen casus programların kullanımı yaygınlaşmaktadır. Zira teknolojinin gelişmesine paralel olarak, uygulaması hızla yaygınlaşan gizli gözetlemeler neticesinde kişisel verilerin depolanması imkanı da artmıştır<sup>19</sup>. Dolayısıyla kişiler arasındaki ilişkiler de teknolojinin gelişmesine paralel olarak şekil değiştirmektedir. Söz konusu durum daha önceden öngörülmesi mümkün olmayan kişilik hakkı ihlalleri ile karşılaşmamıza neden olabilmektedir<sup>20</sup>. Hal böyle olunca, kişilik hakkının sınırlarının önceden belirtilmesinin imkânsız, ve bazen de anlamsız olduğu söylenebilecektir<sup>21</sup>. Kanunkoyucu isabetli olarak kişilik hakkının kapsamına nelerin dâhil olduğunu belirlemeyi hâkimlere ve öğretiyeye bırakmıştır<sup>22</sup>.

## B) KİŞİLİK HAKKININ NİTELİKLERİ

Kişilik hakkı mutlak bir haktır<sup>23</sup>. Bunun en önemli neticesi, herkese karşı ileri sürülebilir olmasıdır<sup>24</sup>. Söz konusu nitelik dolayısıyla, kişilik hakkı zamanaşımına ya da hak düşürücü süreye tabi değildir<sup>25</sup>. Ancak kişilik hakkına hukuka aykırı olarak yapılan saldırıya karşı açılan dava sonucu elde edilen hak, doğal olarak ilamların tabi olduğu zamanaşımı süresine tabidir<sup>26</sup>.

---

<sup>18</sup> Aydın, Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s.10.

<sup>19</sup> Aydın, Kişilik Hakkı, s.10.

<sup>20</sup> Serozan, s.411; Arpacı, s.106.

<sup>21</sup> Şener, s.71.

<sup>22</sup> Dural, s.93; Helvacı, s.99; Arpacı, s.105-106.

<sup>23</sup> Hatemi, Hüseyin/Oğuztürk, Burcu Kalkan, Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler-Tüzel Kişiler), İstanbul 2013, s.57; Zevkliler, Aydın/Ertas, Şeref/Havutçu, Ayşe/Gürpınar, Damla, Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler), 7.B, Ankara 2012, s.97; Aydın, Sevil, Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Haklarının İhlali ve Hukuksal Korunma, Ankara 1998, s.14; Sırabaşı, Volkan, İnternet ve Radyo-Televizyon Aracılığıyla Kişilik Haklarına Tecavüz (İnternet Rejimi), Ankara 2003, s.26; Aydos, Oğuz Sadık, Basın Yolu İle Kişilik Hakları İhlallerinde Manevi Tazminat, GÜHFD, C.XVI, S.2, 2012, s.3; İnan, s.109; Akipek/Akıntürk/Karaman, s.347; Kılıçoğlu, Medeni, s.180; Arpacı, s.106; Dural/Öğüz, s.103; Serozan, s.412; Helvacı/Erlüle, s.77; Aydın, Kişilik Hakkı, s.21; Şener, s.73; Sevimli s.32; Soysal, s.148.

<sup>24</sup> Şener, s.73; Kılıçoğlu, Medeni, s.180; Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.117; Akipek/Akıntürk, s.347; Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar, s.97; Helvacı/Erlüle, s.77; İnan, s.109; Arpacı, s.106; Sevimli, s.32; Sırabaşı, s.26; Aydın, Kişilik Hakkı, s.21.

<sup>25</sup> Helvacı/Erlüle, s.77; Sırabaşı, s.26.

<sup>26</sup> Serozan, s.412; Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.117-118; Helvacı, s.103; Sevimli, s.33; Aydın, s.16; Sırabaşı, s.26. Türk Borçlar Kanununun m.156/2 uyarınca bu süre 10 yıldır.



Kişilik hakkı aynı zamanda ekonomik değere sahip olan, malvarlığı haklarından ayrılmakta ve şahıs varlığı hakkı olarak nitelendirilmektedir<sup>27</sup>. Ancak bu özellik, kişilik hakkının hiçbir zaman malvarlığına etkisi olmayacağı anlamına da gelmez<sup>28</sup>. Nihayetinde kişiliğin saldırıya uğraması manevi olduğu kadar ekonomik zarara da yol açabilmekte ve bu saldırı sonucunda açılan dava ile maddi bir fayda elde edilebilmektedir. Örneğin; izlenme ya da gözetlenme sonucunda itibarı zedelenen işçinin işini kaybetmesi gündeme gelebilir. Burada işçi maddi bir kayba uğradığı için tazminat davası açabilir. Ayrıca özel alanda gözetleme yasağına aykırı olarak soyunma odalarına video-kamera yerleştirilmesi sonucunda manevi kişisel değerleri ağır şekilde zedelenen işçi de tazminat davası açabilir<sup>29</sup>. Maddi ya da manevi tazminat davası açan işçi, bahsi geçen davalar sonucunda bir maddi kazanç elde edebilir. Ancak şunu da belirtmekte fayda vardır ki; bu durum kişilik hakkının para ile ölçülemeyen değerlerden olması özelliğini bertaraf etmemektedir<sup>30</sup>.

Kişilik hakkını mal varlığı haklarından ayıran bir diğer özellik ise, kişilik hakkının tekeli bir niteliğe sahip olmasıdır<sup>31</sup>. Örneğin bir mala birden fazla kimse malik olabiliyorken, bir kimsenin kişilik hakkına bir başkasının malik olması söz konusu değildir<sup>32</sup>.

Kişilik hakkı, kişiye sıkı sıkıya bağlı olup<sup>33</sup>, ondan ayrı düşünülemez haklardandır<sup>34</sup>. Başka bir anlatımla, kişilik hakkı yalnızca hakkın sahibi tarafından kullanılabilir ve hakkın devri ya da haktan vazgeçilmesi mümkün değildir<sup>35</sup>. Kişilik hakkının devredilemez olması hakkın mirasçılara intikalini de engellemekte ve hak ölümle birlikte son bulmaktadır<sup>36</sup>.

---

<sup>27</sup> **Kuşku**, Çisem, İşverenin, İşçinin İnternet ve E-posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları, 2008, s.6; **Akıpek/Akıntürk**, s.347; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.117; **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.98; **Aydın**, s.15; **İnan**, s.109; **Helvacı/Erlüle**, s.77; **Arpacı**, s.106; **Aydos**, s.3; **Sevimli**, s.33; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.21; **Sırabaşı**, s.24; **Soysal**, s.148.

<sup>28</sup> **İnan**, s.109; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.117; **Helvacı**, s.101; **Arpacı**, s.106; **Sevimli**, s.33; **Aydın**, s.15.

<sup>29</sup> Özel alanda gözetleme yasakları için bkz. aşağı. İkinci Bölüm, I, C, 1, d.

<sup>30</sup> **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.117; **Helvacı**, s.101.

<sup>31</sup> **Serozan**, s.412; **Helvacı**, s.102; **Sevimli**, s.32; **Helvacı/Erlüle**, s.77; **Sırabaşı**, s.26; **Kuşku**, s.6.

<sup>32</sup> **Helvacı**, s.102; **Sırabaşı**, s.26; **Kuşku**, s.6.

<sup>33</sup> **Serozan**, s.412; **Akıpek/Akıntürk**, s.347; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.117; **Kılıçoğlu**, Medeni, s.180; **Arpacı**, s.106; **İnan**, s.109; **Helvacı/Erlüle**, s.77; **Sevimli**, s.32; **Aydın**, s.14; **Sırabaşı**, s.24; **Soysal**, s.148.

<sup>34</sup> **Sırabaşı**, s.24.

<sup>35</sup> **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.98; **Kılıçoğlu**, Medeni, s.180; **Sırabaşı**, s.25.

<sup>36</sup> **Akıpek/Akıntürk**, s.347; **Serozan**, s.412; **Hatemi/Oğuztürk**, s.70; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.117; **Kılıçoğlu**, Medeni, s.180; **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.97; **Şener**, s.73; **Helvacı/Erlüle**, s.77; **Aydos**, s.3; **İnan**, s.109; **Soysal**, s.148; **Aydın**, s.15; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.21; **Sırabaşı**, s.24-25.

## C) KİŞİLİĞİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL İLKELER

İnceleme konumuz açısından kişiliğin korunmasına ilişkin temel ilkeler olan; eşitlik, özgürlük ve kişiliğe saygı ve kişiliğin korunması ilkelerini ele almak yerinde olacaktır.

### 1. Eşitlik İlkesi

Eşitlik kavramı, kişilerin aynı hukuki statüye sahip olduklarını göstermektedir<sup>37</sup>. Kişilerin kanun önünde eşit olduğunu vurgulayan AY m.10'a göre, “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” Bunun yanında TMK m.8'de de hak ehliyetinde eşitlik ilkesi düzenlenmiş ve “*Her insanın hak ehliyeti vardır. Buna göre bütün insanlar, hukuk düzeninin sınırları içinde, haklara ve borçlara ehil olmada eşittir*”, hükmüne yer verilmiştir. Aynı ilke uluslararası kaynaklarda da benimsenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si (İHEB)<sup>38</sup>'nin de birçok hükmünde, kişilerin haklara ve borçlara sahip olabilme hakkı bakımından birbirlerine eşit oldukları vurgulanmıştır<sup>39</sup>.

Ancak yukarıda bahsedilen AY m.10 ile TMK m.8'de düzenlenmiş olan eşitlik kavramını “mutlak eşitlik” şeklinde yorumlamamak gerekir<sup>40</sup>. Kişilik haklarının korunmasında eşitlik ilkesinden, “eşit ilişkilere eşit işlem yapılması” anlaşılmalıdır<sup>41</sup>. Anayasa Mahkemesi'nin 15.12.2006 gün ve 111/112 sayılı kararında<sup>42</sup> da belirtildiği gibi, “aynı durumda bulunan kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumdaki özellikler kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, farklı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa’da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez”<sup>43</sup>.

<sup>37</sup> Sırabaşı, s.42.

<sup>38</sup> İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin tam metni için bkz.<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (26.11.2013).

<sup>39</sup> İHEB m.7'e göre; “*Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunmaya hakkı vardır. Herkes, bu Bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrımcı kışkırtmalara karşı eşit korunma hakkına sahiptir.*” Ayrıca bkz. m.1, 10, 16, 21, 23, 26.

<sup>40</sup> Kılıçoğlu, Medeni, s.135; Helvacı/Erlüle, s.49.

<sup>41</sup> Helvacı, s.23; Dural/ Ögüz, s.12.

<sup>42</sup> 30.12.2006 tarihli ve 26392 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

<sup>43</sup> Anayasa Mahkemesi kararı hakkında geniş açıklama ve değerlendirilmesi için bkz. Şanlı, Denizer, İki Anayasa Mahkemesi Kararı Işığında "Eşitlik", ABD, Y.67, S.2, 2009, s.133.

## 2. Özgürlük İlkesi

Kişiler hukukunun temel ilkelerinden bir diğeri de, kişinin özgürlüğüdür<sup>44</sup>. Ancak elbette ki bu özgürlük sınırsız değildir. Kişinin özgürlüğüne gerek kamu hukuku gerekse özel hukuk kaynaklı birtakım sınırlamalar getirilmiştir<sup>45</sup>. Sınırlamalar, özgürlük ilkesinin amacının, kişilere vazgeçilemez bir alan ve serbestçe karar verme imkânı vermek olduğu düşünülerek değerlendirilmelidir<sup>46</sup>.

Kişinin özgürlüğüne getirilen söz konusu sınırlamalar ile kişilere başkalarına devredilemeyen özel bir alan oluşturulmaktadır<sup>47</sup>. Kişi, söz konusu özel alan içerisinde serbestçe karar verme ve hareket etme serbestisine sahiptir<sup>48</sup>.

## 3. Kişiliğin Korunması ve Kişiliğe Saygı İlkesi

Kişiler hukukunun kişiliği korurken esas aldığı sonuncu ilke ise, kişiliğe saygıdır. Kanun koyucu kişiliği sadece saygıya değer olarak görmemekte aynı zamanda da kişiliği koruyucu tedbirler de almaktadır<sup>49</sup>. Kişilik TMK m.24 ile dışarıdan gelebilecek hukuka aykırı fiillere karşı korunurken; m.23 ile de kişinin kendisine karşı korunmuştur<sup>50</sup>. Kişi, diğer kişilerden kendi kişiliğine saygı gösterilmesini isteme hak ve yetkisine sahiptir<sup>51</sup>. Ancak bununla paralel olarak, kendisi de diğer kişilere saygı duymak zorundadır<sup>52</sup>.

## D) KİŞİLİK HAKKININ KAPSAMINI OLUŞTURAN DEĞERLER

Yukarıda da zikredildiği gibi, kişilik haklarını çok net çizgilerle belirlemek mümkün olmamaktadır<sup>53</sup>. Bundan dolayı kişilik hakkının kapsamını çerçeve oluşturacak şekilde; hayat ve sağlık, vücut bütünlüğü, hayat alanı, şeref ve haysiyet, ses ve resim, ad ve diğer kişisel değerler şeklinde belirlemek yerinde olacaktır<sup>54</sup>. Aynı zamanda belirlemenin kolaylığı

---

<sup>44</sup> Aydın, s.17; Sırabaşı, s.42.

<sup>45</sup> Aydın, s.17; Sırabaşı, s.42.

<sup>46</sup> Dural/Öğüz, s.13.

<sup>47</sup> Sırabaşı, s.43.

<sup>48</sup> Sırabaşı, s.43.

<sup>49</sup> Dural/Öğüz, s.13; Aydın, s.17.

<sup>50</sup> Helvacı, s.24.

<sup>51</sup> Sırabaşı, s.43.

<sup>52</sup> Sırabaşı, s.43.

<sup>53</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, I, A.

<sup>54</sup> Velidedeoğlu, Hıfzı Veldet, Türk Medeni Hukuku Cilt I-Cüz 2, Şahsın Hukuku, 5.B, İstanbul 1956, s.81-82.

açısından, değerlendirmemizi kişiliğe bağlı maddi ve manevi değerler olmak üzere iki gruba ayırmak da mümkündür.

## 1. Kişiyeye Bağlı Maddi Kişisel Değerler

### a) Hayat ve Sağlık

Şüphesiz ki, tüm kişisel değer ve hakların söz konusu olabilmesi için, hakkın süjesinin var olması, yani her şeyden önce kişinin hayatta olması gerekmektedir<sup>55</sup>. Dolayısıyla hayat için, kişilik hakkını oluşturan en önemli unsur denebilir<sup>56</sup>. Zira kişinin hayat hakkı sağlanmadığı müddetçe diğer kişilik değerlerinin de bir anlamı kalmamaktadır<sup>57</sup>. Bu nedenle, kişinin kendi hayatını savunma hakkı olduğu gibi, hayatına karşı yapılan saldırılarda kişilik hakkının ihlali sebebiyle uğradığı zararın tazmin edilmesini isteme imkânı da mevcuttur<sup>58</sup>. Bu bağlamda kişi, hem başkasının hem de kendisinin hayatına saygı duymak zorundadır<sup>59</sup>.

Anayasa m.17'de kanun koyucu tarafından “*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” demek suretiyle, hayat ve sağlık hakkı hüküm altına alınmıştır. Şu halde hayat hakkına tüm insanlar eşit şekilde sahiptir. Söz konusu hak üzerinde tasarruf edilmesi söz konusu değildir<sup>60</sup>.

Kişilik değerine ilişkin olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)<sup>61</sup> m.4'te "İşverenin Genel Yükümlülükleri" başlığı altında, işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacağı, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyeceği,

<sup>55</sup> Velidedeoğlu, s.93; Akipek/Akıntürk, s.383; Helvacı, s.103; Sırabaşı, s.27.

<sup>56</sup> Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar, s.98; Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.118.

<sup>57</sup> Aydın, Kişilik Hakkı, s.11.

<sup>58</sup> Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar, s.97; Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.118-119.

<sup>59</sup> Helvacı/Erlüle, s.78.

<sup>60</sup> 01.08.1998 tarihli ve 23420 sayılı RG'de yayımlanan Hasta Hakları Yönetmeliği m.13'te "ötenazi yasağı" başlığı altında, ötenazinin yasak olduğu ve tıbbi gereklerden bahisle veya her ne suretle olursa olsun, hayat hakkından vazgeçilemeyeceği, kendisinin veya bir başkasının talebi olsa dahi kimsenin hayatına son verilemeyeceği düzenlenmiştir. Bkz. Arpacı, s.110; Dural/Öğüz, s.104-105; Helvacı/Erlüle, s.78.

<sup>61</sup> 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

denetleyeceği ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacağı, risk değerlendirmesi yapacağı ya da yaptıracağı, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulunduracağı, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiştir.

İSGK m.4'teki düzenlemeye paralel olarak TBK m.417 ve m.418'de de düzenlemeler bulunmaktadır. TBK m.417'e göre, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak ile yükümlü olduğu belirtilmiştir. Yine TBK m.418'de de ev içerisinde çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiş ve işçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşadığı durumlarda işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir.

## **b) Vücut Bütünlüğü**

Hayat hakkının bir uzantısını teşkil eden vücut bütünlüğü de önemli ve korunmaya değer bir haktır<sup>62</sup>. Zira beden olmadan bir hayat düşünülemez<sup>63</sup>. Kişinin vücut bütünlüğüne müdahaleye sadece yaralama ya da çirkinleştirme değil, kişinin rızası olmaksızın onun bedeni varlıklarına yapılan her türlü müdahale dahildir<sup>64</sup>. AY m.17/2'de “*Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz*” demek suretiyle vücut bütünlüğünün korunması hüküm altına alınmıştır.

Ancak inceleme konumuz açısından, söz konusu hakkın ayrıntılarına girmeden kısa bir bilgi vermekle yetinilmiştir.

---

<sup>62</sup> Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar, s.99; Helvacı/Erlüle, s.78; Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.119; Helvacı, s.105; Aydın, Kişilik Hakkı, s.11.

<sup>63</sup> Velidedeoğlu, s.94.

<sup>64</sup> Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar, s.99; Aydın, Kişilik Hakkı, s.12.

## 2. Kişiyeye Bağlı Manevi Kişisel Değerler

### a) Şeref ve Haysiyet

Şeref ve haysiyet kavramı, toplumun gerekli saydığı ahlaki nitelik ve kıstaslara sahip olması nedeniyle kişiyeye karşı sahip olunan değer yargıları<sup>65</sup> ya da başka bir ifade ile kişilerin toplum içerisinde birtakım kıstaslar sebebiyle toplum tarafından kendilerine biçilen değerdir<sup>66</sup>. Bu kavramlar nisbi bir karaktere sahiptir ve toplumdaki değer yargıları değıştikçe, davranışın şeref ve haysiyete karşı tecavüz oluşturup oluşturmadığı algısı da değışmektedir<sup>67</sup>.

Şeref ve haysiyet, kişinin doğuştan sahip olduğu temel değerlerdendir ve kişilik hakkına dâhildir<sup>68</sup>. Diğer kişilik haklarında olduğu gibi, bu hak da AY m.17/3'de "*Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz*" demek suretiyle insanın insan olmak sebebiyle sahip olduğu hakkı olarak hüküm altına alınmıştır<sup>69</sup>.

Şeref ve haysiyet İş Hukukunda da önemli yer tutmaktadır; özellikle iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine ağırlık veren bir sözleşme olması nedeniyle, anılan kavramlar daha da önemli sayılmaktadır<sup>70</sup>. Ancak burada kullanılan kavramları sadece işçiyi iftiraya, hakarete karşı korumak olarak algılamamak gerekir<sup>71</sup>. Şeref ve haysiyete ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu m.24/II'de, "*İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyeye cinsel tacizde bulunursa*" ve "*işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa*" kanun koyucu tarafından işçiyeye haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Bilindiği

<sup>65</sup> Şeref ve haysiyet kavramlarına ilişkin olarak ayrıntılı açıklama için bkz. **Karayalçın**, Yaşar, Türk Hukukunda Şeref ve Haysiyetin Korunması, AÜHFD, 1962, C.XIX, S.1-4, s.250; **Arpacı**, s.133. Ayrıca Yargıtay kararı için bkz. YHGK 28.03.2001, 2-276/ 289 (www.kazanci.com, 28.11.2013).

<sup>66</sup> **Akipek/Akıntürk**, s.385; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.160.

<sup>67</sup> **Bellican**, Cüneyt, Şeref ve Haysiyetin Korunması, Özel Hayatın Gizliliği ve Sanat Özgürlüğü: Özel Hukuk Açısından Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Rona Serozan'a Armağan, 1.B, C.I, İstanbul 2010, s.537; **Sırabaşı**, s.29.

<sup>68</sup> **AIHM Pfeifer v. Austria** davasında, bir kişinin şöhretinin, onun kişisel kimliğinin ve psikolojik bütünlüğünün bir kısmını oluşturduğunu ve bu nedenle özel hayat kapsamına girdiğini belirtmiştir. Karar metni için bkz. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83294#{%22itemid%22:\[%22001-83294%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83294#{%22itemid%22:[%22001-83294%22]}), (08.12.2013). Ayrıca bkz. **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.124.

<sup>69</sup> **Arpacı**, s.133.

<sup>70</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.161.

<sup>71</sup> **Müller-Glöge**, Rudi/**Preis**, Ulrich/**Schmidt**, Ingrid, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14.B, 2014, Rn.85-86, <http://beck-online.beck.de>, (02.12.2013).

üzere fesih hakkı, iş hukukundaki en ağır ve ancak en son başvurulabilen bir yaptırım çeşididir. Bu yüzden kanunkoyucu, işçinin şeref ve haysiyetine müdahale durumunu, geçerli nedenle fesihden daha ağır nedenlere dayanan haklı nedenle fesih yaptırımına bağlamıştır.

## **b) Özel Hayatı**

### **aa) Genel Olarak**

Özel hayatın gizliliği tüm demokratik hukuk devletlerinde çeşitli kanunlar ile koruma altına alınmıştır<sup>72</sup>. Özel hayatın gizliliği hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) m.12, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) m.8 ve AY m.20'de özel olarak düzenlenmiştir<sup>73</sup>. Gerek ulusal, gerekse uluslararası kaynaklarda özel hayatın tanımı net olarak yapılmamış; ancak söz konusu eksiklik öğretisi ve yargı kararları ile giderilmeye çalışılmıştır<sup>74</sup>. "Özel hayat" kavramı herkesçe kabul edilir, ancak net bir tanımı verilemez niteliktedir<sup>75</sup>. Öğretide özel hayat kavramı ile ilgili "başkalarının bilgisinden uzak kalması gerek gizli alan"<sup>76</sup>, "kişinin yalnız ve rahat bırakılma hakkına sahip olduğu kendine özgü alanı"<sup>77</sup>, ya da başkalarının öğrenilmesi istenilmeyen kişiye ait hususlar"<sup>78</sup> gibi birden fazla tanım yapılmaktadır.

Özel hayatın gizliliği, özellikle de işçinin özel hayatının gizliliği (workers' privacy/ employee privacy/ die Privatsphäre der Mitarbeiter) ilkesi iş hukuku literatürüne 1980'li yılların sonlarına doğru girmiştir<sup>79</sup>. Söz konusu kavramın kapsamı tam olarak belirlenmemektedir. İşçinin özel hayatına yönelik ihlaller, özellikle de teknolojinin ilerlemesine paralel olarak artmıştır. Söz konusu ihlallere yönelik çoğu ülkede olduğu gibi

---

<sup>72</sup> Avustralya'nın 1988 tarihli "*Özel Hayat Kanunu*", Danimarka'nın 2000 tarihli "*Kişisel Verilerin İşlenmesi Kanunu*", Kanada'nın 2000 tarihli "*Kişisel Bilgilerin Korunması ve Elektronik Belgeler Kanunu*", Japonya'nın 2003 tarihli "*Kişisel Bilgilerin Korunması Kanunu*", bunlara verilebilecek birçok örnekten sadece bazılarıdır. Farklı düzenlemeler hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. **Salihpaşaoğlu**, s.232. **Kılınç**, Doğan, Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, AÜHFD, C.61, S.3, 2012, s.1099.

<sup>73</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.163.

<sup>74</sup> **Kılınç**, s.1099.

<sup>75</sup> **Ladewig- Meyer**, Jens, Europäische Menschenrechtskonvention, EMRK Art.8, 3.B., 2011, Rn.7-9, <http://beck-online.beck.de>, (09.12.2013).

<sup>76</sup> **Zevkliler**, Aydın/**Acabey**, M. Beşir/**Gökyayla**, K. Emre, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Medeni Hukuk, Ankara 2000, s.416.

<sup>77</sup> **Kaboğlu**, İbrahim Ö., Özgürlükler Hukuku, İstanbul 1999, s.290.

<sup>78</sup> **Şen**, Ersan, Devlet ve Kitle İletişim Araçları Karşısında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, İstanbul 1996, s.7.

<sup>79</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.163.

Türkiye'de de işçinin özel yaşamına yönelik herhangi bir yasal düzenleme yapılmamış, ayrıca içtihat da bu konuda biraz zayıf kalmıştır<sup>80</sup>. Ancak ilerleyen teknoloji sebebiyle özel hayata yönelik ihlaller neticesinde gerek Avrupa Birliği normları gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri Türkiye'deki içtihada yön vermeye başlamıştır<sup>81</sup>.

Kişinin yaşamının bir sonucu olarak, farklı derece ve ilişki düzeylerinde yaşamına ait bilgileri istediği kişilerle paylaşması, kişilik hakkına duyulan saygının bir gereğidir<sup>82</sup>. Teknolojinin gelişmesi sonucunda kişinin kendine ait özel hayatının sınırlarını çizilebilmesi giderek güçleşmektedir. Dolayısıyla kişinin özel hayatının korunması ihtiyacı daha da önem kazanmaktadır<sup>83</sup>. Söz konusu güçlük, işçi açısından daha da hissedilebilir boyuttadır. Zira işçinin işyeri içerisinde özel hayatının sınırlarının nerede başlayıp nerede bittiğinin tespiti oldukça zordur.

Günümüzde teknolojik gelişmeler sonucunda klasik işyeri anlayışında değişiklikler gözlenmektedir<sup>84</sup>. Özellikle de iletişim vasıtalarının gelişmesiyle birlikte tele çalışma<sup>85</sup> ve evde hizmet kurumu giderek yaygınlaşmaya başlamıştır<sup>86</sup>. Bahsi geçen değişiklikler sayesinde günümüzde, özel hayat ile iş hayatının ayrımı git gide zorlaşmaktadır. Söz konusu zorlaşmaya en büyük neden "home office (evde işyeri)" kavramının gittikçe yaygın kullanılmasıdır.

---

<sup>80</sup> Aydın, Kişilik Hakkı, s.164.

<sup>81</sup> Aydın, Kişilik Hakkı, s.165.

<sup>82</sup> Soysal, s.149.

<sup>83</sup> "Mahkeme, özel hayat kavramının tam olarak tanımlanmasının mümkün olduğu ya da böyle bir gayretin gerekli olduğu kanaatinde değildir. Bununla birlikte özel hayat kavramını, bireyin kişisel hayatını dilediği gibi yaşayabileceği bir 'giz alanı' ile sınırlamak ve bu alanın dışında kalan dış dünyayı bu alandan bütünüyle ayırmak, onu aşırı sınırlayan bir yaklaşımdır. Özel hayata saygı, diğer insanlarla ilişki kurmak ve bu ilişkileri geliştirmek hakkını da bir dereceye kadar kapsmalıdır..." *Niemietz v. Germany*, 13710/88, 16.12.1992, §29, Karar metni için bkz. <http://hudoc.echr.coe.int> 08.12.2013; AİHM, *Rotaru v. Romanya* davasında da özel hayata saygı duymanın başka insanlarla ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi de içerdiğini belirtmiştir. Karar metni için bkz. <http://hudoc.echr.coe.int> 08.12.2013.

<sup>84</sup> Güloğlu, Tuncay/Serkan, Melih, Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003, s.7.

<sup>85</sup> Güloğlu/Serkan'a göre; "Tele çalışma merkez büro veya üretim olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve dolayısıyla çalışanları oradaki meslektaşlarıyla kişisel iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla kolaylaştırdığı çalışma biçimidir. Tele çalışmanın değişik organizasyonları bulunmaktadır. Bunlar: Evde büro (Elektronik Home Work); Uydu büro (Satellite home work); Komşu büro (Neighbourhood Centres); Gezici büro (Mobil Work); Dağınık Çalışma Sistemleri (Distributed Business Systems)dir. Günümüzde yaygın olarak tele çalışanlar şunlardır: seyahat acentaları, yazarlar, satıcılar, emlakçılar, muhasebeciler, bilgisayar programcıları, avukatlar, sekreterler, sigorta acentaları, bankacılar, mimarlar, pazarlama uzmanları." Ayrıntılı bilgi için bkz. Güloğlu/Serkan, s.8.

<sup>86</sup> Güloğlu/Serkan, s.7.



AIHS m.8 ve m.10'nda, temel hak ve hürriyetlerin korunmasına ilişkin düzenlemeler vardır<sup>87</sup>. AIHM uygulamasında, insanın özel hayatına saygı, aynı zamanda onun başkalarıyla ilişki kurup geliştirmesini de kapsamaktadır<sup>88</sup>. Ayrıca özel hayat kavramından, iş ve meslek hayatının çıkarılması da doğru değildir<sup>89</sup>. Avrupa Birliği Komisyonun da, isabetli olarak vurguladığı gibi, insanın bireysel aktivitelerinin hangisinin meslek hayatı ile ilgili hangisinin özel hayat ile ilgili olduğunu ayırt etmek çok kolay değildir<sup>90</sup>.

Kişinin hayatının iki yönü bulunmaktadır; bu yönlerden ilki kimsenin bilmesinde sakınca bulunmayan genel yönü (ortak alan) ve diğeri ise herkes tarafından bilinmeyen özel yönüdür<sup>91</sup>. Kişinin hayatının özel yönü de, özel alan ve gizli alandan meydana gelmektedir<sup>92</sup>.

---

<sup>87</sup> AIHS m.8'e göre; özel ve aile hayatına saygı hakkı; "*Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir.*" AIHS m.10'a göre ifade özgürlüğü; "*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. 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*". AIHS'nin metni için bkz. [http://www.anayasa.gov.tr/files/bireysel\\_basvuru/AIHS\\_tr.pdf](http://www.anayasa.gov.tr/files/bireysel_basvuru/AIHS_tr.pdf), (26.11.2013).

<sup>88</sup> AIHM *Rotaru v. Romanya* davasında da özel hayata saygı duymanın başka insanlarla ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi de içerdiğini belirtmiştir. Karar metni için bkz. <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58586#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58586%22%5D%7D>, (08.12.2013).

<sup>89</sup> AIHM, *Niemetz v. Germany* kararında 'özel hayat' kavramı konusunda detaylı açıklanmada bulunmuş ve özel hayat kavramını, kişinin kendi seçtiği kişisel hayatını istediği gibi yaşayabileceği bir iç alan ile kısıtlamak ve bu alandan söz konusu alanın içinde olmayan dış dünyayı olduğu gibi hariç tutmanın aşırı kısıtlayıcı olacağını, özel hayat hakkının, belirli bir düzeye kadar başka insanlarla ilişkiler kurmayı ve bu ilişkileri devam ettirmeyi de içerdiğini belirtmiştir. Ayrıca Mahkeme *Rotaru v. Romania* davasında da özel hayata saygı duymanın başka insanlarla ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi de içerdiğini ayrıca kişinin mesleki veya işi ile ilgili faaliyetlerinin de özel hayat kavramının kapsamında kaldığını belirtmiş, yine aynı kararda bireyin sosyo-ekonomik durumunun da özel hayat ile kamu hayatı arasında sınırı genişletip daralttığına dikkat çekmiştir. Ayrıca aynı yöndeki *Costello-Roberts v. The United Kingdom* kararı için bkz. <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57804#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57804%22%5D%7D>, (11.12.2013).

<sup>90</sup> Bkz. 23 Kasım 1992, Seri A. No: 251/B parag. 29.

<sup>91</sup> **Polater**, Yusuf Ziya, Türk Hukukunda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, Ankara 2010, s.5; **Kazancı**, Behiye Eker, Kişilerin İzinsiz Görüntülerinin Alınmasının TCK m.134 Çerçevesinde Korunması, DEÜHFD, C.9, S.1, s.133.

## bb) Özel Hayat Kavramının Unsurları

### aaa) Ortak Alan

Kişinin herkes tarafından bilinen ve kamuya açık alanlarda yaşadığı olaylar, ortak alanının konusunu oluşturmaktadır<sup>93</sup>. Toplum içerisinde yaşayan kişi, toplumsal hayatı gereği diğer kişiler ile paylaştığı ve onların önünde yaşadığı, dolayısıyla da başkaları tarafından kolayca izlenip gizli tutulamayacak olaylardan ve davranışlardan oluşan hayat çevresine ortak alan çevresi denmektedir<sup>94</sup>. Yaşanan olayların, söz konusu alan kapsamında değerlendirilebilmesi için, başkaları tarafından görülmüş olması gerekmez. Herkes tarafından izlenebilir ve bilinebilir olması yeterlidir<sup>95</sup>.

Kural olarak, kişinin ortak alanı hukuk düzeni tarafından korunmamaktadır<sup>96</sup>. Zira bu alanda gerçekleşen olaylar herkes tarafından kolaylıkla izlenebilir, paylaşılabilir ve bilinebilir.

Çalışma konumuz açısından değerlendirecek olursak, işçinin ortak alana dahil yerlerde izlenmesi ya da gözetlenmesi hukuka aykırılık teşkil etmemekte ve hukuk düzenince de özel bir korumaya muhatap edilmemektedir. Örneğin; bilindiği üzere şehirlerin belirli noktaları, tüm gün boyunca kayıt altına alınmaktadır. Kamu güvenliği için alınan bu kayıtlarda işçilerin de görüntüleri kaydedilebilmektedir. Burada üstün kamu yararının bulunması ile birlikte, ortak alan kavramı da kendini göstermektedir. Dolayısıyla işçilerin bu gözetlemeler dolayısıyla yaptıkları itirazlar hukuken haklı görülmez.

---

<sup>92</sup> Ancak söz konusu ayırım, mutlak bir ayırım değildir ve bu alanların birbiri içine geçmeyeceğini söylemek doğru değildir, **Belican**, s.541; **Kazancı**, s.133. "... Kişinin özel hayatı çeşitli alanlardan oluşur. Bunlar gizli, özel ve ortak alanlardır. Bir kimsenin kendisine özel olarak anlattığı olayların, sırdaşı olan kişiler dışında kalan şahıslar tarafından bilinmesini istemediği olay ve davranışlardan oluşan alan, gizli yaşam alanıdır. Kişinin yalnız dostları, yakınları ve tanıdıkları gibi kendileriyle oldukça samimi ilişki içinde bulunduğu, sayıları sınırlı bir kişi grubu ile paylaşmak istediği olaylardan oluşan yaşamına ise özel alan denir. Başkalarının bilgisine ulaşmasına olanak bulunan bölüm ortak alandır. Özel yaşamı oluşturan alanlardan kişilik hakları ile koruma altına alınan alanlar, kural olarak gizli alanla özel alanı ilgilendiren olayların basın yoluyla açıklanmamasıdır.", Yarg. 4. HD 4.6.1988, 957/4299 (www.kazanci.com, 28.11.2013).

<sup>93</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.16; **Soysal**, s.149; **Kılınç**, s.1101.

<sup>94</sup> **Helvacı**, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar , 1.B, İstanbul 2001, s.285; **Zevkililer/Acabey/Gökyayla**, s.418-419; **Polater**, s.17; **Kaya**, s.285; **Helvacı/Erlüle**, s.81; **Sırabaşı**, s.34.

<sup>95</sup> **Zevkililer/Acabey/Gökyayla**, s.419; **Şen**, s.213; **Polater**, s.17; **Bellican**, s.541; **Kaya**, s.285 dn.39.

<sup>96</sup> **Polater**, s.18; **Kazancı**, s.133; **Kaya**, s.285; **Soysal**, s.149; **Sırabaşı**, s.35.

### bbb) Özel Alan

Özel alan kavramı ise, kişiden kişiye değişmekle beraber, kişinin yakın çevresi ile paylaştığı ve mahremiyet alanından daha geniş bir alanı kapsamaktadır<sup>97</sup>. Burada kişinin yakın çevresinden maksat; aile üyeleri, akrabaları, iş arkadaşları, yakın arkadaşları gibi kimselerdir<sup>98</sup>. Söz konusu çevredeki olaylar herkes tarafından değil, sadece belirli kişilerce bilinebilmektedir<sup>99</sup>. Yani, bu alana dahil olmayan kişiler açısından gizlidir<sup>100</sup>.

Kural olarak kişinin, gizli alanına girmeyen, ailevi ve mesleki faaliyetleri bahsi geçen alana girmektedir<sup>101</sup>. Kişinin meslek hayatı kamuya açık değildir. Buna bağlı olarak, kişinin rızası olmadan buraya dahil olan faaliyetlerinin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesi ve basın tarafından kullanılması da hukuka aykırıdır<sup>102</sup>.

### ccc) Gizli Alan

Kişinin gizli alanı ise, kendisinde saklı tutmak istediği, başka kimselerce bilinmesini istemediği olay ve hareketleri kapsamaktadır<sup>103</sup>. Kişi gizli alanına dahil olayları ya da sırları

---

<sup>97</sup> Helvacı/Erlüle, s.81; Aydın, Kişilik Hakkı, s.16; Kazancı, s.133; Polater, s.19; Bellican, s.542; Kaya, s.286; Soysal, s.149; Kılınç, s.1102; Sırabaşı, s.35.

<sup>98</sup> Polater, s.19; Kaya, s.286; Bellican, s.542.

<sup>99</sup> Polater, s.19; Sırabaşı, s.35.

<sup>100</sup> Sırabaşı, s.35.

<sup>101</sup> Polater, s.20.

<sup>102</sup> Yargıtayın aksi yöndeki bir kararı için bkz. "...Davaya konusu yayın, S. Gazetesi'nde yer almıştır. "Hepatit (C)'li Doktor çalışabilir mi? tartışması" başlıklı yazıda; "26 yıllık doktor A.M., Hepatit (C) taşıyıcısı çıktı. Tabib Odası Birliği Hepatit (C)'li doktor çalışabilir mi? yi tartışıyor." biçiminde ifadelerle yer verilmiştir. Davacı, şifa bularak taburcu olduğunu, bu haber nedeniyle hastaların kendisinin uzak durduklarını belirterek manevi tazminat istemiştir. Mahkemece, dava kısmen kabul edilmiştir. Davacının yayın sırasında anılan hastalığı taşıdığı, U. Üniversitesi Tıp Fakültesi Gastroentoroloji Polikliniğine kayıtlı olarak "kronik Hepatit C" tanısı ile interferont Rebavirin tedavisi almakta olduğu aynı Fakültenin yazılarından anlaşılmaktadır. Mahkemece de yayının gerçekliği kabul edilmiş ancak hastalığın seyri hakkında bilgi verilmediği belirterek tazminata hükümlenmiştir. Davacı bir tıp doktorudur. Hastalığı tedaviye cevap verse de kronik nitelik arz etmektedir. Davacının taşıdığı hastalığın kan ve vücut salgıları (tükürük ve semen gibi) ile bulaştığı uzman tarafından açıklanmıştır. Bu nedenle hastalarına tedavi sırasında geçme riski bulunmaktadır. Şu durumda, haberin davacının özel yaşam alanı içinde yer alan ve gizli kalması gereken olaylardan olduğu sonucuna varılamaz. Yazılmasında kamu yararı vardırcevap verse de kronik nitelik arz etmektedir. Davacının taşıdığı hastalığın kan ve vücut salgıları (tükürük ve semen gibi) ile bulaştığı uzman tarafından açıklanmıştır. Bu nedenle hastalarına tedavi sırasında geçme riski bulunmaktadır. Şu durumda, haberin davacının özel yaşam alanı içinde yer alan ve gizli kalması gereken olaylardan olduğu sonucuna varılamaz. Yazılmasında kamu yararı vardır...", YHGK 23.03.2004, 4-155/157 (www.kazanci.com, 10.10.2013).

<sup>103</sup> Anayasa Mahkemesi bir kararında 'Özel hayatın korunması herşeyden önce bu hayatın gizliliğinin korunması, başkalarının gözleri önüne serilmemesi demektir. Orada cereyan edenlerin yalnız kendisi veya kendisinin bilmesini istediği kimseler tarafından bilinmesini istemek hakkı, kişinin temel haklarından biridir... insanın mutluluğu için büyük önemi olan özel hayata saygı gösterilmesi hakkı onun kişiliği için temel bir hak olup yeteri kadar korunmadığı takdirde kişilerin ve dolayısıyla toplumun kendini huzurlu

ancak isterse, istediği oranda ve istediği kişilerle paylaşabilir<sup>104</sup>. Bu sebeple, kişinin bu alanına onun rızası ve bilgisi olmadan girilemez<sup>105</sup>.

Kapıların ve telefonların dinlenmesi, eşyaların karıştırılması, mektupların okunması, postanın açılması, yaşanan olayların film, fotoğraf veya ses kaydı ile sabitleştirilmesi gibi durumlar, gizli alana yapılan müdahalelere örnek olarak verilebilir<sup>106</sup>.

Kişinin gizli alanına yapılan müdahale çoğu zaman, aile hayatına, haberleşmesine, şeref ve haysiyetine de müdahale niteliği taşımaktadır<sup>107</sup>. Kişinin özel hayatına dair en çok korunmaya değer olan hakkı; haberleşme hürriyetinin korunmasıdır. Kişinin haberleşme kağıtlarının haksız olarak açılması, içindekileri öğrenmek amacıyla ele geçirilmesi, bunların yok edilmesi, rıza dışı yayılması, hem suç, hem de haksız fiil teşkil etmektedir<sup>108</sup>.

---

hissedip güven içinde yaşaması mümkün değildir. Bu nedenlerle söz konusu gizliliği çeşitli biçimde ihlal eylemleri suç sayılarak ceza yaptırımlarına bağlanmıştır.’ demiştir. AYM’nin 31.03.1987 tarih ve 1986/24 esas, 1987/8 karar sayılı kararı için bkz. [www.Anayasa.gov.tr/kararlar/iptalitiraz/K1987/K1987](http://www.Anayasa.gov.tr/kararlar/iptalitiraz/K1987/K1987), (10.12.2013). Aynı yöndeki açıklamalar için bkz. **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.102; **Helvacı/Erlüle**, s.81; **Kaya**, s.287; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.15; **Polater**, s.24; **Sırabaşı**, s. 36; **Soysal**, s.149.

<sup>104</sup> **Polater**, s.24; **Şen**, s.228; **Kaya**, s.287.

<sup>105</sup> "... Kişinin gizli alanını oluşturan özel yaşamının gizliliğine dokunulmayacağından, sıfatı ve konumu ne olursa olsun, kişinin oluru bulunmadan, özel yaşam alanına ilişkin olan haberleşme bilgileri kamuoyuna açıklanmaz. Davacının özel yaşam alanına ilişkin olan özel telefon görüşmelerinin yayınlanmasında kamu yararı da bulunmadığından, böyle bir yayın davacının özel yaşamının gizliliğine ve haberleşme özgürlüğüne saldırı niteliği taşır ve onun kişilik haklarına saldırı oluşturur", Yarg. 4. HD. 21.10.2010, E. 2009/13923 K. 2010/10697 ([www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com), 09.04.2013); **Polater**, s.24; **Kaya**, s.287.

<sup>106</sup> Bu yöndeki AİHM kararları için bkz. *Klass and Others v. Germany*, <http://hudoc.echr.coe.int> ve *Malone v. The United Kingdom*, <http://hudoc.echr.coe.int>, (08.12.2013). Aynı yöndeki görüşler için bkz. **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.103; **Helvacı/Erlüle**, s.81; **Kılınc**, s.1103.

<sup>107</sup> **Kaya**, s.288.

<sup>108</sup> Yargıtay, Bakan olan davalının, bir otelde yaptığı basın toplantısında çeşitli medya patronları ve bürokratlar arasındaki gizlice kaydedilmiş ses kasetlerini basına açıklaması ve bunların örneklerini basın mensuplarına dağıtması sonucu gizli ses kayıtları ile kişilik hakkının ihlal edilmesi nedeniyle bakan aleyhine açılan davadaki tazminat verilmesine dair kararı onamış, onama gerekçesinde “davaya konu edilen ve kasetlerde yer alan konuşmalar gerçek olsa bile kişiler arasında yapılan ve gizli kalması gereken bir konuşma veya telefon görüşmesinin AY m.22 ile güvence altına alınmış bulunması nedeniyle bunun açıklanması haberleşmenin gizliliği ilkesine aykırıdır” görüşündedir. Karar için bkz. **Polater**, s.26. **Kaya**, s.290.

Kişinin gizli alanı her türlü müdahaleye karşı hukuki koruma altındadır<sup>109</sup>. Bir olayın kişinin gizli alanı kapsamına girmesi için öncelikle herkes tarafından izlenebilir ve bilinebilir nitelikte olmaması ve ayrıca olayı gizli tutma iradesinin de bulunması gerekmektedir<sup>110</sup>.

Çalışma konumuz açısından bakacak olursak, işçinin, ileride de değinildiği gibi, video kameralar ile gözetlenmesinin yasak olduğu özel alanlar vardır<sup>111</sup>. Bahsi geçen alanlara dahil olan yerlerde işçinin faaliyet ve hareketleri gizli alanına girmektedir ve hukuki koruma altındadır. Bu alanlara işyerindeki duşlar ya da soyunma odaları örnek olarak verilebilir.

### c) Resim ve Ses

Hem resim hem de ses, kişiliği dış dünyaya yansıtan ve onu tanıtan araçlardır<sup>112</sup>. Bu sebeptendir ki, herkes resminin ya da sesinin kullanılmasını, yayınlanmasını ve kaydedilmesini yasaklayabilme hakkına sahiptir<sup>113</sup>.

Hiç kimse hukuka aykırı bir şekilde bir başkasının resmini çekemez, yapamaz; sesini veya görüntüsünü kaydedemez, yayımlayamaz, teşhir edemez ve kullanamaz<sup>114</sup>. Resim

---

<sup>109</sup> **Serdar**, İlnur, Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Hakkının İhlali ve Kişiliğin Korunması, Ankara 1999, s.40; **Polater**, s.28. Yargıtay kararlarında ya da hukuki düzenlemelerin çoğunda kullanılan "özel hayat" kavramı hiç kuşkusuz ki, gizli alanı ifade etmektedir. Zira hukuk düzenince koruma altına alınan özel hayat türü gizli alandır. Bu algıyı doğrulayan Yargıtay kararı için bkz., "...Dava konusu romanda yer alan değerlendirmelerdeki sözcüklerin, davacının özel yaşamı, onun sır alanı ile yakından ilgili olduğu kuşkusuzdur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının bu alanla ilgili olarak yazılanlara geçerli bir rızasının (muafakatının) bulunduğunu söyleyebilme olanağı bulunmamaktadır. Ayrıca kendisine karşı bile mutlak korunması gereken kişinin onuru, kişiliği, sır alanına giren gizli yaşamının onun rızası ile hukuka aykırılığı ortadan kaldırdığını ve tecavüze haklılık kazandırdığını ileri sürmenin yasanın amacına açıkça aykırı olduğu da aşikardır. Davacının özel yaşamı bu kadar açık bir şekilde topluma sunulamayacağından kişilik haklarına saldırıda bulunulduğu kabul edilmiştir...", YHGK 26.03.2003, 4-161/201, (www.kazanci.com, 28.11.2013).

<sup>110</sup> **Polater**, s.26; **Serdar**, s.41.

<sup>111</sup> Bkz. aşa. 2. Bölüm, I, C, d, dd.

<sup>112</sup> **Helvacı**, s.126; **Dural/Öğüz**, s.140; **Sevimli**, s.37; **Helvacı/Erlüle**, s.83; **Arpacı**, s.130; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.18; **Kaya**, s.283; **Kuşku**, s.10.

<sup>113</sup> **Hager**, Johannes, Der Schutz der persönlichen Sphäre, Staudinger, BGB-Neubearbeitung 2012, Rn.338-339, <http://beck-online.beck.de>, (02.12.2013). AİHM *Reklos and Dabourlis v. Greece* davasında, özel hayat kavramının, kimlik hakkını (the right of identity), kişisel gelişim hakkını (right to personal development) ve kişisel özerkliği (personal autonomy) kapsadığını, kişiyi diğerlerinden ayıran ve onun özgün karakterini ortaya koyan görüntüsünün, kişiliğin ve kişisel gelişimin en önemli bileşenlerinden biri olduğunu, bu nedenle kişinin onu kontrol etme hakkı bulunduğunu, kontrol hakkının ise (çoğu zaman) kişiye görüntüsünün kaydına, muhafazasına, çoğaltılmasına ve yayımlanmasına itiraz etme olanağı sağladığını, bu nedenle kişinin izni alınmaksızın görüntüsünün kaydı, muhafazası, çoğaltılması ve yayımlanmasının (çoğu zaman) özel hayat hakkının ihlaline yol açtığını belirtmiştir, Kararın tam metni için bkz. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-90617#{%22itemid%22:\[%22001-90617%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-90617#{%22itemid%22:[%22001-90617%22]}), (08.12.2013). **Helvacı**, s.126; **Dural/Öğüz**, s.140; **Soysal**, s.150.

kavramı sadece kişinin fotoğrafını kapsamamakta; film makinesi, kamera veya benzer araçlar ile oluşturulmuş görüntüsü, fırça, kalem veya diğer bir araçla yapılmış resmi ve karikatürü de girmektedir<sup>115</sup>.

Çalışma konumuz açısından bizleri ilgilendiren, kişinin resminin ya da karikatürünün çizilmesinden ziyade, kamera, video gibi kayıt alabilen makineler yardımıyla hukuka aykırı olarak görüntüsünün kaydedilmesidir. İşçilerin gözetlenmesi sonucunda, işçinin en çok zedelenen kişilik hakkı unsurlarından birisi de resim ve ses üzerindeki hakkıdır.

Yukarıda da bahsedildiği gibi, kişilik hakkına dâhil olan değerler sınırlayıcı bir şekilde sayılmamış, zamanın ve somut olayın özelliklerine göre hâkimin takdirine bırakılmıştır<sup>116</sup>. Sayılmış olan değerler dışında, kişinin meslek, sanat ve ticaret hayatı<sup>117</sup>, karar verme hürriyeti, bilgi edinme hakkı, ekonomik hürriyeti de sayılabilir<sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> "Bir kimsenin dış görünümü üzerinde kişilik hakkı vardır. Resim ise bir kimsenin dış görünüşünü ve o kimsenin tanınmasını sağlayacak biçimde yansıyan yüzey bir cisimdir. Bu nedenle kişinin dış görünümünü yansıtan, onu tanıtan resmi üzerinde kişilik hakkı bulunmaktadır. Kural olarak kişinin rızası olmadan resmin yayınlanması hukuka aykırı olarak kabul edilmektedir (FSEK m.86). Ne var ki bu kural mutlak değildir. Kanun toplum hayatının gereği, toplumun haber alma ihtiyacı gibi hallerde resmin izinsiz yayınlanabileceğini kabul etmiştir (m.86/II). Fakat bu yayın amaca uygun olarak yapılmalıdır; resmin haber verme dışında ticari bir amaçla kullanılması kişilik haklarına saldırıdır", Yarg. 4.HD. 11.02.1985, 9517/ 958. **Helvacı/Erlüle**, s.83; **Kaya**, s.284; **Soysal**, s.150 dn.47.

<sup>115</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.83; **Kaya**, s.283; **Soysal**, s.150 dn.48.

<sup>116</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, I, A.

<sup>117</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. **Dural/ Ögüz**, s.141-144.

<sup>118</sup> **Helvacı**, s.131.

## **II. İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKKINI KORUMA BORCUNUN HUKUKİ KAYNAKLARI**

### **A) ULUSLARARASI KAYNAKLAR**

#### **1. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri (ILO-International Labor Organization)**

##### **a) Genel Olarak**

Uluslararası İş Hukukunun önemli kaynaklarının başında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları gelmektedir<sup>119</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında Versailles Barış Anlaşmasının bir parçası olarak, evrensel ve devamlı olacak barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini göstermek üzere kurulmuştur<sup>120</sup>. Örgüt, çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açığının tespiti ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, "eşit işe eşit ücret" ilkesinin tanınması, sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği gibi somut hususlardan hareket etmektedir<sup>121</sup>.

##### **b) İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu (Code of Practice on the Protection of Workers' Personal Data)**

ILO'nun işçilerin işyerinde izlenmesi ya da gözetlenmesi yoluyla bilgi toplanması ve bunların işçilerin kişilik hakkını zedeleyecek şekilde kullanılmasına yönelik herhangi bir sözleşmesi bulunmamaktadır. Fakat bu eksikliğin giderilmesi amacıyla, ILO Yönetim Kurulu 1-7 Kasım 1996 yılında Cenevre'de "İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki

---

<sup>119</sup> **Güzel, Ali**, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara 1997, s.5.

<sup>120</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. (10.01.2013).

<sup>121</sup> [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_anayasa.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm). (10.01.2013).

Uygulama Kodu"<sup>122</sup>nu kabul etmiştir<sup>123</sup>. Kodun amacı, işçilerin kişisel verileri üzerinde bir koruma sağlamaktır. Söz konusu kodun herhangi bir zorlayıcılığı ya da bağlayıcılığı mevcut değildir; sadece tavsiye niteliğindedir<sup>124</sup>.

Kod m.6.14/1'de, eğer işçiler izlenecekse bunun zamanı, nedeni ve gözetlenme yöntemi hakkında bilgilendirilmesi ve işverenin işçilerin söz konusu kişisel varlığına müdahaleyi en aza indirmesi gerektiği düzenlenmektedir. Söz konusu fıkra ile amaçlanan, işçinin gözetlenme uygulaması hakkında yeterli bilgiye sahip olmasını sağlamak ve yapılacak uygulama ile işçinin kişilik hakkına yönelik müdahalenin etkisini en aza indirmeye çalışmaktadır. Kod m.6.14/2'e göre ise; gizli gözetleme ancak ulusal mevzuat izin verdiği ölçüde ve ceza hukuku açısından bir suç oluşturduğu veya ciddi bir suç tehlikesi yarattığı müddetçe yapılabilir<sup>125</sup>. Söz konusu düzenleme ile, gizli gözetleme yönteminin mümkün olduğunca kullanılmaması amaçlanmıştır. Kod m.6.14/3'e göre de; devamlı gözetlemeye ancak sağlık ve güvenliğin ya da mülkiyetin korunmasının gerekli kıldığı istisnai durumlarda izin verilebilir.

---

<sup>122</sup> Kodun tam metni için bkz. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf), (26.11.2013).

<sup>123</sup> Kodun kabul edilmesindeki amaçlar için bkz. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS\\_008070/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008070/lang--en/index.htm), (09.12.2013).

<sup>124</sup> ILO'nun hem sözleşmeleri ve hem de tavsiyeleri bulunmaktadır ve bunlar birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmaktadır. Sözleşme, onaylayan ülkeler açısından uluslararası yükümlülük doğurmakta iken; tavsiyeler ise, yükümlülük doğurmaya yönelik olmayan, sadece yol gösterici niteliktedirler. Tavsiye, genellikle ileride o alanda bir sözleşmenin kabul edilmesi için ortam hazırlama işlevi görür. Bununla beraber, sözleşmenin konferansa katılanlar tarafından kabul edilmiş olması tek başına üye devletler için yükümlülük doğurmamaktadır. Söz konusu yükümlülüğün doğması için sözleşmenin üye devletler tarafından onaylanması da gerekmektedir. ILO'nun kararlarının nitelikleri hakkındaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Güzel**, ILO, s.6. Ayrıca Kodun sadece tavsiye niteliğinde olduğu için bkz. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf), (10.01.2013).

<sup>125</sup> Aynı uygulama Almanyada da bulunmaktadır. BAG'ye göre, gizli gözetleme ancak somut bir ceza hukuku açısından suç şüphesi ya da işyeri malzemelerinin ciddi kötüye kullanması varsa kabul edilmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Hümmerich**, Klaus/**Böcken**, Wilfried/**Düwell** Josef, NomosKommentar Arbeitsrecht, 2.B, 2010, Rn.69-74.



## 2. Avrupa Birliği Dzenlemeleri

### a) Genel Olarak

Avrupa Birliği, II. Dünya Savaşı'ndan sonra barışı kalıcı kılmak amacıyla başlamış bir entegrasyon hareketidir<sup>126</sup>. Bu yıllarda, önceki dönemde hakim olan milliyetçi akımlar karşısında ekonomik ve siyasi bir entegrasyonun gerekliliği üzerinde durulmuştur<sup>127</sup>. Aslında birleşik bir Avrupa devleti fikri, ilk olarak 17. yüzyılda ortaya çıkmış<sup>128</sup>, ancak II. Dünya Savaşı sonunda başlayan harekete kadar bu fikir başarılı olamamıştır. 5 Haziran 1947 tarihinde Harvard Üniversitesinde bir konferansta Amerika Birleşik Devletleri Dış İşleri Bakanı Marshall'ın Avrupa'nın yeniden inşası konusunda bir plan açıklaması ile başlayan süreç<sup>129</sup> Fransız Bakan Schuman'ın 9 Mayıs 1950'de açıkladığı plan<sup>130</sup> ile Avrupa'da da neticesini göstermiş, önceleri ekonomi üzerine kurulan birlik, günümüzde ekonomik ve siyasi bir topluluk halini almıştır<sup>131</sup>. Bütün üyeler tarafından gönüllü olarak imzalanmış anlaşmalar üzerine kurulmuş birliğin siyasi amaçlarının başında, hukuk devleti ilkesinin mutlak suretle bütün Avrupa'da tesisi yer almaktadır. Bağlayıcılığı bulunan bu anlaşmalar, Birliğin amacına ulaşmasına hizmet etmektedir<sup>132</sup>.

---

<sup>126</sup> **Craig**, Paul/**Burca**, Grainne De, EU Law, Text, Cases and Materials, 3.B, New York 2003, s.7; **Canbolat**, İbrahim S., Avrupa Birliği, 3.B, İstanbul 2002, s.108-109; **McKormick**, John, The European Union, Colorado 1996, s.9; **Mazey**, Sonia, The Development of the European Idea, European Union-Power and Policy Making, ed. **Richardson**, Jeremy, Routledge, London 1996, s.27; **Dinan**, Desmond, Avrupa Birliği Tarihi, Çev. **Akay**, Hale, İstanbul 2008, s.22; **Ülger**, İrfan K., Avrupa Birliği Rehberi, Ankara 2006, s.3.

<sup>127</sup> **Craig/Burca**, s.7.

<sup>128</sup> **Chalmers**, Damian/**Davies**, Gareth/**Monti**, Giorgio, European Union Law, 2.B, New York 2010, s.7. 1693 yılında İngiliz düşünür William Penn Avrupa'da "barışın bugünü ve geleceğine ilişkin makaleler" isimli eserinde bir Avrupa parlamentosu kurulması fikrini ileri sürmüştür. **Penn**, William, An Essays Towards The Present and Future Peace of The Europe, The Americanpeace Society, 1912, s.10, <http://archive.org/stream/anessaytowardsp00penngoog#page/n2/mode/2up>, (17.05.2013).

<sup>129</sup> **Kaczorowska**, Alina, European Union Law, Oxon 2009, s.5.

<sup>130</sup> **Kaczorowska**, s.7; **Chalmers/ Davies/ Monti**, s.10; **Craig/Burca**, s.8-9.

<sup>131</sup> Birliğin geçtiği süreç ve entegrasyon modelleri için bkz. **Erdoğan**, Ersin, Avrupa Birliği ile Gümrük Birliğinin Sonuçları, <http://www.kazanci.com/kho2/hebb/files/makale-ersinerdogan-1.htm>, (17.5.2013).

<sup>132</sup> Birliği kuran anlaşmalar vasıtası ile çeşitli konularda birlik organlarına üye ülkelere uygulanmak üzere, bağlayıcı düzenleme yapma yetkisi verilmiştir. Bu düzenlemelerden bir kısmı üye ülkelerde doğrudan uygulanır iken bir kısmının üye ülke mevzuatlarına, yine o ülkenin düzenleme araçları ile aktarılması gerekmektedir. Bağlayıcı düzenlemeler yanında birliğin yine tavsiye niteliğinde düzenlemeleri de mevcuttur.

## **b) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (The Charter of Fundamentals Right of The European Union)**

Avrupa Birliđi'nin temel haklara iliŐkin bir bildirme hazırlama dűŐnçesi uzun dđnemler boyunca mevcut olmakla birlikte, sđz konusu bu gđrűŐ 1999 yılına kadar hayat bulamamıŐtır<sup>133</sup>. 3-4 Haziran 1999 tarihleri arasında Kđln'de toplanan Devlet ve Hűkűmet BaŐkanları Zirve'sinde, Avrupa dűzeyinde temel hakları konu alan bir dűzenleme yapılmasına karar verilmiŐ ve buna temel olarak Avrupa İnsan Hakları SđzleŐmesi (AİHS), Avrupa Sosyal Őartı (ASS), Avrupa Birliđi Anayasası (ABA), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ile Avrupa Birliđi Adalet Divanı (ABAD) iŐtihatlarının, alınmasına karar verilmiŐtir<sup>134</sup>. 13-14 Ekim 2000 tarihinde Fransa'nın Biarritz Őehrinde dűzenlenmiŐ olan Avrupa Birliđi (AB) Zirvesi'nde de űye devletler tarafından Avrupa Birliđi Temel Haklar Őartı<sup>135</sup>,ının metni kabul edilmiŐ ve 14 Kasım'da Avrupa Parlamentosu'dan, 6 Aralık'ta da Avrupa Birliđi Komisyonu'ndan onay aldıktan sonra 7-8 Aralık tarihinde toplanan Nice Zirvesi'nde de kabul edilerek resmi belge halini almıŐtır<sup>136</sup>. Avrupa Birliđinin İŐleyiŐine Dair AntlaŐma (Lizbon AntlaŐması) ile birlikte temel haklar Őartı, birliđin kurucu antlaŐmalarının eki niteliđinde kabul edilmiŐtir<sup>137</sup>.

Őart'ın dođrudan dođruya inceleme alanımızı ilgilendiren dűzenlemeleri Őu Őekildedir. Őncelikle Birinci Bđlűm m.1'de "İnsan Saygınlıđı" baŐlıđı altında; insan saygınlıđının ihlal edilemeyeceđi ve saygı gđsterilip korunması gerektiđi hűkűm altına alınmıŐtır. Őart'ın İkinci Bđlűmű m.7 ve m.8'de özel hayata ve aile hayatına saygı ile kiŐisel verilerin korunması

---

<sup>133</sup> **TaŐdemir, Hakan/Demir, Hasan**, Avrupa Birliđi Temel Haklar Őartı, Ankara Avrupa ŐalıŐmaları Dergisi, C.2 No.3 (Gűz 2002), s.91, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/8/406.pdf>, (20.02.2013). Ayrıca Avrupa Birliđi Temel Haklar Őartı hakkında bilgi iŐin bkz. **BűyűkŐınar, Sinem Aydın**, Avrupa Birliđi Temel Haklar Őartı SđzleŐmesi Bađlayıcı Hukuki Metin mi? Politik Deklerasyon mu?, ABD, 2002-1, s.253-256; **Deniz, Bahar YeŐim**, Avrupa Birliđi Hukukunda Temel Haklar ve Avrupa İnsan Hakları SđzleŐmesi Sistemi İle EtkileŐim, TBBĐ 2011(97), s.49 vd.

<sup>134</sup> Ayrıntılı aÇıklama işin bkz. **Lane, Robert**, The EU Charter of Fundamental Rights and the Subsisting Commitments of EU Member States under the European Convention on Human Rights: More Variable Geometry, Croatian Yearbook of European Law & Policy, Volume 3, 2007, s.355 vd; **Taşdemir/Demir**, s.91.

<sup>135</sup> Şart, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinin C serisinin 364. Sayısında, 18 Aralık 2000 tarihinde yayımlanmıştır. (OJ C 364, 18.12.2000). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın tam metni işin bkz. <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf>, (26.11.2013).

<sup>136</sup> **Taşdemir/Demir**, s.94.

<sup>137</sup> Avrupa Birliđi Temel Haklar Őartı ve geŐirdiđi sűreŐler hakkında bkz. **Metin, Yűksel**, Avrupa Birliđi Temel Haklar Őartı, AűSBFD, 57-4, s.35 vd., <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/469/5370.pdf>, (26.11.2013).

hakkında düzenlemeye yer verilmiştir<sup>138</sup>. Şart m.7'de “Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı” başlığı altında, herkesin özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşme özgürlüğüne saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Son olarak Şart m.8'de ise; “Kişisel Verilerin Korunması” başlığı altında, herkesin kendisini ilgilendiren kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğu, bu verilerin ancak adil bir şekilde, belirli amaçlar için, kişinin rızasına ya da yasa ile öngörülmüş meşru bir temele dayanılarak tutulabileceği, herkesin kendi hakkında tutulmuş kişisel verilere erişme ve düzeltme hakkına sahip olduğu ve son olarak bu kurallara uyulmasının bağımsız bir makam tarafından denetleneceği belirtilmiştir.

Şart'ın düzenlemelerini göz önünde tuttuğumuzda, diyebiliriz ki, kişisel verilerin elde edilmesi ve saklanması aşamasında işçinin rızasının alınması gerekmekte, ayrıca bu aşamaların dürüstlük kurallarına uygun ve adil bir şekilde yapılması gerekmektedir.

### **c) Avrupa Birliği Yönergeleri**

#### **aa) Genel Olarak**

Avrupa Birliği müktesebatında, inceleme konumuz ile alakalı, karşımıza üç yönerge çıkmaktadır. Söz konusu yönergeler; 24 Ekim 1995 yılında Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından kabul edilen 95/46/EC sayılı “Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Sınırlar Arası Dolaşımında Bireylerin Korunması Hakkında Yönerge”<sup>139</sup>, 12 Temmuz 2002 tarihinde kabul edilen 2002/58/EC sayılı “Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın korunması Hakkında Yönerge”<sup>140</sup> ve 15 Aralık 1997 tarihinde kabul edilen 97/66/EC sayılı “Telekomünikasyon Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyetin Korunması Hakkında Yönerge”<sup>141</sup> dir.

Avrupa Birliği 95/46/EC sayılı “Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi” m.29'da bağımsız bir danışma organı niteliğinde “Çalışma Grubu”(Working Party) nun kurulmasına

---

<sup>138</sup> <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf>, (10.01.2013).

<sup>139</sup> Bkz. Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data.

<sup>140</sup> Bkz. Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications).

<sup>141</sup> Bkz. Directive 97/66/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 1997 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the telecommunications sector.

karar verilmiştir<sup>142</sup>. Söz konusu Çalışma Grubu, yönergenin üye devletlerde aynı şekilde uygulanmasının sağlanmasına ilişkin önlemler çerçevesinde bağımsız bir danışma organı olarak kurulmuş, özellikle işçi-işveren ilişkileri açısından uygulanma alanı olan, kişisel verilerin korunması konusundaki genel ilkelerin iş hayatında nasıl uygulanacağına dair görüş ve tavsiyelerde bulunmaktadır<sup>143</sup>. Bununla birlikte, yönergelerin nasıl ve ne şekilde uygulanması gerektiği, tavsiye niteliğinde görüşler (Opinion) ile birlikte açıklanmaktadır.

#### **bb) 24. 10. 1995 tarih ve 95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi**

95/46/EC sayılı Yönerge; bireylerin, kişisel verileri ve bu tip verilerin serbest dolaşım sürecinde korunması bakımından kabul edilmiştir<sup>144</sup>. Söz konusu düzenleme Birlik sınırları içerisinde kişisel nitelikli verilerin serbest dolaşımının tesisi konusunda üye ülkeler arasında uyum sağlamak amacıyla çıkarılmıştır<sup>145</sup>.

Yönergenin kapsamına işçilere yönelik herhangi bir bilginin depolanması, kullanılması ya da toplanması girmektedir. Buna göre örneğin, işçilerin e-postalarının ya da internet kullanımlarının izlenmesi yönerge kapsamındadır.

Avrupa Birliği Çalışma Grubu'nun 13.09.2001 tarih 5062/01/EN/Final WP 48 sayılı Görüşünde işçilerin bilgileri işlenirken dikkat edilmesi gereken hususlar üzerinde durulmuş. Ayrıca her bir ilke örnekleriyle birlikte açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. İlkeler şu şekilde sıralanabilir; öncelikle verilerin işlenmesi için ortada bir amaç olmalı ve bu amaca aykırı nitelikte işlemler yapılmamalıdır (kesinlik ilkesi). Veri sahiplerinin yapılacak işlemeye erişim hakkı olmalıdır (m.12). Kişisel verilerin orantılılık ilkesine uygun olarak işlenmesi gerekmektedir (m.6). Veri sahibine yapılacak işleme ile ilgili bilgi verilmesi gerekmektedir (m.10-11, açıklık ilkesi). Veri sahibine verilerin işlenmesine karşı çıkma hakkı tanınmalıdır (m.14-15). İşlemenin gizliliği ve güvenilirliği garanti edilebilmelidir (m.16-17).

---

<sup>142</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>, (11.01.2013); Ayrıca Çalışma Grubunun tüm görüş ve yorumları için bkz. <http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/>, (11.01.2013).

<sup>143</sup> **Okur, Zeki;** İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011, s.45. Ayrıca Çalışma Grubu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/news/docs/pr\\_20\\_04\\_07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/news/docs/pr_20_04_07_en.pdf), (26.11.2013).

<sup>144</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>, (10.01.2013).

<sup>145</sup> **Tekergül**, s.33-34.

Çalışma Grubunun bu Görüşünde üzerinde durduğu kavramlardan birisi de rızadır. Görüşe göre, eğer işçilerin hassas verileri<sup>146</sup> elde edilmiyorsa rızaya gerek yoktur. Ancak hassas verilerin elde edilmesi durumunda buna yönelik verilecek rızanın açık olması gerekmektedir. Eğer rıza, kişinin kendi iradesi ile özgürce verilmiyorsa geçerli olmaz. Yine işçi vermiş olduğu rızayı her zaman geri alabilir. Ayrıca rızası alınacak işçinin açık bir şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir. Hiç şüphesiz, bu durum işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi (e-posta kullanımı, internet erişimi, video kameralar ya da yer belirleyiciler aracılığı ile) halinde de uygulanır. Aynı şekilde, işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi durumunda da yukarıda bahsi geçen ilkelere uyulması gerekmektedir.

29.05.2002 tarih 5401/01/EN/Final WP 55 sayılı Görüşünde Grup, işçilerin e-posta ve internet kullanımlarının izlenmesi konusunda da bir takım değerlendirmelerine yer vermektedir. İşçilerin gizlilik ve veri koruma haklarından işyerine girerken feragat etmeleri beklenemez. Zira işyeri içinde de insan oldukları çok açık bir gerçektir. Ancak şu da var ki, işçi ile işverenin hakları arasında (işverenin güven ve işçi tarafından zarar uğratılması konusunda) denge sağlanmalıdır. Başka bir anlatımla, her ne kadar işçilerin gizlilik hakları kesin ise de, bu hakkın hem işverenin mülkiyet ve yönetim hakkı, hem de işçinin sadakat yükümü ile dengelenmesi gerekir. Günümüzde özel hayat ile iş hayatının ayrımı git gide zorlaşmaktadır<sup>147</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesindeki m.8 ve m.10'da kullanılan "özel hayat" kavramı ile ilgili olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi karar verirken, meslek hayatını kapsam dışında tutmamakta ve özel hayatı da sadece ev içindeki hayat ile sınırlandırmamaktadır<sup>148</sup>.

Çalışma Grubu internet ve e-posta izlenmesinde de genel prensiplerini, gereklilik, kesinlik, açıklık, yasallık, orantılılık, doğruluk, güvenlik şeklinde sıralamıştır. Yine bu görüşte

---

<sup>146</sup> Yönerge m.8'de, ırksal ve etnik kökene, siyasi görüşlere, dini ve felsefi inançlara, sendika üyeliğine, sağlık durumuna ve cinsel yaşama ilişkin veriler, hassas veriler olarak sayılmıştır. Hassas veriler kavramının tanımı ve ayrıntılı açıklama için bkz. **Kaya**, Cemil, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, İÜHFM, C.LXIX, S.1-2, 2011, s.317 vd.

<sup>147</sup> Bu ayrım bizim hukukumuzda da git gide zorlaşmaktadır. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda evde hizmete ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Ancak söz konusu düzenlemeden önce de ülkemizde "home office" kavramı mevcuttu ve uygulamada da karşımıza çıkmaktaydı.

<sup>148</sup> AİHM'nin bir kararında, insanın özel hayatına saygı onun aynı zamanda başkalarıyla ilişki kurup geliştirmesini de kapsamaktadır ve özel hayat kavramından iş ve meslek hayatının ayrı tutulması anlaşılabilir değildir. Komisyonun da doğru olarak vurguladığı gibi, insanın bireysel aktivitelerinin hangisinin meslek hayatı ile ilgili, hangisinin özel hayat ile ilgili olduğunu ayırt etmek kolay değildir, şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için, 23 Kasım 1992, Seri A. no:251/B parag.29.

da işçinin rızası üzerinde durulmuş; rızanın özgür irade ile verilmesi ve işçinin bilgilendirilmesi gerektiğini ifade edilmiştir.

11.02.2004 tarih 11750/02/EN WP 89 sayılı Görüşünde ise, video gözetleme yoluyla elde edilen kişisel verilerin işlenmesine ilişkin tavsiyelerde bulunmaktadır. Son zamanlarda Avrupa ülkelerinde resim ve görüntü elde edilmesine yönelik sistemlere başvurunun artması sonucunda video ile gözetlemenin önkoşulları ve sınırları ile ilgili tartışmalar artmıştır. Aynı şekilde Grup, 95/46/EC sayılı Yönergenin ulusal düzeye aktarılmasındaki artışın da bunun bir göstergesi olduğu görüşündedir. Video yoluyla gözetleme tekniklerinin takdir edilecek kadar ilerlemiş olduğunu söyleyen Grup, sözkonusu tekniklerin çok farklı amaçlarla kullanıldığını ifade etmektedir. Bahsi geçen amaçları, bireylerin korunması, eşyaların korunması, kamu yararı, suçları önleme ve kontrol etme, kanıtlara ulaşabilme ve diğer meşru menfaatler şeklinde sıralamak mümkündür. Bazı durumlarda da video yoluyla gözetleme tekniklerini kullanmak zorunlu hale gelmektedir; kayıp çocuk ya da yetişkinlerin araştırılması veya hapishanelerin gözetlenme gereksinimi gibi.

Video yoluyla gözetlemenin olumlu yönde psikolojik etkilerinin var olduğunu vurgulayan Grup, bunun toplum tarafından suçların saptanması bakımından paha biçilemez bir araç (invaluable tool) olduğunu kabul etmektedir. Ayrıca Grup, Görüşüne dayanak niteliğini taşıyabilecek bazı uluslararası belgelere de yer vermiştir. Söz konusu belgeler; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.8, 108/1981 No'lu Avrupa Konseyi Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m.7 ve m.8'de düzenlenmektedir. Bazı üye devletler video yoluyla gözetlemeye, hem Anayasalarında hem de özel düzenlemelerinde ve yetkili organlar tarafından alınan çeşitli kararlarında yer vermiştir<sup>149</sup>.

Video yoluyla gözetleme yapıldığında, yapılan eylemin ülkelerin Anayasalarına, kanunlarına ve hukukuna uygun olması gerekir. Bunun için de gözetleme yapılmadan önce Anayasa hükümleri başta olmak üzere diğer düzenlemeler kontrol edilmelidir. Ayrıca video yoluyla gözetleme her zaman ikincil nitelikte olmalıdır. Bahsi geçen uygulamaya diğer yolların yetersiz olduğu durumlarda başvurulmalıdır. Aynı ilke gözetleme yapılma durumunda da dikkate alınmalı ve uygunluk ilkesine dikkat edilmelidir.

---

<sup>149</sup> Örneğin, Portekiz Anayasa Mahkemesi 255/2002 sayılı kararında; "Anayasa'sının m.26'da ifade edildiği gibi, elektronik gözetleme aletlerinin kullanımı ve vatandaşların gözetlenmesi, özel hayatın korunması kapsamında sınırlandırılmıştır" şeklinde hüküm vermiştir. Aynı şekilde Belçika Gaia davasında da, verilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemeye uygunsuzluk teşkil ettiği için elde edilen deliller mahkeme tarafından geçerli sayılmamıştır. Başka örnekler ve açıklamalar için bkz. [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_en.pdf), (11.12.2013).

**cc) 12. 07. 2002 tarih ve 2002/58/EC sayılı Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Yönerge**

2002/58/EC sayılı Yönerge 95/46/EC sayılı yönergeyi tamamlar nitelikte ve Birlikteki temel hak ve hürriyetlerin korunmasındaki eşitliği temin etmek ve elektronik iletişim sektöründeki kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili hakkı ve elektronik iletişim donanım ve hizmetlerinin serbest dolaşımını sağlamak için kabul edilmiştir<sup>150</sup>.

**dd) 15. 12. 1997 tarih ve 97/66/EC sayılı Telekomünikasyon Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyetin Korunması Hakkında Yönerge**

97/66/EC sayılı Yönerge yukarıda zikredilen 95/46/EC sayılı yönergeyi telekomünikasyon konusunda tamamlayıcı nitelik taşımakla birlikte e-postalarla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır<sup>151</sup>.

### **3. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri**

#### **a) Genel Olarak**

II. Dünya Savaşı'nın sebep olduğu ortamının bir daha yaşanmaması ve uluslararası barışın ve huzurun sağlanması için yapılan en önemli girişimlerden birisi Birleşmiş Milletlerin kurulmasıdır<sup>152</sup>. 24 Ekim 1945 yılında 51 üye ile kurulan örgütün şuanda 193 tane üyesi bulunmaktadır<sup>153</sup>. Birleşmiş Milletler'in konumuzla ilgili düzenlemelerini şu şekilde belirtmek mümkündür.

#### **b) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (United Nations Universal Declaration of Human Rights)**

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A (III) sayılı Kararıyla kabul ve ilan edilmiştir<sup>154</sup>. Türkiye Cumhuriyetinde

---

<sup>150</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0058:en:HTML>, (10.01.2013)

<sup>151</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0066:EN:HTML>, (10.01.2013)

<sup>152</sup> **Küzeci**, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s.121. Ayrıca bkz. <http://www.un.org/en/aboutun/>, (24.04.2014)

<sup>153</sup> Birleşmiş Milletlerin yapısı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.un.org/en/aboutun/>, (24.04.2014)

<sup>154</sup> Beyanname hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. **Kunz**, Josef L., United Nations Universal Declaration of Human Rights, The American Journal of International Law, 1949, s.316; **Glendon**, Mary Ann, Knowing

ise, 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin Resmi Gazete ile yayınlanmasından sonra, okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması" kararlaştırılmıştır<sup>155</sup>.

Söz konusu Beyanname, Birleşmiş Milletler'in insan haklarının korunması alanındaki dünyada standardı belirlemedeki ilk adımıdır<sup>156</sup>. Beyanname m.12'de herhangi bir yaptırımdan söz edilmemekle birlikte, kimsenin özel yaşamına, ailesine, konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışılmayacağı, şeref ve adına saldırılmayacağı, herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkının olduğu belirtilmiştir.

### **c) Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (International Covenant on Political and Civil Rights)**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilip imza, onay ve katılıma açılmış olan Sözleşme m.49'a uygun olarak 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>157</sup>. Türkiye Cumhuriyeti tarafından 15.08.2000 tarihinde imzalanan ve 04.06.2003 tarihinde TBMM'de onaylanan Birleşmiş Milletler Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi, 48687 sayılı Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanununun 18.06.2003 günlü ve 25142 sayılı Resmi Gazetede yayınlanması ile yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Sözleşmenin m.17'e göre, hiç kimsenin özel ve aile yaşamına, konutuna veya haberleşmesine keyfi veya hukuka aykırı olarak müdahale edilemeyeceği; onuru veya itibarının hukuka aykırı saldırılara maruz bırakılmayacağı, herkesin bu tür saldırılara veya müdahalelere karşı hukuk tarafından korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Düzenlemenin İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si m.12 ile paralel olduğunu söyleyebiliriz.

---

The Universal Declaration of Human Rights, 73 Notre Dame Law Review, 1998, s.1153. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (11.01.2013).

<sup>155</sup> 27.05.1949 tarihli ve 7217 sayılı RG'de yayınlanmıştır. Ayrıca Aybay'ın da ifade ettiği gibi, bazı yorumların aksine İHEB bir sözleşme olmadığı için kabul edilmesi mümkün değildir, zira Beyanname oylamaya katılan BM üyelerince olumlu oy kullanılarak kabul edilmiştir. Ayrıca BM Genel Kurulunca oylama sunulup kabul edilen Beyanname teknik anlamda "tavsiye" niteliğindedir. Açıklama ve Beyannamenin Türkçe tercümesi için bkz. **Aybay**, Rona, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, [http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan\\_haklari\\_evrensel\\_bildirisi.pdf](http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf), (09.12.2013). <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (11.01.2013).

<sup>156</sup> **Kunz**, s.316; **Küzeci**, s.122.

<sup>157</sup> Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>; İngilizce metni için bkz. <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>, (09.12.2013).



#### **d) Birleşmiş Milletler Rehber İlkeleri**

Birleşmiş Milletler'in insan haklarına ilişkin düzenlemelerinin yanında, doğrudan kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak da düzenlemesi bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 14 Aralık 1990 tarihinde "Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Verilerin Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeleri"ni<sup>158</sup> kabul etmiştir. BM Genel Kurulu'na, BM üyelerine tavsiyede bulunma yetkisi vermesi nedeniyle hazırlanan Rehber İlkeler, üye ülkelerin, bilgisayarla kişisel veri işleme konusunda yapacaklar düzenlemelerde ortak olarak dikkate alınacak olup, bu ilkelerin uygulama usullerinin belirlenmesi üye ülkelerin inisiyatifindedir<sup>159</sup>. Söz konusu ilkeler bağlayıcılığı olmayan, sadece yüksek düzeyde veri koruma prensiplerini içermektedir<sup>160</sup>. Birleşmiş Milletler tarafından üye ülkelere tavsiye niteliğinde olan ilkeler, verileri yasal ve dürüst yollarla toplama, verilerin doğruluğu ilkesi, amacın belirliliği ilkesi, sadece ilgili kişinin erişimi ilkesi, ayrımcılık yapmama ilkesi, veri güvenliği ilkesi, denetleme ve yaptırım ilkesi, verilerin sınır ötesi akışının düzenlenmesi şeklinde sıralanabilir<sup>161</sup>.

#### **4. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD, The Organisation for Economic Co-operation and Development)**

Kişisel verilerin korunması uluslararası alanda ilk olarak 1961 yılında OECD tarafından ele alınmıştır<sup>162</sup>. OECD misyonu, ekonomiyi geliştirmek, yaşam standartlarını arttırmak, devletlerin ekonomik gelişimlerine katkı sağlamaktır<sup>163</sup>. Söz konusu Örgüt, 23

---

<sup>158</sup> Guidelines for the Regulation of Computerized Personal Data Files, İlkelerin tam metni için bkz. <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=publisher&publisher=UNGA&type=THEMGUIDE&coi=&docid=3ddcafaac&skip=0.>, (04.06.2013).

<sup>159</sup> **Civelek**, Dilek Yüksel, Kişisel Verilerin Korunması ve Bir Kurumsal Yapılanma Önerisi (Uzmanlık Tezi), Nisan 2011, s.68, <http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/View/12164/tez-ycivelek.pdf>, (09.12.2013).

<sup>160</sup> **Ünsal**, Çağrı Zeybek, Google'ın Yeni Gizlilik Politikası Google Inc. Tarafından 1 Mart 2012 Tarihinde Yayınlanan Politikasının Kişisel Verilerin Korunması İlkeleri İle Uyumluluğu Ve Avrupa Birliği'nin 95/46/EC Sayılı Veri Koruma Direktifi Açısından Değerlendirilmesi, HHFD, 3(1) 2013, s.105.

<sup>161</sup> Birleşmiş Milletler Rehber İlkelerinin tam metni için bkz. <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac>, (26.11.2013).

<sup>162</sup> **Küzeci**, s.118.

<sup>163</sup> OECD ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.oecd.org/about/>, (04.06.2013).

Eylül 1980 tarihinde "Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler"<sup>164</sup> kabul etmiştir.

OECD Rehber İlkeleri sadece tavsiye niteliğinde olup, üye devletler açısından herhangi bir bağlayıcılığı yoktur. Söz konusu İlkeler her ne kadar tavsiye niteliğinde olsa da, Kuzey Amerika, Avrupa, Asya gibi dünyanın farklı bölgelerinin katkısıyla hazırlanmış ve birçok ülkede de yapılan düzenlemelere ön ayak olmuştur<sup>165</sup>. Türkiye'de ise, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı<sup>166</sup>nda belirtilen ilkelere atıf yapılmaktadır.

OECD Rehber İlkeleri, kişisel verilerin korunmasına ölçü olarak sekiz ilke benimsemiştir. Bunları, veri toplamanın sınırlı olması ilkesi (m.7), verilerin belirli bir niteliği karşılaması (veri kalitesi) ilkesi (m.8), amacın belirliliği ilkesi (m.9), kullanımın sınırlı olması ilkesi (m.10), veri güvenliği ilkesi (m.11), açıklık ilkesi (m.12), bireyin katılımı ilkesi (m.13), hesap verilebilirlik ilkesi (m.14) şeklinde sıralamak mümkündür<sup>167</sup>.

## **B) ULUSAL KAYNAKLAR**

### **1. Anayasa**

Kişinin hakları Anayasanın İkinci Kısım İkinci Bölümünde "Kişinin Hakları ve Ödevleri" başlığı altında m.17 ilâ m.40 arasında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Ancak burada inceleme konumuz ile ilgili olan düzenlemelere yer vermekle yetinilecektir. Buna göre, m.17'de "Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı", m.20'de "Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması", m.21'de "Konut Dokunulmazlığı" ve m.22'de ise, "Haberleşme Hürriyeti" düzenlenmiştir.

---

<sup>164</sup> OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, ayrıntılı açıklama için <http://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheProtectionofPrivacyandTransborderFlowsOfPersonAlData.htm>, (04.06.2013). bkz.

<sup>165</sup> Küzeci, s.120.

<sup>166</sup> Tasarının tam metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0576.pdf>, (26.11.2013).

<sup>167</sup> Küzeci, s.119.

Anayasa m.17'de düzenlenen kişinin dokunulmazlığı, kişinin yaşama hakkını ve maddi-manevi varlığını korumasını ve geliştirmesini ifade eder<sup>168</sup>. Yaşama hakkının, insanın varlığını koruma ve geliştirme özelliklerini göz önünde tuttuğumuz zaman, kişinin dokunulmazlığının en temel insan hakkı olduğunu söyleyebiliriz<sup>169</sup>. Madde metninde de, “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.” şeklinde bir düzenlemeye yer vermek suretiyle kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı koruma altına alınmıştır.

Kişinin özel hayatının gizliliği<sup>170</sup> (m.20), konut dokunulmazlığı (m.21) ve haberleşmenin gizliliği<sup>171</sup> (m.22) esastır ve lafzî geçen madde metinlerinde de belirtildiği gibi hakim kararı olmadan bu haklara müdahale edilmesi söz konusu değildir. Ancak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde, yasada yetkili kılınmış olan merciin yazılı emriyle hakim kararı olmadan müdahale edilebilir, fakat bu emir 24 saat içinde hakim onayına sunulur<sup>172</sup>. 2010 tarihinde yapılan Anayasa değişikliği ile birlikte, bu hakların milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık, genel ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılması gibi sebeplerle kısıtlanabileceği metne eklenmiştir<sup>173</sup>.

<sup>168</sup> "... Kişi ancak, kendisini yaşatan, maddi ve manevi varlığını koruyup geliştirmesine olanak tanıyan topluma karşı ödevler taşır. Bu olanaklar tanınmamışsa, ödevden de söz edilemez. 1982 Anayasası, özellikle, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi doğrultusunda kişi dokunulmazlığı konusunda oldukça ayrıntılı bir düzenleme içermektedir. İlgili kuralların bir bölümü sınırlamalara olanak sağlayıcı nitelikte bulunsun da, bir bölümü kişi dokunulmazlığının daha iyi tanınıp belirlenmesine yardım edici niteliktedir...", AYM 19/12/1989, 14/49; **İzgi, Ömer/Gören, Zafer**, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu, C.I, Ankara 2002, s.215; **Tanör, Bülent/Yüzbaşı, Necmi**, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 7.B, İstanbul 2005, s.149. **İzgi, Ömer/Gören, Zafer**, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu, C.I, Ankara 2002, s.215.

<sup>169</sup> "...Kişinin yaşama hakkı, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı, birbirleriyle sıkı bağlantıları olan, devredilemez, vazgeçilemez temel haklardır...", AYM 17.01.1991, E. 1990/27, K. 1991/2; Kararın bütünü için bkz. **İzgi/ Gören**, s.291; **Tanör/Yüzbaşı**, s. 149.

<sup>170</sup> Kaboğlu'na göre; özel yaşam kişinin dingin ve rahat bırakılma hakkını ve kendine özgü var olan alanını ifade etmektedir. Özel yaşam hakkı, kimlik bilgilerini, rızası olmadan gerçek adını, adresini, günlük alışkanlıklarını vs. korunmasını da içerir. Aynı şekilde bunlara görüntü hakkı da eklenebilir. Kısacası özel yaşamın gizliliği ilkesi, her bireyin kişisel, ilişkisel ve ailesel yaşam alanına dışarıdan müdahaleye karşı korunmasıdır. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Kaboğlu**, s.189; **İzgi/ Gören**, s.253.

<sup>171</sup> Haberleşmede ilke, kişinin dilediği kimselerle dilediği şekilde iletişime geçmesi ve bu iletişimin ilgililerin rızası olmaksızın üçüncü kişilerin müdahalesinden korunmasıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Araslı, Oya**, Özel Yaşamın Gizliliği Hakkı ve T.C. Anayasasında Düzenlenişi, Doçentlik Tezi, Ankara 1979; **İzgi/ Gören**, s.264.

<sup>172</sup> **Tanör/Yüzbaşı**, s.152-153.

<sup>173</sup> **Tanör/Yüzbaşı**, s.153.

İşçinin kişiliğinin korunmasında ise, öncelikle Anayasamızda yer alan bu düzenlemeler dikkate alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir.

## 2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu<sup>174</sup>'nda "Kişiliğin Korunması" konusu m.23 ilâ m.27 arasında düzenlenmiştir. TMK m.23'te kişilik aşırı sınırlandırmaya ve vazgeçmeye karşı koruma altına alınmış iken, m.24 ve m.25'te kişiliğe karşı yapılan saldırıya karşı başvurulacak yollar hüküm altına alınmıştır. Bu husus, ileride ayrı bir bölüm halinde inceleneceği için, burada sadece madde numaralarının verilmesi ile yetinilecektir<sup>175</sup>.

## 3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İşçinin iş ilişkisi içerisinde kişiliğinin korunmasına yönelik olarak yapılan ilk doğrudan düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>176</sup>'nda yapılmıştır. 6098 sayılı Kanun'da, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer alan ve işçinin sadece maddi değerlerini korumaya yönelik olan maddelerin yanında, işçinin kişiliğini korumaya yönelik hükümlere de yer verilmiştir<sup>177</sup>. Söz konusu düzenlemeler TBK m.417 vd. maddelerinde yer almaktadır.

TBK m.417'e göre, "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür*"<sup>178</sup>. İşçinin kişiliğinin korunması; onun yaşamının, sağlığının, özel hayatının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin tümünün korunması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla Türk Borçlar

---

<sup>174</sup> 8.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

<sup>175</sup> Kişiliğe karşı yapılan saldırı durumunda başvurulacak yollar için bkz. Üçüncü Bölüm.

<sup>176</sup> 11.01.2011 tarihli ve 27836 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

<sup>177</sup> **Bayram**, Fuat, Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.11-12, **Soyer**, Polat, Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul, s.174.

<sup>178</sup> Türk Borçlar Kanunu'ndaki bu madde İsviçre Federal Kanunu (Bundesrecht) Art 328 Arb. 1' de "İşçinin Kişiliğini Koruma" başlığı altındaki düzenlemeye paralel olarak kaleme alınmıştır. Ayrıca söz konusu İsviçre düzenlemesi, İsviçre İş Hukuku'ndaki işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun da hukuki dayanağı olarak kabul edilmektedir. Maddenin Almanca metni için bkz. <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html#a328>, (09.12.2013).

Kanunu'nda böyle bir düzenleme yapılmasaydı dahi, söz konusu borç, iş ilişkilerinde işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu kapsamında değerlendirilecekti<sup>179</sup>.

TBK m.417/2'ye göre de, "*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*". Madde gerekçesine göre, işveren hizmet ilişkisi ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun hukuki, teknik ya da tıbbi önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıca işyeri ve işletmede yapılan işin mahiyetine göre bunların kapsam ve içeriği değişiklik gösterebilir. İşçi de, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında vermiş olduğu tedbirlere uymak zorundadır<sup>180</sup>.

İşveren, koruma borcuna aykırı davranması sonucu, işçinin bedensel bütünlüğünün ihlalinden doğan cismani zararlardan sorumludur. Bununla birlikte, işçinin ölümü halinde yakınlarının destekten yoksun kalmasından dolayı meydana gelen zararlarını da gidermekle yükümlüdür<sup>181</sup>. TBK m.417/son'a göre; "*İşverenin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir*". İşverenin söz konusu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda, gündeme gelen alacaklar sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Yani zamanaşımı söz konusu olduğunda haksız fiile ilişkin zamanaşımı değil sözleşmeye aykırılığa ilişkin zamanaşımı uygulanacaktır<sup>182</sup>.

---

<sup>179</sup> **Güneş**, Başak/**Mutlay**, Faruk Barış, Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, s.257; **Soyer**, Tebliğ, s.174.

<sup>180</sup> Gerekeçle ilgili ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz. **Aktay**, A. Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Senyen Kaplan**, E. Tuncay, İş Hukuku, 4.B, Ankara 2011, s.122.

<sup>181</sup> **Şakar**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005, s.142; **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.130-131.

<sup>182</sup> Haksız fillerde zamanaşımı süresi TBK m.72'de, "*Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.Haksız fil dolayısıyla zarar gören bakımından bir borç doğmuşsa zarar gören, haksız fiilden doğan tazminat istemi zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcu ifadan kaçınabilir*" şeklinde düzenlenmişken; sözleşmeye aykırılık durumunda zamanaşımına ilişkin genel düzenleme olan TBK m.146'da "*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir*" şeklinde düzenlenmiştir.

Ancak işverenin söz konusu madde kapsamında işçiyi koruma borcu, sadece işçilerin fiilen işyerinde çalıştıkları süre ile sınırlı da değildir. Ayrıca, bu borç işyerinden sayılan<sup>183</sup> yerlerde ve işçinin işyeri dışında, işverenin emri altında bulunduğu sırada da söz konusudur<sup>184</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu altında son olarak düzenlenen husus işçinin kişisel verilerini<sup>185</sup> kullanma konusudur. TBK m.419'a göre; *"İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir"*. Söz konusu düzenlemede, İsviçre Borçlar Kanunundan farklı olarak verinin elde edilmesinde değil, kullanılmasından söz edilmektedir. Ancak maddedeki düzenlemenin sadece kullanılmada değil elde edilmede de uygulanması gerekmektedir<sup>186</sup>.

#### 4. 4857 Sayılı İş Kanunu

İşçinin kişilik hakkının korunması son derece önemli olmasına rağmen, İş Kanunu'nda işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>187</sup>. Alman Hukukunda ise, Türk Hukukunun aksine işçinin kişiliğinin korunması, işverenin ödevleri arasında düzenlenmiştir<sup>188</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre; işverenin ve iş temsilcisinin işyerinde ya da işletmede çalışan işçilerin kişiliğini koruma borcu vardır<sup>189</sup>. İşçinin işverene

<sup>183</sup> İş Kanunu m.2'ye göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurular ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denmektedir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler olan işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Esener**, Turhan, İş Hukuku, Ankara 1973, s.107; **Tunçomağ**, Kenan, Türk İş Hukuku, C.I, 2.B, İstanbul 1975, s.163-166; **Oğuzman**, M. Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Temel Bilgiler Toplu İlişkiler, C.I, İstanbul 1975, s.9; **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, C.I, Yenilenmiş 3.B, İstanbul 1984, s.58-62; **Tunçomağ**, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s.68-70; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin, İş Hukuku, 5.B, Ankara 2012, s.223; **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4.B, İstanbul 2012, s.140; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 8.B, İstanbul 2012, s.191; **Şakar**, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.B, İstanbul 2011, s.22; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4.B, İstanbul 2010, s.45; **Andaç**, Faruk, İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), 2.B, Ankara 2008, s.55; **Uşan**, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku C.1, 2.B, Ankara 2009, s.30; **Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 2.B, Eskişehir 2007, s.46; **Tunçer**, Polat, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2012, s.32.

<sup>184</sup> **Narmanlıoğlu**, s.246.

<sup>185</sup> Kişisel veri kavramı ile ilgili geniş açıklama için bkz. **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.236-237.

<sup>186</sup> **Soyer**, Tebliğ, s.175-176.

<sup>187</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.37.

<sup>188</sup> Alman Hukuku'ndaki düzenleme için bkz. **Ertürk**, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s.85.

<sup>189</sup> Düzenleme ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Ertürk**, s.85. Ayrıca bkz. **Wollenschläger**, Michael, Arbeitsrecht, 3.B., 2010, s.10; **Junker**, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 12.B., Münih 2013, s.146.

karşı hem kişisel hem de ekonomik yönden bağımlı olması sebebiyle, dışarıdan gelebilecek, kişisel ve ekonomik tehlikelere karşı korunması zorunlu bir hal almıştır<sup>190</sup>. “İnsan emeği ve hizmet”in iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olması ve işçinin işverene bağımlı olarak çalışması, onu diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmaktadır<sup>191</sup>. İş sözleşmesinin işçinin kişiliği ile bağlantılıdır. Bu nedenle işçinin sadece iş ilişkisinden doğan maddi kazancının değil kişiliğinin de korunmasını zorunlu kılmaktadır<sup>192</sup>. İşçinin işi şahsen ifa etme borcu nedeniyle işçinin kişilik değerleri ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru dolayısıyla işçinin kişisel değerleri işverenin hâkimiyet sahasına girmektedir. Söz konusu değerler üzerinde işverenin tasarruf noktasında yetkili olduğu görülmektedir<sup>193</sup>.

İşçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin borcun İş Hukukundaki temelini, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu oluşturmaktadır<sup>194</sup>. Bahsi geçen borç, iş ilişkisinin kişisel niteliği gereği işçinin sadakat borcunun karşılığıdır<sup>195</sup>. İşçinin işin yapılması sırasında işverenin menfaatini koruma ve menfaatine gelebilecek olası zararlardan sakınma şeklinde kendisini gösteren sadakat borcunun karşısında yer alan işçiyi koruma borcu da, işverene işçinin menfaatini gözetme ve işçiyi korumaya yönelik davranışlarda bulunma yükümlülüğü şeklinde kendini göstermektedir<sup>196</sup>.

<sup>190</sup> **Kaplan**, Emine Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş; C.7, S.2, 2003, s.2; **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.111; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.46-49.

<sup>191</sup> Ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Güzel**, Ali, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s.167 vd; **Zöllner**, Wolfgang/**Loritz**, Karl-Georg/**Hergenröder**, Curt Wolfgang, Arbeitsrecht, 6.B, Münih 2008, s.39-41; **Marschollek**, Günter, Arbeitsrecht, 19.B, Münster 2012, s.98; **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.111; Bağımlılık unsuru hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. **Junker**, s.53-55.

<sup>192</sup> **Grimm**, Schiefer, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, RdA 2009, Heft 6, s.330; **Ekonomi**, s.154; **Tuncay**, Kapsam, s.2; **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.111; **Zöllner/Loritz/Hergenröder**, s.43.

<sup>193</sup> **Bayram**, s.11; **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.124; **Tuncay**, Kapsam, s.6.

<sup>194</sup> Aynı yönde karar için bkz. "...İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır...", Yarg. 9.HD 13.02.2012, E.2009/42452 K.2012/3132, Çalışma ve Toplum, 2012/3, s.199-203.

<sup>195</sup> **Turan**, Kâmil, Ferdi İş İlişkisi, C.II, Ankara 1993, s.107; **Reisoğlu**, Seza, Hizmet Akdi Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri, Ankara 1968, s.203; **Sümer**, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 16.B, Konya 2011, s.85; **Ekonomi**, s.154; **Süzek**, İş Hukuku, s.419; **Narmanhoğlu**, s.321; **Reisoğlu**, s.203; **Tuncay**, Kapsam, s.2; **Uşan**, İş Hukuku, s.91; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.144; **Tunçer**, s.47; **Zöllner/Loritz/Hergenröder**; s.158.

<sup>196</sup> **Sevimli**, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006, s.103-104; **Ulusan**, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.1; **Dütz**, Wilhelm/**Thüsing**, Gregor, Arbeitsrecht, 18.B, Münih 2013, s.70-85; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.637; **Turan**, s.107; **Reisoğlu**, s.203; **Narmanhoğlu**, s.321; **Sümer**, s.85; **Süzek**, İş Hukuku, s.419; **Şakar**, İş Hukuku, s.59; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.144; **Güven/Aydın**, s.111; **Junker**, 145; **Zöllner/Loritz/Hergenröder**, s.160; **Marschollek**, s.145-147 .

İşverenin koruma borcu, işçinin sadakat borcu gibi soyut, sınırları net bir şekilde çizilemeyen, geniş kapsamlı bir borçtur<sup>197</sup>. Her ne kadar mevzuatımızda konu ile ilgili çeşitli düzenlemeler yer alsa da, bu yükümlülüğün kapsamını belirleyecek genel bir hüküm bulunmamaktadır<sup>198</sup>. Koruma borcunun kapsamına hangi yükümlülüklerin girdiğini belirlemek mümkün olmadığından, kapsam işin durumu ve özelliği göz önünde tutularak ve dürüstlük kuralları çerçevesinde tayin edilmektedir<sup>199</sup>. Kişilik hakkında olduğu gibi giderek değişen olaylar çerçevesinde, belirleme görevi, öğretisi ve yargı kararlarına bırakılmıştır<sup>200</sup>. Bununla beraber işçiyi koruma borcunun kapsamına; işçinin sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması, işçiye gerekli bilgilerin verilmesi, gizli ve özel hayatının yanında şeref ve haysiyet gibi kişisel değerlerinin korunması, cinsel tacize karşı gerekli önlemlerin alınması, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunulması, işçiye ait eşya ve araçların korunması vb. kavramların girdiği de kabul edilmektedir<sup>201</sup>. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre, işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamı sınırsız değildir ve kapsam belirlenirken hayatın olağan akışının da göz önünde tutulması gerekmektedir<sup>202</sup>.

Ayrıca 4857 sayılı İşK m.75/2 'de "*İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür*" şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. İşçinin kimlik numaraları, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, tabiiyeti, mahkumiyeti, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları vb. bilgileri korunmaya değer olan kişisel bilgi kapsamındadır<sup>203</sup>. Görüldüğü üzere, İş Kanunu'nda işçinin kişiliğini korumaya yönelik

---

<sup>197</sup> Sümer, s.85; Süzek, İş Hukuku, s.419; Narmanhoğlu, s.321; Uşan, İş Hukuku, s.91; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.144; Tunçer, s.47.

<sup>198</sup> Narmanhoğlu, s.321; Tuncay, Kapsam, s.6; Ertürk, s.87.

<sup>199</sup> Olgaç, Senai, Hizmet Akdi, İstanbul 1966, s.412; Turan, s.107; Ekonomi, s.154; Narmanhoğlu, s.321; Reisoğlu, Hizmet, s.203; Süzek, İş Hukuku, s.419; Aktay/Arıcı/Senayen, s.124; Sümer, s.85; Tuncay, Kapsam, s.2; Uşan, İş Hukuku, s.91.

<sup>200</sup> Ertürk, s.87.

<sup>201</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.639; Aktay/Arıcı/Senayen, s.124; Sümer, s.85; Süzek, İş Hukuku, s.419; Tuncay, Kapsam, s.2-3; Tunçer, s.47-48.

<sup>202</sup> Aydın'ya göre, "Bilirkişi raporunda belirtildiği gibi işverenin işçinin her gittiği binayı önceden kontrol etmesi de hayatın olağan akışına aykırı olup, kendisinden beklenemez. Aksi halde, asansöre normal şartlarda binilse dahi içerisinde iken de bakımının yapılmaması ya da asansörün teknik arızası nedeniyle ipinin kopması, asansör kurallarına uymayarak ara boşluklarına sıkışması gibi sebeplerle bir kazanın gerçekleşmesinde de davalı işvereni aynı düşünce ile sorumlu tutmak gerekecektir ki, bu sınırsız bir sorumluluk anlamını doğuracaktır."Karar hakkındaki ayrıntılı açıklama için bkz. Aydın, İbrahim, İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.98 vd.

<sup>203</sup> Süzek, İş Hukuku, s.423.



doğrudan bir hüküm bulunmamakta ve bu sorun genel düzenlemelere göre çözümlenmeye çalışılmaktadır<sup>204</sup>.

## 5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğu, işverenin işçiyi koruma borcunun bir uzantısıdır<sup>205</sup>. Hızla gelişen teknoloji nedeniyle çalışma ortamında meydana gelen çeşitli riskler, modern iş hukuku sisteminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilave tedbirler almayı gerekli kılmakta ve işverene koruma borcu kapsamında önemli yükümlülükler yüklenmektedir<sup>206</sup>. İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği konusu, yukarıda izah edilen gelişime paralel olarak 1475 sayılı eski İş Kanunu hükümlerine göre daha kapsamlı nitelikte idi<sup>207</sup>. Bununla beraber 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)<sup>208</sup> ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hükümleri tek bir çatı altında toplanmış ve işverenin yükümlülükleri daha ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda her ne kadar işçinin kişiliğini korumaya yönelik doğrudan hükümler olmasa da, işçiyi korumaya yönelik olan hükümlerin işçinin kişiliğini koruma noktasında da dayanak olarak kabul edilebileceği düşüncesiyle, sadece çalışmamız ile ilgili olan maddelerden bahsetmenin yerinde olacağını düşünmekteyiz.

<sup>204</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.641.

<sup>205</sup> Turan, s.107; Süzek, İş Hukuku, s.426.

<sup>206</sup> Turan, s.107; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1195-1196; Narmanhoğlu, s.322; Güven/ Aydın, s.111.

<sup>207</sup> Aktay/Arıcı/Senyen, s.112. 1981 tarihli “İş sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin” 155 sayılı İLO sözleşmesinin Türkiye tarafından 7.1.2004 tarih ve 5038 sayılı kanunla onaylanması kabul edilmiş ve 13.1.2004 tarihli ve 25345 sayılı RG’de yayımlanmıştır. Aynı şekilde 1985 tarihli “İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin” 161 sayılı ILO sözleşmesi de 7.1.2004 tarih ve 5039 sayılı kanunla onaylanması kabul edilmiş ve 13.1.2004 tarihli ve 25345 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> ve

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm>, (18.02.2013); Buna ek olarak, 2006 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi" 15.05.2013 tarihli ve 6485 sayılı kanun ile onaylanması kabul edilmiş ve 8.10.2013 tarihli ve 28789 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

<sup>208</sup> 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

İSGK m.4'te işverenlerin alması beklenen somut tedbirler sıralanmış ve “gerekli” olmak kaydıyla “her türlü” önlemi alması gerektiği bildirilmiştir<sup>209</sup>. Bu sayede, her işyerinde alınacak önlem ve tedbirler, o işyerinin ekonomik, teknik ve mali yapısı ile bağlantılı olduğundan, alınacak önlemlerin ve tedbirlerin belirlenmesinde söz konusu kıstaslar göz önünde tutularak hareket edilmelidir<sup>210</sup>.

Ayrıca Kanun'a göre, işverenlerin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek konusunda da yükümlülükleri mevcuttur<sup>211</sup>. İşverene ayrıca İSGK. m.10 uyarınca risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmak, m.11 uyarınca acil durum değerlendirmesi yapıp tedbir almak ve m.12 uyarınca da ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halindeki yükümlülükleri düzenlenmiştir<sup>212</sup>.

---

<sup>209</sup> "...Davacılar murisinin, iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesini istemiştir. İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınması ve aracın bakımlarının düzenli yapılması ekonomik ömrü dolan araçların yenilenmesi durumunda olayın meydana gelmeyeceği ortadadır. Hal böyle olunca, kusur raporunun, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiği ve hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez...", Yarg. 21.HD. 7.2.2006, E.2005/13299 K.2006/810 (www.kazanci.com, 07.10.2013). **Şakar**, İş Hukuku, s.59; **Güven/Aydın**, s.112; **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.113; **Uşan**, İş Hukuku, s.92; Ayrıca bu yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 10.HD. 30.09.1986, 4453/4783; Yarg. 9.HD. 9.11.1998, 7518/7851; Yarg. 21.HD. 7.2.2006, E.2005/13299 K.2006/810 (www.kazanci.com, 07.10.2013).

<sup>210</sup> **Aktay/Arıcı/Senyen**, s.113.

<sup>211</sup> "İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir.", Yarg. HGK, 16.6.2004, 21-365/369; Ayrıca ayrıntılı açıklama için bkz. **Akın**, Levent, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri, Sicil İHD, Mart 2006, 149 vd.

<sup>212</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.1209.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞYERİNDE İZLEME VE GÖZETLEME YÖNTEMLERİ, BUNUN ETKİLERİ VE HUKUKA UYGUN İZLEME VE GÖZETLEMENİN KOŞULLARI

#### I. İŞYERİNDE İZLEME VE GÖZETLEME YÖNTEMLERİ

##### A) GENEL OLARAK

Son yıllarda teknolojinin kullanımı giderek artmaya başlamış ve söz konusu artış çalışma ortamını, işin doğasını ve işçi-işveren ilişkilerini olumsuz yönde etkilemiştir<sup>213</sup>. Teknolojinin gelişmesi her ne kadar işçi ve işverenler için, işlerin daha hızlı yapılması gibi avantajlar sağlamış olsa da, bazı problemleri de beraberinde getirmiştir. Örneğin; işyerlerinin bazı bilgilerinin bilgisayar ortamında tutulması o bilgilere ulaşabilmek açısından işçi ve işveren için kolaylık sağlamaktadır. Aynı zamanda söz konusu teknoloji işçiler açısından kötü kullanımlara da yol açabilmektedir. Uygulamaya baktığımızda, işçiler internetin sağlamış olduğu kolaylıklardan sadece işyerine ait işlerini ifa ederken faydalanmamaktadır. Aynı zamanda iş saatleri içerisinde yasal olmayan müzik indirme programlarına, eş zamanlı sohbet ortamlarına veya pornografik ya da ırkçı sitelere girmek suretiyle, hem işyerinde işverenin emri altında geçirilmesi gereken vaktin kaybına, hem de işveren açısından birtakım risklerin gündeme gelmesine sebep olabilmektedir<sup>214</sup>. Aslında işyeri ortamında işinin girmiş olduğu siteler meşru nitelikte de olabilir. Bir başka ifadeyle işçinin internet kullanımı hukuka aykırı nitelik taşımayabilir. Örneğin, çocuğunun ödevini işyerinde yapan bir kimsenin yaptığı yasal olan bir giriştir. Ancak bu girişin, işverenin emir ve talimatlarına uyulması gereken iş saatleri içerisinde olmaması gerekir. Dolayısıyla işveren, işyerindeki araçların gereği gibi kullanılıp kullanılmadığını yönetim hakkına dayanarak denetleme ve izinsiz özel amaçlı kullanımlara ise hukuksal yaptırım uygulama hakkına sahiptir<sup>215</sup>. Ancak söz konusu denetim ile birlikte,

<sup>213</sup> Alder, G. Stoney/Schminke, Marshall/Noel, W. Terry/Kuenzi, Maribeth, Employee Reactions to Internet Monitoring: The Moderating Role of Ethical Orientation, Journal of Business Ethics, 2008, 80, s.481.

<sup>214</sup> Alman Bonn Araştırma Enstitüsü'nün yapmış olduğu bir araştırma, bürodaki işçilerin %90'nın interneti özel amaçlarla kullandıklarını ve özel kullanımın firmalara yılda yaklaşık 50 Milyar Euro'luk bir yük getirdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma hakkındaki ayrıntılı bilgi için bkz. Okur, Zeki, İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, Kamu-İş, C.8, S.2, 2005, s.47-48; Okur, Zeki, Yeni Teknoloji ve İş Hukuku, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2006, s.4; Tekergül, Mehmet, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, s.1; Alder/ Schminke/ Noel/ Kuenzi, s.481.

<sup>215</sup> Amerikan Yönetim Derneği (American Management Association)'ın araştırmasına göre; Amerika'daki şirketlerin 1997 yılında %15 olan işçileri gözetleme oranı 1999 da %27 ye çıkmıştır. Başka bir kaynağa göre,

işçinin de kişiliğinin korunması ve haberleşme gizliliğinin sağlanmasına yönelik bir takım hakları vardır. Hal böyle olunca, işçi ile işverenin sahip olduğu hak ve özgürlükler arasında çatışma söz konusu olabilmektedir<sup>216</sup>. İşte bunun dengelenmesi gerekmektedir.

Teknolojinin gelişmesi ve hayatımızı çok etkilemesi, işyerinde işçilerin kişilik haklarını zedeleyici farklı uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Bugün gelişen teknoloji sayesinde işverenler, kolaylıkla işçilerin iletişimini denetleyebilmekte hatta bunun her anını kayıt altına alabilmektedir. Geline nokta işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Özellikle de bilgisayar teknolojisi, izleme ve gözetlemeye yeni boyutlar kazandırmaktadır<sup>217</sup>. Örneğin; işçilerin bilgisayar tuşlarına her dokunuşu kaydedilebilmekte ve böylece işçilerin bilgisayar başında ne kadar zaman geçirdikleri anlaşılabilir<sup>218</sup>. Aynı şekilde kurulan ağ sayesinde işveren tek tuşla işçilerin bütün gününü takip edebilmekte, e-postalarını kontrol edilebilmekte ve araçlarına monte edilen cihazlar sayesinde yolda geçen süre ve bunun ayrıntıları kaydedilebilmektedir<sup>219</sup>.

İşverenlerin işyerleri ve işyerlerindeki malzemeleri üzerinde mülkiyet hakkının varlığı yanında, çeşitli kanunlarda düzenlenmiş olan işverenin sorumlulukları da mevcuttur<sup>220</sup>. Bir başka ifade ile işyerinde çalışan işçilere karşı işverenlerin mevzuattan kaynaklanan bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. Dolayısıyla, ortaya çıkabilecek riskleri en aza indirgeyebilmek için, işverenin işyerinde çeşitli şekillerde izleme ya da gözetleme uygulamalarına başvurması uygulamada gerekli hale gelebilir. Örneğin; işyeri kaynaklarının verimli kullanılmasını temin etme, zaman yönetimi, işyeri bilgilerini ve bunların güvenliğini sağlama, zararlı yazılımlardan korunma, suç teşkil edecek fiillerin önlenmesi ve yasal

---

büyük firmaların %45'i işçilerin iletişimlerini ve bilgisayar kullanımını gözetliyor ve yaklaşık olarak %25'inde filtre programı kullanılmaktadır. Araştırma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Ariss**, S. Sonny, Computer Monitoring: Benefits and Pitfalls Facing Management, Information & Management, 39, 2002, s.553; Aynı derneğin 2007 verilerine göre ise; işverenlerin %65'i filtre programları kullanmakta, %12'si işçilerin kullandığı blogları işyeri hakkında bir şeyler yazılmış mı diye kontrol etmekte, %10'u sosyal medyayı takip etmekte, %28'i ise işçilerini interneti kötü kullanımlarından dolayı işten çıkarmaktadır. Araştırma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.privacyrights.org/fs/fs7-work.htm>, (21.03.2013). Ayrıca bkz. **Evans**, Laura, Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity?, California Law Review, Vol.9, s.1115. **Şahlanan**, Karar, s.3; **Alder/Schminke/Noel/ Kuenzi**, s.481; **Okur**, Teknoloji, s.4.

<sup>216</sup> **Okur**, Teknoloji, s.4.

<sup>217</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.202.

<sup>218</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.203.

<sup>219</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.203.

<sup>220</sup> İşverenin sorumlulukları hakkında ayrıntılı anlatım için bkz. a.ş.a. 2. Bölüm, III, B, 2, b, aa, ccc.

sorumluluklar, bu kapsamda değerlendirilebilir<sup>221</sup>. Ancak başvuru yöntemleri işçinin kişilik hakkını zedelemesi sonucunu doğurabileceği için bir takım sınırlarının ve işçinin uygulama karşısındaki hukuki durumunun belirlenmesi gerekir<sup>222</sup>. Yukarıda bahsi geçen amaçlarla dahi olsa yapılan izleme ya da gözetleme, işçilerin ruhsal yapılarını, kişiliklerini ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilecek niteliktedir<sup>223</sup>. Konunun hukuki boyutuna baktığımızda, işçinin kişilik hakkı çerçevesinde özel hayatın gizliliği hakkı bulunmaktadır. Çoğu durumda işçinin işyeri içerisinde tüm davranışlarının izlenmesi ya da gözetilmesi, onun özel hayatını tamamen ortadan kaldıracak nitelikte olabilir. Buna rağmen yaptığı iş için ücret alan ve işverenin yönetim alanına giren işçinin artık kamu alanına girdiği kabul edilmeli ve her zaman izlenip gözetlenebileceğini hesaba katmalıdır diyen bir görüş de mevcuttur<sup>224</sup>. Ancak işçiler çok uzun saatler boyunca işverenin kontrolü altında bulunmaktadır ve insani ihtiyaçlarının karşılanması için özel hayatlarından vazgeçilmesi mümkün değildir<sup>225</sup>. Dolayısıyla işçilerin çalışma saatleri içerisinde kendilerini tamamen işverene adanmaları ve özel hayatlarından büyük oranda feragat etmelerinin mümkün olmadığını kabul etmek gerekmektedir. Söz konusu durum, insan doğasıyla da bağdaşmamaktadır<sup>226</sup>.

Uygulamada kullanılan ve başvuru belli başlı izleme ya da gözetleme yöntemlerini; işçilerin bilgisayar ve internet kullanımlarının, e-postalarının, telefon görüşmelerinin izlenmesi, kameralar, sağlık taramaları ve genetik testler aracılığıyla gözetilmesi, uyuşturucu, alkol vb. kullanımlarının takibi, psikolojik testler, akıllı kartlar aracılığıyla izlenmesi, iş dışında izlenmesi ve gözetilmesi şeklinde sıralamak mümkündür<sup>227</sup>. Ancak biz çalışma konumuz bakımından, işçinin iletişiminin, e-postalarının, internet kullanımının,

---

<sup>221</sup> **Erdemir**, Erkan/**Çelikleş**, İlyas, Örgütsel ve Hukuki Açısından İşyeri İzleme: Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, 2006/19-20, s.88; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.206.

<sup>222</sup> Hukuka uygun izleme ve gözetleme koşulları ve sınırlamaları için bkz. a.ş. 2. Bölüm, III.

<sup>223</sup> **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.206. Ayrıca izleme ve gözetilmenin işçiler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri için bkz. a.ş. 2. Bölüm, II.

<sup>224</sup> Bahsi geçen görüş için bkz. **Westin**, Alan F., Privacy in the Workplace: How Well Does American Law Reflect American Values, Chi- Kent Law Review, 72, 1996, s.276.

<sup>225</sup> **Westin**, Alan F., Privacy and Freedom, Washington and Lee Law Review, Vol.25-1, 1968, s.58.

<sup>226</sup> Ancak bazı yazarlara göre, özel hayatın gizliliği ilkesi işyeri kavramına uygun değildir. Bu fikri savunulara göre ise, işçiler işyerine geldikleri zaman "özel zaman" (private time) kavramı söz konusu olmamakta, çünkü işveren işçinin işini yaparken kullandığı metodunu, işin içeriğini sürekli kontrol ettiği için, işçinin bu tür beklentilerinden bahsetmemesi gerekmektedir. Ayrıntılı tartışmalar için bkz. **Oliver**, Hazel, E-mail and Internet Monitoring in the Workplace: Information Privacy and Contracting-Out, Industrial Law Journal , Vol.31, No.4, 2002, s.31-32; **Morgan**, Charles, Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use, McGill Law Journal, Vol.44, s.862; **Oliver**, s.326; **Aydın**, Kişilik Hakkı, s.206.

<sup>227</sup> **Aydemir**, Muzaffer, İşyerinde Mahremiyet Olgusu, İstanbul 2012, s.31-32.

telefonlarının izlenmesi, video yoluyla gözetlenmesi ve GPS aracılığıyla izlenmesi konularını ele alıp incelemekle yetineceğiz.

## **B) İLETİŞİMİN İZLENMESİ**

### **1. E-Postaların İzlenmesi**

#### **a) Genel Olarak**

İşyerlerinde hem müşterilerle hem de diğer işyerleri ile iletişimde çok etkili bir yere sahip olan e-posta sisteminin kullanımı giderek artmaktadır<sup>228</sup>. Günümüzde artık e-posta, mektup ya da diğer el yazısı yoluyla sağlanan iletişimden daha etkili bir yere sahiptir<sup>229</sup>. Ancak işçiler e-posta kullanımını sadece iş ile ilgili olarak gerçekleştirmemekte, aynı zamanda özel amaçları için de kullanabilmektedir. E-postanın bu kadar etkili ve kullanılır olması, onun işveren tarafından izlenmesine de sebep olmaktadır.

Türk İş Hukukunda işçilerin e-postalarının işverence denetlenmesine ilişkin herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Dolayısıyla e-postaların denetlenmesi konusunda gerek Anayasa, gerekse Türk Medeni Kanunu'ndaki kişilik hakkına ve özel hayata ilişkin olan diğer düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir. Söz konusu düzenlemeler çerçevesinde, işçinin e-postalarının denetiminin yapılması kişilik hakkının ihlali şeklinde ortaya çıkabilir.

#### **b) İşverenin Denetim Hakkı**

İşveren, işçiye vermiş olduğu işlerin düzenli yapılp yapılmadığını denetleme hakkına sahiptir<sup>230</sup>. Kural olarak, bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin kullanımı ve söz konusu

---

<sup>228</sup> ABD'de de yaklaşık olarak büyük ölçekli işyerlerinin %90'ı, orta ölçekli işyerlerinin %64'ü, ve küçük ölçekli işyerlerinin ise %42'si e-posta sistemlerinden faydalanmaktadır. Yapılan anketlere göre; 40 milyonun üzerinde işçi e-posta yoluyla haberleşirken bu sayı her sene yaklaşık %20 artmaktadır. İşyerlerinin e-posta kullanma oranları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kopp**, Kevin P., *Electronic Communications In The Workplace: E-mail Monitoring and The Right of Privacy*, Seton Hall Constitutional Law Journal, Vol.8, 1997-1998, s.861-862.

<sup>229</sup> **Kopp**, s.862.

<sup>230</sup> İşverenin yönetim hakkı, işçi ile işveren arasında var olan ilişkiye dayanmaktadır. Başka bir anlatımla iş sözleşmesinin özelliğinden doğmaktadır. İşverenin bir takım sınırlar içerisinde işçiyi çalıştırmak amacıyla talimat vermesine yönetim-denetim hakkı denmektedir. Bu hak işyeri düzenine ve çalışma yöntemlerine ilişkin bazı kuralların konulmasında kendisini göstermektedir. Bu kuralların içine, işverence sağlanan bazı araç ve gereçlerin kullanılması da dahil edilir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Çelik**, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 26.B, İstanbul 2013, s.123-124. İşverenin yönetim hakkı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, Sarper, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 225-232; **Başbuğ**, Aydın, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*, Ankara 2008, s.1.

araçlarla yapılan işi denetleme hakkına da sahip olduğu söylenebilir<sup>231</sup>. Ancak burada, denetim hakkının varlığını kabul ettiğimiz durumda, işverenin işçinin tüm e-postalarını kontrol edebileceğini söyleyebilir miyiz? Her ne kadar öğretilerde e-posta çıktısının dahi alınabileceğini savunan görüşler olsa da<sup>232</sup>, söz konusu görüşün kabulü halinde işçilerin kişilik hakkının ziyadesiyle zedeleyeceğinin kabul edilmesi gerekir.

Bu noktada Amerikan Hukukunda uygulanan "mahremiyet beklentisi" kriterinin bizlere yardımcı olabileceği kanaatindeyiz. Söz konusu kriter Amerika Birleşik Devletleri Federal Anayasasındaki "Fourth Amendment"da yer almaktadır. Bu hüküm, devlet ile birey arasındaki ilişkiyi düzenlediğinden, kural olarak özel sektördeki işçiler için uygulama alanı bulmaz<sup>233</sup>. Amerikan Federal Anayasasında kişilerin kendilerine, evlerine, belgelerine haksız müdahale edilemeyeceği düzenlenmiştir<sup>234</sup>. Düzenlemeye göre, yapılan müdahalenin haksız olarak kabul edilebilmesi için, müdahale edilen şeye ilişkin makul bir mahremiyet beklentisi olmalıdır<sup>235</sup>. Ayrıca müdahaleye uğrayan kişinin itirazda bulunabilmesi için söz konusu beklenti hem subjektif hem de objektif açıdan makul olmalıdır<sup>236</sup>. Başka bir anlatımla, hem gerçek bir beklentinin hem de mevcut koşullar altında aynı veya benzer durumdaki kişilerin de sahip olabileceği bir beklentinin olması gerekir. Bunu çalışma konumuz açısından

---

<sup>231</sup> Çelik, s.124; Özdemir, s.236.

<sup>232</sup> Özdemir, s.236.

<sup>233</sup> Söz konusu kriter Amerika'da her ne kadar sadece devlet ve birey arasındaki ilişkilerde uygulansa da, biz hukukumuz açısından, bireyler arasındaki ilişkilerde de örnek teşkil edebileceği kanaatindeyiz.

<sup>234</sup> Amerikan mahkemelerinde "mahremiyet beklentisi" kavramı Fourth Amendment kapsamında sadece kamudaki işçilere uygulanmakta, özel sektördeki işçiler koruma dışında bırakılmaktadır. Çoğu eyalet anayasasında Fourth Amendment'daki düzenleme gibi, özel hayatın gizliliğini koruma altına almıştır. Ancak onlar da sadece kamu işçilerini koruma altına almaktadır. Bugüne kadar Kaliforniya, özel sektörde çalışan işçileri koruma altına alan tek eyalettir. Ancak yayınlanmamış kararına göre, mahkeme bu genişletmeyi kabul etmemekte ve böyle bir genişletmenin hakimler eliyle değil, düzenlemeler yoluyla yapılabileceğini *Flanagan v. Epson America* davasında belirtmektedir. **Kopp**, s.865-866.

<sup>235</sup> Amerikan Hukukunda e-postaların denetimi konusunda işverenin gerçek kişi ya da devlet olması durumunda bir ayırım yapılmaktadır. Eğer işveren gerçek kişi ise, işçilerin hiçbir şekilde mahremiyet beklentilerinin olamayacağı noktasında mahkeme kararları bulunmaktadır. Kamu işyerlerinde ise, Amerikan hukukuna göre, yapılan e-posta denetiminin hukuka aykırı sayılabilmesi için işçilerde mahremiyet beklentisinin olup olmadığına bakılmaktadır. Bu beklentinin var olmadığının kabulü için de işverenler işçilere şirket politikalarını gösterir bir belge vermektedirler. Söz konusu belgede e-posta denetimi yapıldığı bildirilmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Muhl**, Charles J., Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers Beware, Montly Labor Review, Vol.3. Iss.2, Şubat 2003, s.36-43; Aynı kriter uygun olarak Amerikan mahkemesinde verilmiş *Garrity v. John Hancock Mutual Life Insurance Co.* davasına göre; işveren 3 işçisinin başka işçilerine seks içerikli e-posta göndermiş olduklarından dolayı sözleşmelerini feshetmiştir. İşçiler ise işverenlerinin kendilerine şifreli gizli dosyanın nasıl açılacağını öğrettiğini söylemişler ve e-posta adreslerinin gizli olduğunu da iddia etmişlerdir. Ancak mahkeme bunun mahremiyet beklentisi için yeterli ve mantıklı olmadığına karar vermiştir. Zira işçiler işverenlerinin e-postalarını denetlediğini bilmektedirler. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Evans**, s.1121-1122; **Kopp**, s.866

<sup>236</sup> Fourth Amendment ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.law.cornell.edu/wex/fourth\\_amendment](http://www.law.cornell.edu/wex/fourth_amendment), (28.12.2013).

örneklendirecek olursak, işveren tarafından işçiye sağlanan bir şirket e-posta adresinin, işverence kontrol edilmesine karşılık makul bir mahremiyet beklentisinin var olduğunu kabul etmemek gerektir. Zira işçi, şirket e-posta adresinin her zaman kontrol edilebileceğini bilir ya da bilebilecek durumdadır.

Anayasa ve Türk Medeni Kanunu'ndaki düzenlemelere göre, kural olarak, işverenin işçilerin haberleşme özgürlüğünü kısıtlaması mümkün değildir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin burada teknik ve ekonomik amacının olabileceğidir<sup>237</sup>. Teknik amacına baktığımızda; işçiler işyerinde e-postalarını kullanmaları halinde bilgisayarlara virüs girebilir ve teknik donanımda ciddi problemler oluşabilir<sup>238</sup>. Ekonomik amacına baktığımızda ise; işyerinin imajını ve ismini zedeleyebilecek bilgilerin üçüncü şahıslara e-posta yoluyla aktarılması, işyeri ve işçiler hakkındaki bilgilerin, işyerinin ticari sırlarının açıklanması suretiyle firmanın kâr marjına ve imajına zarar verebilir<sup>239</sup>.

Borçlar Hukukunda sözleşme serbestisi ilkesi hâkimdir. Bu ilke, kural olarak İş Hukuku'nda da uygulanmaktadır. İş Hukuku kapsamında uygulamada, hazırlanan sözleşmelerde genellikle, işin ne olduğu, nasıl ve nerede ifa edileceği, ücret, çalışma saatleri ve bir de "gizlilik" başlıklı bir madde yer almaktadır<sup>240</sup>. Söz konusu madde ile sır saklama borcu kapsamında işçinin yükümlülüklerinin neler olacağı, işçilerin hangi kurallara uyması gerektiği gibi durumlar belirlenmektedir<sup>241</sup>. Tarafların bu tür bir içerik düzenlemesine

---

<sup>237</sup> Yapılan araştırmalar işçilerin mesai saatleri içerisinde gönderdikleri e-postaların %50-60'ının özel kullanım amaçlı olduğu ve bu tür iletişimlerin ise işçilerin verimliliğini %30-40 civarında düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Araştırma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Aydemir**, s.36-37; **Özdemir**, s.236.

<sup>238</sup> **Aydemir**, s.37; **Özdemir**, s.236.

<sup>239</sup> Amerikan Yönetim Birliği (American Management Association) ile E-Politika Enstitüsünün birlikte gerçekleştirdikleri "işyeri e-posta, anlık mesajlaşma ve blog araştırması"na göre, şirketlerin %24'ü işçilerinin kötü e-posta kullanımları dolayısıyla çeşitli davalarla karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Aydemir**, s.37; **Özdemir**, s.236-237. Ayrıca Birleşik Devletler'de şirketlerin %10'u işçilerin e-postalarından dolayı mahkeme çağırısı (subpoena) almaktadır.Bkz. **Nord**, G.Daryl/**Mccubbins**, Tipton F./**Nord**, Jeretta Horn, E-Monitoring in The Workplace: Privacy,Legislation, And Surveillance Software, Communications of the ACM, Ağustos 2006, Vol.49, No.8, s.74.

<sup>240</sup> Sözleşmeye konulan söz konusu madde, işçinin 'sır saklama borcu' kapsamında eklenen bir maddedir. İşyerindeki gizli sayılan nitelikteki bir bilginin korunması hususunda tüm işçiler sorumludur. Ancak her işçi için söz konusu borcun kapsamı ve özellikleri farklı nitelikte olabilecektir. Bu sebepten dolayı, taraflar aralarında işçinin sır saklama borcunun kapsamını belirleyebilirler. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Uşan**, M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara 2003, s.111; **Özdemir**, Hayrunnisa, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, EÜHFD, C.XIV, S.1-2 (2010), s.235; **Özdilek**, Ali Osman, Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi, [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>241</sup> **Uşan**, Sır Saklama, s.111.



gitmediği durumlarda, sır saklama borcunun kapsamı TMK m.2 çerçevesinde dürüstlük kuralı ve örf ve adet hukukuna göre belirlenir<sup>242</sup>.

### c) Gizlilik Maddesi

#### aa) Genel Olarak

Bugün birçok orta ve büyük ölçekli işyerinde bilgisayarın ya da genel bir söylemle teknolojinin kullanımı yaygınlaşmıştır. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi bu durum avantaj sağlamanın yanında bir takım tartışmaları ve yasal problemleri de beraberinde getirmiştir<sup>243</sup>. Söz konusu problemlerden bugün en çok tartışılanı; işçilerin elektronik postalarının izlenip izlenemeyeceği problemidir<sup>244</sup>.

İşçi bir takım teknolojileri kullanarak iş sözleşmesindeki gizlilik maddesini ihlal edebilir. Belirtilen teknolojiler; elektronik bilgi alma ve gönderme, eş zamanlı sohbet programları, Haber Gruplarına ve Posta Listelerine üye olma, çeşitli web sitelerindeki forumlarda yazma, Truva atı, casus programlar, keywordlogger'lar gibi bilgi sızdırmaya yarayabilecek programları yüklemek veya yüklenmesine sebep olmak şeklinde sıralanabilir<sup>245</sup>.

İşçi ile işveren arasında var olan iş sözleşmesinde bir gizlilik maddesi düzenlenmişse, işçi bu hükme uymak zorundadır. Elbette sözleşmede hangi davranışlarla gizlilik maddesinin ihlal edilmiş sayılacağı düzenlenmiş olabilir<sup>246</sup>. Ancak işçinin hangi davranışlar neticesinde bu maddeyi ihlal edeceğinin anlaşılması güçlük arz edebilir.

Sözleşmede hüküm bulunmaması durumunda ise İş Kanunu'na başvurulacaktır. İş Kanunu'nda her ne kadar açık hüküm bulunmasa da haklı nedenle feshin düzenlendiği m.25 yol gösterici olabilecektir<sup>247</sup>. Söz konusu m.25/II-e'ye göre; “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” haklı nedenle feshe sebep olmaktadır. İşçinin gönderdiği e-posta yoluyla işverenin işine ilişkin sır niteliğindeki bilgilerin üçüncü kişilere

---

<sup>242</sup> Uşan, Sır Saklama, s.111.

<sup>243</sup> Bkz. yuk. İkinci Bölüm, I, A.

<sup>244</sup> Özdilek, [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>245</sup> Özdilek, [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>246</sup> Özdilek, [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>247</sup> Uşan, Sır Saklama, s.112.

aktarılması durumunda, sözleşmede gizlilik maddesi yer almasa dahi, m.25 uygulama alanı bulur.

Karşımıza çıkan sorun, işverenin işçinin gizlilik maddesini ihlal eden davranışını nasıl tespit edeceğidir. İşveren bunun için çeşitli yollara başvurabilir. Öncelikle bilginin kendisine ulaştırıldığı kişinin açıklamasıyla, basın-yayın yoluyla veya herhangi bir duyum sonucunda öğrenebilir. Bu yöntem ile öğrenilmesinde hukuki anlamda herhangi bir problem bulunmamaktadır. Asıl problem teşkil eden husus ise, işverenin bahsi geçen durumları teknolojik yardım ile öğrenmesinde kendisini göstermektedir. Örneğin, bugün kullanılan pek çok uygulama var ki; e-postanın alıcısının, göndericisinin, postadaki kelime sayısının, işçinin e-postayı okuması için geçen zamanın, yeni bir e-posta yazmak için harcanan zamanın, eklerin sayısının ve türünün, işle ilgili olup olmadığının ve bazı anahtar kelimelere göre içeriğinin tespitini sağlayabilmektedir<sup>248</sup>.

İşveren, yukarıda da belirtilen Anayasa'nın teminat altına aldığı haberleşme hürriyeti<sup>249</sup> ile işçinin sözleşmede yer alan gizlilik maddesini ihlal ettiğini e-posta yoluyla öğrenmesi arasındaki çatışmayı engellemek için bazı önlemler alabilir. Bunu yapabilmeyen en kolay yolu, sözleşmelerdeki düzenlemelerin haricinde, işverenin işçilerin e-posta ve bilişim teknolojilerinin kullanılmasına ilişkin kuralları işyerinde yayınlaması ya da işçilere bunu tebliğ etmesidir<sup>250</sup>. Bu durumda işçinin gizlilik maddesini ihlal ettiğine dair davranışlarının tespit edilmesi için izlenmeye yönelik rızasının varlığı kabul edilir<sup>251</sup>. Başka bir yol olarak; işyerinde işçilerin özel ve yaptıkları iş ile ilgili olarak iki farklı e-posta adresi almaları tavsiye edilebilir<sup>252</sup>. Bu çözüm yolunda işveren işçinin özel olarak almış olduğu e-posta adresini kontrol edemez. Ancak iş için almış olduğu adresi kontrol edebilir. Zira burada işçide olabilecek bir mahremiyet beklentisinin de önüne geçilmiş olunabilir.

Aslında bahsi geçen halde işyeri e-postaları ile özel e-postaların denetimi konusunda bir ayırım yapmak yerinde olacaktır.

---

<sup>248</sup> **Özdilek**, [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>249</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, II, B,1.

<sup>250</sup> **Özdilek**, [www.hukuki.net](http://www.hukuki.net), [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>251</sup> **Özdilek**, [www.hukuki.net](http://www.hukuki.net), [http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topic.asp?TOPIC_ID=238), (12.01.2013).

<sup>252</sup> **Özdemir**, s.239.

## bb) İş E-postalarının Denetimi

İşverenin, işyerinde e-posta sisteminin kullanılması konusunda denetleme hakkına sahip olduğu kabul edilmelidir<sup>253</sup>. Özellikle işverence sağlanmış olan işyeri e-posta adresinin denetimi yapılabilir. Bu denetleme kapsamında işveren, öncelikle işçinin göndermiş ya da almış olduğu maillerin “trafik verilerini”<sup>254</sup> kontrol edebilir<sup>255</sup>. E-postaların trafik verilerinden şahsa ait olmayıp işverenin vermiş olduğu e-posta olduğunun anlaşılması halinde, içerik denetimi de yapılabilir<sup>256</sup>.

İşyeri (info@firma.tr) ya da bölüm adı (personeldaire@firma.tr) ile sınıflandırılmış olarak alınan e-posta adreslerinde, işveren gelen postaları açmak ya da okumak için yetkilidir<sup>257</sup>. Ancak böyle genel sınıflandırılmalı adreslerin yanında, e-posta adresi isim içeriyorsa (ayşe.yıldırım@firma.tr), öğretilen bunların işverence kontrolünün kabul edilmemesi gerektiği de savunulmaktadır<sup>258</sup>.

Bununla beraber işçiye iş ile ilgili verilmiş olan bir e-posta adresinin varlığı durumunda bu adrese gelen maillerin, işçinin hastalığı veya tatilde olması durumunda; işverence okunabileceğini kabul etmek gerekir<sup>259</sup>. Aksi takdirde, işçilerin izinli oldukları ya

---

<sup>253</sup> "...Somut davaya göre davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak iş akdi daha önce feshedilen S.A. ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b.maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Yarg. 9.HD 13.12.2010, E.2009/447 K.2010/37516, **Şahlanan**, Fevzi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S.383, 2012, s. 3; **Okur**, Teknoloji, s.9. Amerikan mahkeme kararlarında; işverenin sahip olduğu bilgisayardan sağlanan iletişim, özel hayatının kapsamında değerlendirilmemektedir. Aynı şekilde federal hukuk, işverenin işçinin özel telefonla konuşmasını dinlemeyi yasaklarken, işyerindeki bilgisayar üzerinden yapılan iletişimi korumamaktadır. 1996 yılındaki *Smith v. Pillsbury* davasında, mahkeme işverenin sağlamış olduğu mail sistemi üzerinde özel hayatın söz konusu olmadığını, işverenin tesadüfi sebeplerle işçinin özel hayatına ilişkin bir hususu öğrenmesinin, kasten özel hayatı izleme iradesi olmadığı müddetçe ihlal teşkil etmeyeceğine karar vermiştir. Ayrıntılı açıklama ve karar için bkz. **Ariss**, s.554.

<sup>254</sup> Trafik verileri, iletişimin kaynağını ve gittiği yeri gösterirken, içeriğini göstermemektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Oliver**, s.328.

<sup>255</sup> **Oliver**, s.328; **Beckschulze**, Martin, Internet-, Intranet- und E-Mail- Einsatz am Arbeitsplatz, DB 2003, Heft 51/52, s.2779.

<sup>256</sup> **Okur**, Teknoloji, s.9.

<sup>257</sup> **Beckschulze**, s.2779.

<sup>258</sup> **Beckschulze**, s.2779.

<sup>259</sup> **Okur**, Teknoloji, s.9.

da işyerinde olmadıkları zaman dilimi içerisinde, işin işleyişinin sekteye uğraması imkan dahilindedir<sup>260</sup>. Dolayısıyla bunun gibi durumların özellik arz ettiği kabul edilebilir.

### cc) Özel E-postaların Denetimi

Genel olarak, işçinin işyerindeki e-posta sistemini özel amaçlı olarak kullanılmasına izin verilmesi durumunda, işverenin işçinin özel e-postalarına bakması hukuka aykırıdır<sup>261</sup>. Aksi takdirde Anayasa ile güvence altına alınmış olan hürriyetin ihlali söz konusu olur. Bununla birlikte, işverence kişinin özel e-postasına bakılması durumunda, hukuk düzenince korunan, kişinin gizli alanına müdahale de söz konusu olacaktır.

Bununla birlikte işveren, işçinin rızasını aldığı durumlarda işçinin özel e-postasını dahi denetleyebilir. Ancak denetlemenin hukuka uygun nitelik taşıyabilmesi için, geçerli bir rızanın var olması gerekir<sup>262</sup>.

## 2. İnternet Kullanımının İzlenmesi

İnternet kullanımının izlenmesi (İnternet monitoring) elektronik izlemeler arasında en hızlı gelişen kategoridir<sup>263</sup>. Son zamanlarda işçiler için de kolay bilgi edinme ve iletişim sağlama açısından internet kullanımı çok yaygın hale gelmiştir<sup>264</sup>. İnternet kullanımının bu kadar hızlı artması sonucunda bir takım hukuki sorunlar da gündeme gelmeye başlamıştır<sup>265</sup>.

Şu da bilinen bir gerçektir ki; insanların büyük bir çoğunluğu internet karşısında gereğinden fazla zaman geçirmekte ve yapılması gereken işlerini bu yüzden aksatabilmektedir<sup>266</sup>. Aynı durum herhangi bir işyerinde çalışan işçiler için de geçerlidir. Dolayısıyla işçiler çoğu kez, zamanlarını gereksiz yere internet başında harcayabilmektedir. Zira işyerleri genellikle daha hızlı ve sınırsız internete sahip olduklarından, işçiler sörf

---

<sup>260</sup> **Okur**, Teknoloji, s.9

<sup>261</sup> **Okur**, Teknoloji, s.9. Ayrıca işçinin maillerine "özel" içerikli olduğuna ilişkin kayıt düşmesi durumunda da işveren e-postaları kontrol edemez.

<sup>262</sup> Geçerli rızanın koşulları için bkz. aşa. 2. Bölüm, III, B, 2, a.

<sup>263</sup> Zira AMA'nın yaptığı araştırmalardan birine göre, işyerlerinin en az %63'ü işçilerinin internet kullanımını izlemekte ve Amerika'da yaklaşık 14 milyon işçinin internet kullanımı devamlı olarak izlenirken bu sayı dünyada 27 milyon işçiye çıkmış durumdadır. Yapılan araştırma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Alder/Schminke/Noel/ Kuenzi**, s.481.

<sup>264</sup> **Kramer**, Stefan, Internetnutzung als Kündigungsgund, NZA 2004, s.457.

<sup>265</sup> **Ernst**, Stefan, Der Arbeitgeber, Die E-mail und Das Internet, NZA 2002, s.585.

<sup>266</sup> **Ernst**, s.585.

yapmak, dosyalar indirmek, spor karşılaşmalarını ve filmleri izlemek için işyerinin internet bağlantısını kullanmayı tercih etmektedir<sup>267</sup>.

İşveren, işçilerinin işyerindeki interneti özel amaçlı olarak kullanıp kullanamayacaklarını ve eğer kullanacaklarsa hangi kapsamda kullanabileceklerini belirleyebilir<sup>268</sup>. Bunun için işveren, yanında çalıştırdığı işçilerin internette geçirdikleri süreyi bazı sitelere girmelerini yasaklama yoluna giderek engelleyebilir<sup>269</sup>. Bunun için söz konusu sitelere girişlerin önüne geçebilmek için, internetin izlenmesi suretiyle kontrol edebilir<sup>270</sup>. Ancak işverenin bu kontrolleri yaparken verilerin korunmasına ve genel kişilik hakkına dikkat etmesi gerekmektedir<sup>271</sup>.

Ayrıca işveren, işçiye sınırlı kullanıma izin verdiği durumlarda, istemediği ve işle ilgili olmayan sayfalara girişini engelleyen özel filtre programları da kullanabilir<sup>272</sup>.

İşveren, sadece yapılan işle ilgili olarak internet kullanımına müsaade edebilir ya da bunu süre yönünden sınırlamalara da tabi tutabilir<sup>273</sup>. Kullanıma ilişkin verdiği izni, iş sözleşmesinde olabileceği gibi toplu iş sözleşmesinde de düzenleyebilir<sup>274</sup>. İşveren, işçilerin izlenmesi sonucunda, yasak internet kullanımlarını tespit ederse iş akdini fesih yoluna gidebilir<sup>275 276</sup>. Son dönemlerde, işverenlerin işyerinde sosyal paylaşım sitelerine giren ve

---

<sup>267</sup> **Aydemir**, s.39.

<sup>268</sup> **Beckschulze**, s.2777; **Beckschulze**, Martin/**Henkel**, Wolfram, Der Einfluss des Internets auf das Arbeitsrecht, DB 2001, Heft 27/28, s. 1492, **Kramer**, s.457; **Ernst**, s.585.

<sup>269</sup> Amerika'daki bir araştırmaya göre, işverenlerin %66'sı işçilerin internet kullanımını izlemektedir. İşverenler olası riskleri azaltmak için işçilerin bazı sitelere girmesini engellemektedir. İşverenlerin % 96'sı seks, pornografik, romantik vb. içerikli sitelere erişimini engellerken, %61'i oyun sitelerine, %50'si sosyal paylaşım sitelerine, %40'ı eğlence sitelerine, %27'si spor sitelerine erişimi engellemektedir. Araştırma için bkz. **Aydemir**, s.40. Ayrıca bkz. **Okur**, Teknoloji, s.10; **Özdemir**, s.240.

<sup>270</sup> **Beckschulze/ Henkel**, s.1492.

<sup>271</sup> Alman hukukunda, BDSG m.4f-4g'da "*Veri Koruma Görevlisi*" öngörülmüştür ve söz konusu maddelere göre, en az 5 işçi verilerin otomatik işlenmesini kontrol etmekte ya da en az 20 işçi diğer yollarla işlenen verilerin kontrolünü yapmaktadır. Ayrıca bu işçiler BDSG m.5'e göre verilerin gizliliğinden de sorumludurlar. Söz konusu görevliler, veri korumasına hakim olan ilkelerin uygulanmasını izleyen ve yönlendiren bağımsız bir kuruluştur. Ülkemizde de henüz yürürlüğe girmemiş olan "*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı*"nda da öngörülmüş olan "*Kişisel Verileri Koruma Kurulu*" bu ve diğer Avrupa ülkelerinde uygulanan, örneğin Avusturya'daki Verilerin Korunması Komisyonu, Fransa'daki Enformatik ve Özgürlükler Milli Komitesi, İngiltere'deki Veri Koruma Komisyonu gibi modelleri esas almıştır.

<sup>272</sup> **Beckschulze**, s.2777; **Okur**, Teknoloji, s.10.

<sup>273</sup> **Beckschulze**, s.2777; **Özdemir**, s.241.

<sup>274</sup> **Beckschulze**, s.2777.

<sup>275</sup> Hannover İş Mahkemesi; yasak sitelere giren işçinin, iş akdinin derhal işveren tarafından feshedebileceğine hükmetmiş ve söz konusu karar, Hannover Temyiz Mahkemesi tarafından da onaylanmıştır. Ayrıca, "bir çocuk bakımevi müdiresinin iş akdi, işyerinde iş saatlerinde çocuk pornografisi içeren dosyalar

orada sohbet ortamlarına dâhil olan işçilerin iş akitlerini derhal feshetme yoluna gitmekte<sup>277</sup> ve Almanya Yüksek Mahkemelerinin de bu uygulamaları onaylandığı görülmektedir<sup>278</sup>.

Ülkemiz uygulamasında da çalışanların Facebook hesaplarının dahi kapatılması talep edilmekte hatta, bazı büyük ölçekli işyerlerinde iş başvurusunda bulunan kişilerin öncelikle Facebook hesapları kontrol edilmektedir<sup>279</sup>. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, bilindiği gibi Facebook ya da Twitter hesapları korumalı hesap olabilecekleri gibi açık hesap niteliğinde de olabilir. Söz konusu ayırım çerçevesinde özel hayat kavramına dahil olacak alanlar her iki hesap türü açısından farklılık gösterebilecektir. Korumalı, yalnızca arkadaş olarak kabul edilen kişilerce görülebilen hesaplar açısından değerlendirecek olursak; bu hesaplarda paylaşılan herşey kişinin özel hayatına dahildir. Zira burada paylaşılanlar, genel olarak, kişinin sadece arkadaş olarak kabul ettiği kişilerce okunabilmektedir. İşverenlerin söz konusu sosyal hesaplarda paylaşılanları denetlemesinin, yine kişinin özel hayatına müdahale olduğu ve buralardan elde edilen fotoğraf ya da ifadelerin fesih için delil olarak da kabul edilmemesi gerektiği kanısındayız. Değerlendirmemize paralel olarak Yargıtay 2013 tarihli bir kararında Facebook'tan elde edilen belgeleri hukuka uygun delil olarak kabul etmemiştir<sup>280</sup>. Ancak açık

---

indirmesinden ve çocuk pornografisi içerikli fotoğraflardan dolayı işveren tarafından feshedilmiştir." ArbG Braunschweig, Urt. V. 22.01.1999, NZA-RR 1999, 192; LAG Kiel, Urt. V. 2.11.1998, RDV 1999, 222; BAG, Urteil V 07.07.05, Az 2 AZR 581/04. Karar için bkz. **Özdemir**, s.241.

<sup>276</sup> Alman Federal İş Mahkemesi 2. Dairesi 31.05.2007 ve 2006/06 sayılı kararında, bilgisayarın işyerinde özel amaçlı olarak kullanımın yasak olduğuna dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Davacının bilgisayarında erotik içerikli resim ve videolar tespit edilmiş ve hangi zamanlarda söz konusu sitelere girildiği bulunmuştur. Ayrıca davacının söz konusu tarihlerde fazla çalışma ücreti aldığı da belirlenmiştir. Bunun üzerine işveren yazılı olarak süresiz fesih hakkını kullanmıştır. Eyalet Mahkemesi ise, bu konuda herhangi bir yönetmelik ya da talimat bulunmadığından ve işçinin uyarılmadığından hareketle feshi geçersiz saymıştır. Bununla birlikte Federal İş Mahkemesi, iletişim araçlarının ağır bir yükümlülük ihlali teşkil edecek şekilde aşırı kullanımı halinde, işveren önceden herhangi bir sınırlama getirilmemiş olsa bile, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme ediminin ihlalinin, uyarıya gerek olmaksızın tek başına iş ilişkisinin sona erdirilmesine yol açabileceğini belirtmiştir. Kararın çevirisi için bkz. **Özkaraca**, Ercüment, İş Sözleşmesinin İş İçin Tahsis Edilen Bilgisayarın Özel Amaçla Kullanımı Nedeniyle Feshine Dair Alman Federal İş Mahkemesi Kararı, MÜHF-HAD, C.14, S.3, Y.2008, s.299-307.

<sup>277</sup> Amerika'da sosyal paylaşım sitesi Facebook'a yasaklı bir şekilde girdiklerinden dolayı işinden olan kişiler için 'Facebook kovulması' anlamına gelen '*Facebook fired*' kelimesi dahi türetilmiştir. Haber için bkz. [http://www.radikal.com.tr/teknoloji/facebook\\_kovulmasi\\_literature\\_girdi-1029232](http://www.radikal.com.tr/teknoloji/facebook_kovulmasi_literature_girdi-1029232), (27.04.2014).

<sup>278</sup> Bu yöndeki Almanya Yüksek Mahkeme kararları için bkz. **Özdemir**, s.242.

<sup>279</sup> 2 Mayıs 2013 tarihli Milliyet Gazetesinin "Kariyer" ekinde, "Bolu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü İsmail Yalçın, şirketlerin artık güvenlik soruşturması yaparken Facebook ve Twitter'ın da kaynak olarak kullanıldığını, sosyal medyada paylaşılan fotoğrafların ve durum güncellemelerinin başvuru yapanın kişiliği hakkında bilgi verdiğini ve bu nedenle iş arayanların Facebook ve Twitter'da aşırıya kaçmamaları konusunda uyarılması gerektiğini belirtmiştir." Haberin tamamı için bkz. <http://kariyer.milliyet.com.tr/isverenden-facebook-ve-twitter/kariyer/detay/1702215/default.htm>, (07.10.2013).

<sup>280</sup> Yargıtay 21.01.2013 tarihli bir kararında, kanuna göre bir davada ileri sürülebilecek her türlü delilin mutlaka hukuka uygun yollardan elde edilmiş olması gerektiğine işaret ederek, taraflarca sunulan delillerin elde ediliş biçiminin mahkeme tarafından re'sen gözönüne alınması ve delilin her ne suretle olursa olsun hukuka aykırı

hesaplarda paylaşılan bilgiler, kişinin özel hayatına dahil olmayıp ortak alan kavramı içerisinde değerlendirilecektir. Zira daha önce de söylediğimiz gibi, bir olayın ya da bilginin hukuken korunan alana dahil olabilmesi için öncelikle herkes tarafından izlenebilir ya da bilinebilir nitelikte olmaması ve ayrıca bunların gizli tutulması iradesinin de var olması gerekmektedir<sup>281</sup>. Açık hesap kullanan bir kimse bilecektir ki, söz konusu hesabında paylaştığı herşey herkesçe görülebilecektir.

### 3. Telefonların İzlenmesi

#### a) Genel Olarak

Gelişen teknolojinin sağladığı avantajlardan birisi de telefon teknolojisi<sup>282</sup>. Bu da diğerleri gibi, iyi niyetli ya da kötü niyetli kullanılmaya müsaittir. Hukukumuzda işverenin işçinin telefon görüşmeleri üzerindeki denetim yetkisini düzenleyen bir yasa, diğer izlenme ve gözetlenme durumlarında olduğu gibi, henüz mevcut değildir. Bu nedenle ancak genel hükümler çerçevesinde bir sonuca varılabilir. Burada herhangi bir düzenleme olmasa dahi Anayasa m.22'de haberleşme hürriyetinin hangi durumda ve hangi makamlar aracılığıyla kısıtlanabileceğini belirlemiştir.

Genel yasal düzenlemeler çerçevesinde telefon görüşmelerinin kaydı ve/veya dinlenmesi CMK m.135 uyarınca ancak belirli şartların varlığı halinde Cumhuriyet Savcısının talebi ile hakim kararıyla yapılabilmektedir. Ayrıca ilgili maddede bunun haricinde hiç kimsenin, bir başkasının telekomünikasyon yoluyla iletişimini dinleyemeyeceği ve kayda alamayacağı düzenlenmiştir. Madde metninden de açıkça görüldüğü üzere, işverenlerin telekomünikasyon yoluyla işçilerinin iletişimini dinlemeleri ve kayda almaları mümkün

---

olarak elde edildiğinin tespitinin gerekli olduğunu belirtmiştir. Kararda ayrıca, somut olayda, kadının rızası dışında facebook'tan alınan ve delil olarak dosyaya sunulan fotoğrafların yasal delil olarak değeri tartışılıp değerlendirilmeksizin hükme dayanak alınması doğru bulunmamıştır, Yarg 3.HD. 21.01.2013, E.2012/23195 K.2013/698. Karar için bkz. [www.kararara.com](http://www.kararara.com), (23.04.2014).

<sup>281</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, I, D, 2, b, bb, ccc.

<sup>282</sup> İşyeri telefonlarında gerçekleştirilen telefon görüşmelerinin izlenmesindeki geleneksel yöntem ayrıntılı fatura yöntemidir. Ayrıntılı faturalar vasıtasıyla, görüşülen kişilerin isimleri, telefon numaraları, görüşme süreleri ve sıklığı tespit edilebilmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Aydemir**, s.43.

değildir<sup>283</sup>. Aksine fiiller TCK m.132 kapsamında haberleşmenin gizliliğinin ihlali kapsamında suçunu oluşturacaktır<sup>284</sup>.

Anayasa ve Türk Ceza Kanunu düzenlemesi karşısında, işverenin işçinin telefonlarını hiç mi denetleme yapamayacağı sorusu akıllara gelmektedir. Zira soruya olumsuz cevap verdiğimizde işverene yönelik ciddi bir kısıtlama yapıldığı düşünülebilir. Doğru bir değerlendirme için, ilk olarak iş ve özel amaçlı kullanıma ve ikinci olarak, trafik verilerinin izlenmesi ile iletişimin içeriğine erişime yönelik bir ayırım yapılmalıdır<sup>285</sup>.

## b) Özel Telefonların İzlenmesi

İş ile ilgili veya kişisel olan görüşmeler "kişinin konuşması üzerindeki hakkı" kapsamında korunmaktadır<sup>286</sup>. Kural olarak iş veya özel görüşmelerin içeriğinin dinlenmesi kabul edilemez<sup>287</sup>.

Alman hukukunda, hakim görüşe göre işyeri telefonlarından farklı olarak, işverenin özel telefonları dinleme açısından hem konuşmanın içeriği, hem de trafik verilerinin kaydedilmesi kural olarak yasaktır<sup>288</sup>. Bunun ancak işçinin rızası veya özel bir iznin mevcut olması halinde mümkün olduğu kabul edilmektedir<sup>289</sup>. Ancak trafik verileri açısından, örneğin

---

<sup>283</sup> "...Gizli yollardan ses kaydedilmesi, davacının gizli kalması gereken ve açıklanmasında kamu yararı bulunmayan özel yaşamı ile ilgili sırların dışarıya yansıtılması, davacının kişilik haklarına saldırı oluşturur.", Yarg. 4.HD. 23.06.2010, E.2009/8119 K.2010/7573, (<http://www.turkhukuk sitesi.com>, 14.02.2014).

<sup>284</sup> "...Telefon konuşmasında yer alan sözler iki kişi arasında gizli kalması ve o kişilerin özel yaşam alanı ile ilgili bulunan sözler olduğu görülmektedir. Sözler bu içerikte olmasa dahi, bir kişinin telefonunun dinlenmesi veya dinlenen görüşmelerin yayınlanması, başlı başına özel yaşama ve hatta son derece gizli kalması gereken yaşamın gizliliğine saldırı teşkil eder. Kişi toplum tarafından tanınan bilinen bir kişi olsa dahi, özel yaşam hiçbir şekilde açıklanamaz. Hatta hiç kimsenin telefonu da dinlenemez", Yarg. 4.HD 31.10.2000, 6487/9467, ([www.kararevi.com](http://www.kararevi.com), 14.02.2014).

<sup>285</sup> **Mengel**, Anja, Compliance und Arbeitsrecht, Münih 2009, 1.Auflage, Rn.15; **Richardi**, Reinhard/**Wissmann**, Hellmut/**Wlotzke**, Otfried/**Oetker**, Harmut, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht, 3.B, 2009, Rn.9.

<sup>286</sup> İşçi ne iş görme yükümlülüğü ne de kanunlar çerçevesinde telefonlarının dinlenmesini kabul etmek zorundadır. Alman Hukukunda BDSG m.28/1 uyarınca yalnızca trafik verilerinin otomatik olarak kayda alınmasına izin verilmektedir. Bundan daha fazlası ancak iş sözleşmesindeki bir hüküm ile mümkün olabilmektedir (BetrVG m.87/1-6). Bu tür hükümlerin kabul edilmesi, işçinin ve ilgili üçüncü kişinin özel hayatının korunması sebebiyle oldukça sınırlandırılmıştır (StGB m.201/I). Ayrıntılı açıklama için bkz. **Richardi/Wissmann/Wlotzke/Oetker**, Rn.33.

<sup>287</sup> **Richardi/Wissmann/Wlotzke/Oetker**, Rn.10.

<sup>288</sup> **Moll**, Wilhelm, Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht, Münih 2012, 3.B, Rn. 194; **Richardi/Wissmann/Wlotzke/Oetker**, Rn.10.

<sup>289</sup> **Mengel**, Rn.23.



maliyet hesapları amacıyla, işverenin bu bilgileri kaydedebileceğini savunanlar edenler mevcuttur<sup>290</sup>.

İşverenin kötüye kullanıma ilişkin ciddi bir şüphesi varsa, rıza şartı aranmaksızın trafik verilerinin ve içeriğinin dinlenmesinin mümkün olduğu da savunulmaktadır<sup>291</sup>. Ancak işverenin sadece iş sözleşmesi yapılması aşamasında işçiden almış olduğu rızaya dayanarak, görüşmelerin içeriğini kontrol etmesi mümkün değildir<sup>292</sup>. Bunun için işverenin kötüye kullanıma ilişkin ciddi bir şüphesinin olması da gerekmektedir.

Buna karşılık, telefon görüşmesinin istemsiz olarak dinlenmesi (mithören), işçinin bilgisi dahilinde kabul edilebilir<sup>293</sup>. Örneğin, işçi işverenin yanında, onun duyacağını bile bile konuşması durumunda istemsiz bir dinleme söz konusudur ve kabul edilebilir niteliktedir.

### c) İşyeri Telefonlarının İzlenmesi

İşyeri telefonlarından yapılan görüşmelerin dinlenmesi konusunda da, kural olarak işçilerin rızasının alınmasının gerektiği savunulmaktadır<sup>294</sup>. Ancak trafik verilerinin, örneğin tarih, saat, aranan numara gibi kişisel verilerin kontrol edilmesi hukuken kabul edilebilir niteliktedir<sup>295</sup>. Zira böyle bir durumun varlığı halinde, konuşmanın içeriği dinlenmediği için genel kişilik hakkına hukuki manada bir müdahale olmadığı söylenebilir<sup>296</sup>. Ancak yine de elde edilen trafik verileri, işçilerin davranışlarının kontrolü için kullanılamaz<sup>297</sup>.

---

<sup>290</sup> Ancak işçilerin yaptığı özel telefon görüşmeleri sebebiyle kendilerinden herhangi bir ücret alınmayacak ise, bu verilerin de kaydedilmesi mümkün değildir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Mengel**, Rn.23. **Richardi/Wissmann/Wlotzke/Oetker**, Rn.11.

<sup>291</sup> **Mengel**, Rn.24; **Moll**, Rn.182.

<sup>292</sup> **Mengel**, Rn.24.

<sup>293</sup> **Moll**, Rn.51, **Richardi/ Wissmann/ Wlotzke/ Oetker**, Rn. 10. Kişinin isteği dışında duyması her ne kadar cezalandırılmazsa da, bunların kaydedilmesi cezalandırılacaktır. Ancak çağrı merkezlerinde, bankalarda ya da benzeri yerlerde çalışanların konuşmalarının kaydedilmesinin farklı değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira yapılan kayıt hem müşterilere bildirilmekte hem de yapılan iş ile ilgili önemli bir evrak ve kanıt niteliği taşımaktadır. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Hauschka**, Christoph E., *Zusätzlicher Schutz bei Telefon- und Videoüberwachung, Corporate Compliance Handbuch der Haftung Vermeidung im Unternehmen*, Münih 2010, 2. B., Rn. 311.

<sup>294</sup> BDSG (Bundesdatenschutzgesetz/Federal Veri Koruma Kanunu) m.4-1 uyarınca, kişisel verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanılması sadece izin verildiğinde ya da bu kanunda veya başka kanunlarda düzenlendiği, ya da veri sahibi tarafından izin verildiği durumlarda hukuka uygun olur. Açıklama için bkz. **Mengel**, Rn.16.

<sup>295</sup> **Versteyl**, Ludger-Anselm, *Telefondatenerfassung im Betrieb Kein Grund zu Orwell'schen Beschwörung*, NZA 1987, 7, s.8, **Hauschka**, Rn.314.

<sup>296</sup> **Mengel**, Rn.16.

<sup>297</sup> **Hauschka**, Rn. 314.

Alman Hukukuna göre, iş görüşmeleri olsa dahi, konuşmanın içeriğinin dinlendiği durumlarda, kişinin konuşmaları üzerindeki hakkına müdahale edilmiş olacaktır<sup>298</sup>. Bu durumda telefonun dinlenebilmesi için, konuşmanın her iki tarafının da rıza vermesi gerekmektedir<sup>299</sup>. Aksi takdirde, yani rızanın olmaması durumunda, Ceza Hukuku çerçevesinde suç oluşacağı ifade edilmektedir<sup>300</sup>.

Her ne kadar Alman Hukukunda konuşmanın içeriğinin dinlenebilmesi için her iki tarafın da rızasının alınması şartı aranmaktaysa da, AİHM kararlarında "makul mahremiyet beklentisi" kavramı karşımıza çıkmaktadır<sup>301</sup>. Mahkeme, işyeri telefonlarının da özel hayat kapsamına girebileceğini kabul etmektedir<sup>302</sup>. Ancak işyeri telefonlarının özel hayat kavramı içine dahil olabilmesi için, bu konuda uyarı yapılmamış olması şartını aramaktadır<sup>303</sup>. AİHM *Halford* kararında işçinin işyerinde kendi telefonundan yaptığı görüşmenin izlenmesine ilişkin "makul bir mahremiyet beklentisi"nin var olduğunu belirtmektedir<sup>304 305</sup>. Davada karar verirken, uyarı eksikliği, özel alan hükümleri, özel telefon kullanımı ve telefonların özel amaçlı kullanılabileceğinin temini gibi birçok faktöre bakılmıştır. Somut olayda, *Halford* olası bir telefon dinlenmesine karşılık uyarılmamıştır ve Mahkeme bunun doğrultusunda makul bir mahremiyet beklentisi olduğuna ve AİHS m.8'in ihlal edildiğine karar vermiştir<sup>306</sup>.

*Halford* kararına paralel şöyle bir çıkarımda bulunabilir. İşverenlerin her ne kadar işyeri telefonlarını denetleme hakkına sahip olsalar da, bunun için işçi de herhangi bir "makul mahremiyet beklentisi"nin oluşmaması gerekmektedir. Bu beklentinin oluşmaması için de,

---

<sup>298</sup> Mengel, Rn.17.

<sup>299</sup> Mengel, Rn.17.

<sup>300</sup> StGB (Strafgesetzbuch/ Ceza Kanunu) m.201 "*Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes*" başlığı altında konuşmanın gizliliğinin ihlali suçu düzenlenmiştir. StGB m.201 e göre, aleni olmayan telefon konuşmalarını kaydeden ya da başkalarının ulaşabileceği şekle getiren cezalandırılır. Ayrıca, kişinin bilgisi olmadan telefonun gizlice dinlenmesi de cezayı gerektirmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Hauschka**, Rn.310.

<sup>301</sup> Söz konusu kavram sadece kamu otoritelerinin telefon dinlemelerine yönelik olarak getirilmiştir. Bununla birlikte AİHM kararında, sadece bu kavramın var olup olmadığı araştırılmamıştır. Bunun yanında yapılan dinlemenin kanuna uygun olarak yapıp yapılmadığı da incelenmiştir. Telefonların dinlenmesine yönelik olarak, ulusal hukukta herhangi bir düzenleme olmadığı durumlarda mahremiyet beklentisi kavramını araştırmadan yapılan eylemin AİHS m.8'i ihlal niteliğinde olduğunu kabul etmiştir. Ayrıca bkz. **Moll**, Rn.182-185

<sup>302</sup> Ayrıca bkz. *Malone v. United Kingdom*, parag.64, *Huvig v. France*, parag.52; *Niemietz v. Germany*, parag.29-33; *Klass and Others v. Germany*, parag.41, *Halford v. United Kingdom*, parag.44.

<sup>303</sup> *Halford v. United Kingdom*, parag.45; Aynı yöndeki karar için bkz. *Copland v. United Kingdom*, parag.42, kararın tamamı için bkz. <http://hudoc.echr.coe.int> (14.02.2014).

<sup>304</sup> Parag.45.

<sup>305</sup> Aslında aynı ölçüt örneksime yoluyla e-posta ve internetin kullanılmasına da uygulanabilir. **Oliver**, s.336.

<sup>306</sup> *Halford v. United Kingdom*, parag.51.

uyarıda bulunma ya da bilgi verme yoluna gidilmelidir. Özel sektör açısından herhangi bir kriterin olmaması sebebiyle, "makul mahremiyet beklentisi" ölçütünün örnek olarak kullanılabilmesi kanaatindeyiz. Örneğin, özel sektör açısından işveren işçilerine işyeri görüşmeleri için telefon verdiğinde uyarıda bulunmuşsa ya da sözleşme veya işin yönetimine ilişkin ilke ve kurallarda bildirim yapılmışsa artık işçinin dinlenmeyeceğine ilişkin makul bir beklentisinin varlığından söz edilemez. Aynı uygulama e-posta denetimi için de kabul edilebileceği kanaatindeyiz. Özellikle işçilerin işyeri e-postalarının olmayıp sadece özel e-postalarını kullandıkları durumlarda söz konusu olabilir. Başka bir anlatımla, işveren sadece özel e-postaların kullanıldığı hallerde doğrudan söz konusu adresi denetleyebilir diyemeyiz. Bunun için işçide makul bir mahremiyet beklentisini ortadan kaldıracak uyarıların yapılması gerekmektedir.

#### **4. İletişimin Özel Amaçlı Kullanılması**

##### **a) Genel Olarak**

İşveren sahip olduğu yönetim hakkı çerçevesinde, bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin "özel amaçlı" kullanılıp kullanılmayacağına; kullanılması durumunda ise bunun kapsamının ne olacağı hakkında serbestçe karar verme yetkisine sahiptir<sup>307</sup>. Ancak öncelikle özel amaçlı kullanımın neleri kapsayacağına taraflarca belirlenmesi gerekmektedir. Bu belirlemede ortaya çıkabilecek ihtimaller şu şekilde incelenebilir:

##### **b) Özel Amaçlı Kullanıma İlişkin Herhangi Bir Düzenleme Bulunmaması Durumu**

Özel hukukta kural olarak, sözleşme serbestisi mevcuttur ve taraflar sözleşmenin tarafını ve tipini seçebilecekleri gibi, sözleşmenin içeriğine de özgürce karar verebilmektedirler<sup>308</sup>. Ancak sözleşmede özel kullanıma ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmaması durumunda bir karışıklık çıkabilir. Böyle bir durumun varlığı halinde; işçi işyerindeki bilgisayar, internet ve telefonu iş saatleri içerisinde ya da dışında özel amaçlı

---

<sup>307</sup> Okur, Teknoloji, s.5 dn.4.

<sup>308</sup> Sözleşme serbestisi kavramı ve sınırları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kocayusufpaşa, Necip/Hatemi, Hüseyin/Serozan, Rona/Arpacı, Abdülkadir**, Borçlar Hukukuna Giriş- Hukuki İşlem- Sözleşme, Yenilenmiş Genişletilmiş Tamamlanmış 4.B, İstanbul 2008, s.501-578; **Eren, Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 13.B., İstanbul 2011, s.267-295; **Akıntürk, Turgut/Karaman, Derya Ateş**, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Özel İlişkiler, 18.B, İstanbul 2012, s.61; **Antalya, O. Gökhan**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2.B, İstanbul 2013, s.53-56. **Marschollek**, s.85; **Zöllner/Loritz/Hergenröder**, s.135-137.

olarak kullanamayacağına ilişkin bir görüş mevcuttur<sup>309</sup>. Zira, kural olarak, iş sözleşmesi işçiye özel amaçlı kullanım hakkı vermemektedir. Ancak herhangi bir düzenleme olmadığı durumlarda işveren tarafından kabul edilebilir sınırlar içerisinde kullanımın sorun teşkil etmeyeceği de düşünülmelidir<sup>310</sup>. Buna paralel olarak işverenin, özel amaçlı kullanım karşısında derhal fesih hakkını kullanması da mümkün değildir<sup>311</sup>. Söz konusu hakkın kullanılabilmesi için, özel amaçlı olarak kullanımın kesin olarak yasaklanmış olması, işçinin bu kullanım nedeni ile iş görme borcunu önemli ölçüde ihmal etmesi, önemli bir maliyet kaleminin ortaya çıkması ve işçinin öncesinde uyarılması gerekmektedir<sup>312</sup>.

Alman Hukukunda, işverenin işçilerin iş saatleri içerisinde özel amaçlı kullanımlarının fesih için gerekçe kabul edilebilmesi için, öncelikle açık bir yasağın olması gerekmekte ve uyarıda da bulunulması şartı aranmaktadır<sup>313</sup>. Köln İş Mahkemesi kararına göre, işyerindeki bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılması yönünde herhangi bir düzenleme olmaması durumunda, azımsanmayacak derecede olsa dahi, özel amaçlar için e-posta kullanılmış ise, iş

---

<sup>309</sup> Okur, Bilgisayar, s.53.

<sup>310</sup> Olayda davalı işveren, yanında çalışan işçinin işine son verdikten sonra uyarılarına rağmen günde 10 dakika telefonla konuştuğunu ve bu sebepten son ücretinin bir kısmını ödemeyerek kesintiye gitmiştir. Dava konusu olayda iş sözleşmesinde telefon veya internetin özel amaçlı kullanımına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle işçinin belirli sınırlar içinde kalmak koşulu ile bu bağlantılardan özel amaçlı olarak yararlanabileceği anlamı çıkarılabilecektir. İşçinin günde 10 dakikasını bu amaçlar için kullanmasını sınırın aşılması olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Ayrıca işveren, işçisini uyardığını da ispatlayamamıştır. Köln Eyalet İş Mahkemesi Urteil vom 11.02.2005- 4 Sa 1018/04, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LAG%20K%F6ln&Datum=11.02.2005&Aktenzeichen=4%20Sa%201018/04>, (27.04.2014).

<sup>311</sup> Geçerli nedene dayanmayan fesih karşısında iş güvencesi kapsamındaki işçilerin başvurabilecekleri işe iade davaları için bkz. **Çankaya**, Osman, Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin, Türk İşHukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.1 vd; **Uşan**, M.Fatih, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, C.10, S.1, 2008, s.1-48; **Manav**, Eda, Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s.1 vd.

<sup>312</sup> Her ne kadar çalışma saatleri içerisinde özel amaçlı yoğun olarak internet kullanımı derhal fesih için neden teşkil etse de, BGB m.626/1 uyarınca işçiye önceden ihtarda bulunması gerekmektedir. Bkz. Schleswig Holstein Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 27.06.2006- 5 Sa 49/06, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LAG%20SchleswigHolstein&Datum=27.06.2006&Aktenzeichen=5%20Sa%2049/06>, (27.04.2014).

<sup>313</sup> İşverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı, internet kullanımının özel amaçlar için kesin olarak yasaklandığı veya kabul edilemeyecek derecede kullanımının söz konusu olduğu durumlarda söz konusudur. İşverenin özel amaçlı olarak kullanımı "esas itibariyle" gibi genel ifadelerle yasakladığı durumlarda, kesin bir yasak söz konusu değildir. Olayda, işveren internetin özel amaçlı olarak kullanımı konusunda "esas itibariyle" yasak olduğu konusunda birçok talimat vermiştir. Ancak davacı işçinin bilgisayarı onarılrken 26 adet özel amaçlı internet sitesinin kaydedildiği görülmüş ve işveren herhangi bir ihtarda bulunmadan iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Mahkeme kararında ise, kural olarak özel amaçlı kullanımın fesih için haklı neden olabileceği kabul edilmiştir. Ancak bunun için öncelikle kesin bir yasağın ve ihtarda bulunulmuş olmasının gerektiği belirtilmiştir. Olayda geçen "esas itibariyle" ifadesi kesin bir yasak olmadığından ve olayda şartlar yerine getirilmemiş bulunduğundan yapılan fesih haklı bulunmamıştır. Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi Urteil vom 26.10.2004- 6 Sa 348/03, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=6%20Sa%20348/03>, (27.04.2014).

sözleşmesi uyarıda bulunulmaksızın feshedilemez<sup>314</sup>. Mahkemenin kararına göre, işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için, öncesinde bilgilendirme ya da uyarı da bulunma yoluna gitmiş olması gerekmektedir.

İşyerinde acil bir durumun varlığı halinde, bilgisayar, telefon ve internetin özel amaca yönelik kullanılabilmesi ve burada TMK m.2 uyarınca dürüstlü kuralı çerçevesinde karar verilmesi gerektiği kanaatindeyiz<sup>315</sup>.

### c) Özel Amaçlı Kullanımın Yasaklanması Durumu

İşçi, kural olarak, iş sözleşmesi ile yüklenmiş olduğu işini özenle yerine getirmelidir ve işverenin vermiş olduğu talimatlara uymak zorundadır<sup>316</sup>. Borcun yasal dayanağını oluşturan TBK m.399 uyarınca, "*işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar*". Dolayısıyla işverenin iş saatleri içinde ya da dışında işyerindeki bilgisayar, internet ve telefonun özel

<sup>314</sup> Davacı hastalığı sebebiyle işyerine gelemediği dönemde, davalı işverenin işyerine ait olan e-posta adresinin kontrol edilebilmesi mümkün değildir. Ancak davacı işçi, işverenin talebine rağmen şifreyi vermeyince, işveren merkezi bilgi ağı aracılığı ile şifreyi değiştirmiştir. Davalı, iş saatleri içerisinde davacının azımsanmayacak bir biçimde üçüncü kişilere özel içerikli mailler gönderdiğini ve yöneticisi hakkında da aptal ve yetersiz olduğuna dair ifadeler kullandığını fark etmiştir. Davalı işveren bunlara dayanarak iş sözleşmesini süresi içinde feshetmiş ve yardımcı olması amacıyla, tarafların aralarında anlaşmak suretiyle hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için talepte bulunmuştur. Mahkemenin kararına göre, işçinin iş saatleri içerisinde azımsanmayacak derecede özel amaçlı e-posta yazmış olması feshi haklı olarak göstermemektedir. İşyerindeki bilgisayarların işçiler tarafından nasıl ve ne şekilde kullanılacağına tanımlanması ve nelerin yasak olduğunun belirlenmesi, işverenin organizasyonun düzenlenmesi kapsamındaki görevlerindedir. Davalı işverenin böyle bir talimatı bulunmamaktadır. İşçinin e-posta adresine şifre koymuş olması da, olumsuz görüşlerinin ortaya çıkmasını istemediği anlamına gelmektedir. Bu nedenlerden dolayı mahkeme, yapılan feshi geçersiz kabul etmiştir. Bkz. Köln Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 15. 12.2003 – 2 Sa 816/03, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LAG%20K%F6ln&Datum=15.12.2003&Aktenzeichen=2%20Sa%20816/03>, (27.04.2014).

<sup>315</sup> Şahlanan'a göre de, "İşçinin iş görme ediminin yerine getirilmesi olarak değerlendirilemeyecek olan tüm bilgisayar ve internet kullanımları kural olarak özel kullanımdır. Ancak bu kural mutlak ve katı bir şekilde anlaşılmamalıdır. Örneğin işyerinde fazla mesaiye kalacağını eşine e-posta ile bildirmesi, işyerinin müşterileriyle ilişkilerini sağlamlaştırmak ve geliştirmek amacıyla bir takım e-postaları paylaşması özel amaçlı kullanım olarak değerlendirilmemelidir. Burada ölçü; kullanımın amacı ve bu kullanımın iş ilişkisi üzerinde olumsuz etki yapıp yapmadığıdır." **Şahlanan**, Karar, s.3. Kural olarak işçinin işyeri aletlerini özel amaçlı olarak kullanma yetkisi yoktur. Ancak fazl mesai bildirimini, aileyi arama ihtiyacı gibi acil durumların varlığı istisna teşkil etmelidir. Açıklama için bkz. **Moll**, Rn.182-188. Ayrıca bkz. **Okur**, Bilgisayar, s.53.

<sup>316</sup> İşçinin özen borcu ile ilgili ayrıntılı açıklama için bkz. **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 8.B, İstanbul 2012, s.352; **Centel**, Tankut/**Tunçomağ**, Kenan, İş Hukukunun Esasları, 6.B, İstanbul 2013, s.98; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s.525-528; **Narmanhoğlu**, s.271-273; **Taşkent/Ulucan/Eyrenci**, s.105.

amaçlı olarak kullanılmasını yasaklama hakkı vardır<sup>317</sup>. İşçi de bu yasağa uymak zorundadır<sup>318</sup>.

TBK m.399'da da yer aldığı gibi, işçi söz konusu talimatlara dürüstlük kuralı çerçevesinde uymalıdır. Başka bir anlatımla, işveren günde 10 saat çalışan işçisine özel telefonunu kullanmasını yasaklanmasının hayatın olağan akışına uygun olmayacağı aşıkardır. Ayrıca işveren bahsi geçen bağlantıların kullanımını yasakladığı durumlarda, işçilerin Anayasa'da güvence altına alınmış haklara sınırlandırma getirmemeye dikkat etmelidir<sup>319</sup>.

#### **d) Özel Amaçlı Kullanıma İzin Verilmesi Durumu**

##### **aa) Genel Olarak**

İşveren mülkiyet hakkına dayanarak bilgisayar, internet ve telefonun iş saatleri içinde ya da dışında özel amaca yönelik olarak kullanılmasına izin verebilir. İşveren izni açık veya zımni şekilde verebilir<sup>320 321</sup>.

---

<sup>317</sup> İşverenlerin, çalışma saatleri içerisinde yönetim hakkına dayalı olarak özel cep telefonlarını kullanılmasını yasaklama hakları vardır. Rheinland-Pfalz Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 30.10.2009-6 TaBV 33/09, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=6%20TaBV%2033/09>, (27.04.2014).

<sup>318</sup> "Somut uyuşmazlıkta davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Esasen kabule göre geçerli neden mahkemenin de kabulündedir. Mahkeme davranışın doğru olmadığını, ancak haklı feshin ağır bir sonuç olduğunu belirtmiştir. İş sözleşmesinin haksız feshedildiği değerlendirilmesi yerinde olmakla birlikte, her haksız fesih geçersiz fesih değildir gerçeğinden hareketle, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayandığının kabul edilmesi gerekir. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.", Yarg 9.HD. 05.02.2007, E.2006/30107 K.2007/2011 (www.hukukturk.com; 09.04.2012). Ayrıca bkz. **Şahlanan**, Karar, s.3; **Okur**, Bilgisayar, s.54.

<sup>319</sup> Olayda bilgi teknolojisi alanında faaliyet gösteren bir işletmede, birçok üretim tesisinin kapatılması ve burada istihdam edilen işçilerin başka yerlere aktarılmasını düzenleyen bir yapılanma programı açıklanmıştır. Bu gelişme üzerine davalı Verdi sendikası, söz konusu yapılanma ile ilgili görüşleri ve hareket planları hakkında bilgi vermek için işletmedeki tüm işçilerin resmi e-posta adreslerine mail atmıştır. Davacı, açmış olduğu davada herhangi bir talep olmaksızın işçilere kendi kararlarıyla mail atıldığı ve bunun mülkiyet haklarının ihlali anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Ancak mahkeme kararında, toplu sözleşme yapma yetkisine sahip sendikaların yetkili buldukları işletmelerdeki işçilere e-posta yoluyla reklam ve bilgi gönderme hakkına sahip olduklarını bildirmiştir. Bu durum işyeri bilgisayarının ve internetinin özel amaçlı kullanımının yasaklandığı durumlarda da geçerlidir. Bu yöndeki kararın gerekçesi, Federal Anayasa m.9/3 ile teminat altına alınmış olan, sendikaların serbestçe faaliyet gösterebilme ilkesine dayanmaktadır. Bkz. Federal İş Mahkemesi, Urteil vom 20.01.2009-1 AZR 515/08, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=1%20AZR%20515/08>, (27.04.2014).

<sup>320</sup> "İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine

İşverence verilmiş olan izin, kural olarak, her zaman geri alınabilir. Ancak söz konusu izin doğrultusunda artık işyerindeki bilgisayar, internet ve telefonun kullanılması çalışma koşulu haline gelmişse, bunun değiştirilmesi ancak işçinin onayına bağlanmıştır. İşK m.22'ye göre, işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz<sup>322</sup>.

İşverence işçiye işyerindeki bilgisayar, internet ve telefonu özel amacına yönelik kullanmasına izin verilse bile, bu izin sınırsız olmayabilir<sup>323</sup>. Özel amaçlı olarak bilgisayar, internet ve telefonun kullanılmasına işverence zamana ve şekle ilişkin olarak bir takım sınırlandırma getirilebilir.

---

ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sisteminin sınırsız kullanımına meşru değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmaması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanımında önceden ihtarla gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtarla gerek yoktur. Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir. Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır.”, Yarg 9. HD 17.03.2008 E. 2007/27583 K. 2008/ 5294 (www.kazanci.com, 07.10.2013). Ayrıca bkz. **Simitis**, Spiros, Bundesdatenschutzgesetz, 7.B, 2011, Rn.86-87; **Okur**, Bilgisayar, s.56 dn.41.

<sup>321</sup> İşverenin vereceği açık izin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ile verilebileceği gibi, tek taraflı olarak işyerinde ilan edilmek suretiyle de verilebilir ve zımni izin ise işyeri uygulaması şeklinde olabilir. İşyeri uygulaması olarak kabul edilebilmesi için, işyerinde belirli bir süre uygulanmış ve işverence buna katlanılmış olması gerekmektedir. İşyeri uygulaması ve çalışma koşulları hakkında çeşitli Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 22.HD. 09.04.2013, 5116/7588; Yarg. 9.HD. 19.11.2012, 23165/38120; Yarg. 9.HD. 10.07.2012 E. 2011/13306 K.2012/26925, Yarg. 9.HD. 19.09.2005, 992/30370; Yarg. 9.HD. 27.09.2004, 5272/20002, **Okur**, Bilgisayar, s.56.

<sup>322</sup> Çalışma koşullarında değişiklik ile ilgili ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. **Şahlanan**, Fevzi, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Tekstil İşveren, S.371, Şubat 2011, s.1-8; **Uşan**, M. Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, DEÜHFD, C:9, Özel Sayı, 2007, s.211-271; **Yenisey**, Kübra Doğan, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, s.93-116.

<sup>323</sup> "...Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sisteminin sınırsız kullanımına meşru değildir..."", Yarg. 9.HD. 17.03.2008, E.2007/27583 K.2008/5294 (www.kazanci.com, 07.10.2013).

## **bb) Zamana İlişkin Sınırlamalar**

İşçilerin kontrolsüz zaman kayıplarını önlemek amacıyla işyerindeki bilgisayar, internet ve telefonun kullanımının zaman bakımından sınırlandırılması zorunlu hale gelmektedir<sup>324</sup>.

İşçiye iş saatleri içerisinde bilgisayar, internet ve telefonun özel amaçlı olarak hangi sürelerle kullanılacağı belirtilmemişse ya da bu hususta işverence bir sınırlamaya gidilmemişse, elbette ki sözü geçen hal işçinin bütün çalışma zamanını bilgisayar, internet ya da telefonla geçirebileceği anlamına gelmez<sup>325</sup>. İşçi şüphesiz iş sözleşmesi ile yükümlülük altına girdiği iş yapma borcunu aksatmamalıdır. Aksi takdirde, işyeri düzenini olumsuz etkilemenin yaptırımını olan haklı nedenle veya geçerli nedenle fesih ile karşılaşılabılır.

İşçinin ne kadar süre ile işyerindeki bilgisayar, internet ve telefon kullanımının makul karşılanacağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda karar verilirken somut olayın koşullarına bakılması gerekmektedir. Şüphesiz, sınırlamayı belirlerken, TMK m.2'de yer alan dürüstlük kuralı yol gösterecektir.

## **cc) Şekle İlişkin Sınırlamalar**

İşveren, işçilerin işyerindeki bilgisayar ve internet aracılığıyla bazı sitelere girmesini yasaklayabilir. İşveren bunu sağlayabilmek için öncelikle ziyaret edilemeyecek sitelerin listesini çıkartıp işyerinde ilan edebilir<sup>326</sup>. Bu bağlamda, ırkçı, pornografik, kriminal ve şiddete yönelik internet sayfalarına ziyaretini yasaklayabilir<sup>327</sup>. Bundan başka işveren ziyaret edilmesini istemediği ya da uygun görmediği sitelerin erişimini engellemek için filtre programlarını da kullanabilir.

## **5. Belirli İşçi Grubunun İzlenmesi ya da Gözetlenmesi**

Bazı meslek ve uğraşların korunması gereğinden dolayı kanun koyucu, bu mesleği yapan kimseler için öğrendikleri bilgileri açıklamama yetkisi tanımıştır<sup>328</sup>. Zira bilgilerin

---

<sup>324</sup> **Okur**, Bilgisayar, s.60.

<sup>325</sup> **Okur**, Bilgisayar, s.60.

<sup>326</sup> **Okur**, Bilgisayar, s.62.

<sup>327</sup> **Okur**, Bilgisayar, s.62.

<sup>328</sup> **Ünver**, Yener/**Hakeri**, Hakan, Ceza Muhakemesi Hukuku, 5.B, Ankara 2012, s.263; **Soyaslan**, Doğan, Ceza Muhakemesi Hukuku, Güncelleştirilmiş 2.B, Ankara 2006, s.418.



açıklanması durumunda, o meslek veya uğraştan yararlanmak isteyen kişi zarar görebilecek ve mesleği icra eden kişiler de meslekten uzaklaşabileceklerdir<sup>329</sup>.

5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu<sup>330</sup> ile 5187 sayılı Basın Kanunu<sup>331</sup>,nda yapmış oldukları meslek dolayısıyla tanık olmaya zorlanamayacak ya da tanıklıktan çekilme hakkına sahip olanlar düzenlenmiştir<sup>332</sup>. Söz konusu düzenlemelere göre; avukatlar veya stajyerleri veya yardımcılarının, bu sıfatları dolayısıyla veya yüklendikleri yargı görevi sebebiyle öğrendikleri bilgileri (CMK m.46), hekimler, diş hekimleri, eczacılar, ebeler ve bunların yardımcıları ve diğer bütün tıp meslek veya sanatları mensuplarının, bu sıfatları dolayısıyla hastaları ve bunların yakınları hakkında öğrendikleri bilgileri (CMK m.46), malî işlerde görevlendirilmiş müşavirler ve noterlerin bu sıfatları dolayısıyla hizmet verdikleri kişiler hakkında öğrendikleri bilgileri (CMK m.46) ve süreli yayın sahibi, sorumlu müdür ve eser sahibi, bilgi ve belge dâhil her türlü haber kaynaklarını (Basın Kanunu m.12) açıklamaya zorlanamazlar. Söz konusu kişiler meslekleri itibariyle elde ettikleri bilgileri işverenlerine ya da üçüncü şahıslara açıklamamakla da yükümlüdürler<sup>333</sup>. Dolayısıyla bu kişilerin bilgisayar, internet ya da e-posta sistemlerinin izlenmesi ya da gözetlenmesi, elde ettikleri bilgilere ulaşılabilmesi için hukuka aykırıdır<sup>334</sup>. Bunların bilgisayar, internet ya da e-posta sistemlerinin denetlenmesi de ancak mahkeme kararı ile olabilir<sup>335</sup>.

---

<sup>329</sup> Soyaslan, s.418.

<sup>330</sup> 17.12.2004 tarihli ve 25673 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

<sup>331</sup> 26.06.2004 tarihli ve 25505 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

<sup>332</sup> **Toroslu, Nevzat/Feyzioğlu**, *Metin, Ceza Muhakemesi Hukuku*, 7.B, Ankara 2009, s.184; **Ünver/Hakeri**, s.263.

<sup>333</sup> **Soyaslan**, s.418-419.

<sup>334</sup> *Kopp v. İsviçre* davasında, başvuran bay Kopp İsviçre'de bir avukattır ve eşi bayan Kopp Federal Meclis üyesidir. Bayan Kopp görevi süresince İsviçre Federal Adalet ve Emniyet Teşkilatında yer almıştır ve görev süresi boyunca elde ettiği bilgileri üçüncü kişilere bildirmiş olması şüphesi ile birlikte kendi ve eşi Bay Kopp hakkında telefon dinleme izni çıkarılmıştır. Ancak izinde eşinin avukatlık mesleği ile ilgili konuşmaların dinlenmemesi notu düşülmüştür. Ortadaki iddiaların asılsız olduğu anlaşıldıktan sonra dinleme işlemine son verilmiş ve söz konusu durum Bay Kopp'a yazılı olarak bildirilmiştir. Bunun üzerine Bay Kopp hukuka aykırılık gerekçesi ile iç hukuk yollarını tükettikten sonra AIHM'ne müracaat etmiştir. Mahkeme yapılan dinlemede konuşmaların avukatlık mesleği ile ilgili olup olmadığını da bir memur tarafından tespit edildiğinin, söz konusu kişinin bağımsız bir hakimlik makamına bile bağlı olmadığını belirtmiştir. Başvuru sahibinin bir avukat olarak, demokratik ülkelerdeki hukuki korumadan yoksun bırakıldığını ve AIHS m.8'in ihlal edildiğine karar vermiştir. Kararın metni için bkz. [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58144#{%22itemid%22:\[%22001-58144%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58144#{%22itemid%22:[%22001-58144%22]}). Ayrıca bkz. **Okur**, *Teknoloji*, s.11 dn.63.

<sup>335</sup> **Okur**, *Teknoloji*, s.11.

## C) GÖRSEL ARAÇLARLA İZLENME VE GÖZETLENME

### 1. Video Kameralarla Gözetleme

#### a) Genel Olarak

Hukukumuzda kamera ile gözetlemeye ilişkin herhangi bir yasal düzenleme ya da tanımlama bulunmamaktadır. Ancak işçilerin kamera ile gözetlenmesini, teknik araçlarla işyerindeki hareketlerinin kayda alınması ya da kayda alınmaksızın sadece monitörle gözetlenmesi şeklinde tanımlamak mümkündür<sup>336</sup>.

İşçilerin görsel olarak gözetlenmeleri söz konusu olduğunda, kişilik haklarından resim ve ses üzerindeki hak gündeme gelmektedir. Kişilik hakkına dahil olan değerlerden bahsederken de belirttiğimiz gibi, kişilerin resim ve sesleri üzerinde kişilik hakkı mevcuttur<sup>337</sup>. Bilindiği üzere bugün birçok işyerlerinde, özellikle işyerlerinin güvenliği açısından, kamera sistemi kullanılmaktadır<sup>338</sup>. Bu konudaki tek sınırlama işçinin kişisel değerlerinin ve özel hayatının gizliliğinin korunması ve işçiler arasında eşitlik ilkesine riayet edilmesidir<sup>339</sup>. Böyle bir uygulamaya başvurulduğunda işçi ve işveren menfaatinin çatışması gündeme gelmektedir. Ancak yukarıda da zikrettiğimiz gibi, kişilik hakkı mutlaktır ve herkese eşit olarak tanınmıştır<sup>340</sup>. Hukuk düzeninin de zayıf olanı korumak şeklinde bir amacı olduğunu düşünürsek ve işçinin de ekonomik olarak işverenden daha zayıf olduğunu göz önünde bulundurursak, yapılacak yorumlarda işçi lehine yorum yapılmasının daha faydalı olacağı kanaatindeyiz. Ancak işçi lehine yorum yapılırken de işverenin menfaatinin gereğinden fazla zedelenmemesi gerektiğini de unutmamak gerekir.

---

<sup>336</sup> Ariss, s.554.

<sup>337</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, I, E, 2, c.

<sup>338</sup> Amerikan Sivil Özgürlükler Birliği (American Civil Liberties Union- ACLU)'a göre; 1991 de 8 milyon Amerikan işçi, işvereni tarafından video ile gözetleniyorken bu sayı 1999 da 30 milyona yükselmiştir. İzlenen işçi sayısı teknolojinin gelişmesi sayesinde giderek yükselmektedir. Ariss, s.554. Ayrıca bkz. Moll, Rn.176-181

<sup>339</sup> Americo, Pla Rodriguez, The Protection of Workers' Privacy: The Situation In The Americas, International Labour Review, Vol.134, No:3, 1996, s.306; Bayram, s.26.

<sup>340</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, I, C.

İşverenin kamera ile kaydettiği veriler işçinin hassas verileri niteliğindedir. Bu veriler, Alman ve İsviçre Veri Koruma Kanunlarında özel olarak korunmaktadır. Ülkemiz açısından ise, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısında da benzer bir yöntem izlenmektedir<sup>341</sup>.

## **b) Gözetleme Biçimleri**

### **aa) Açık Gözetleme**

Açık gözetleme yönteminde, kamera işyerinde herkes tarafından görülebilecek bir yere konulmakta ve işçilerin uygunsuz olan davranışları bu şekilde engellenmeye çalışılmaktadır<sup>342</sup>. Kural olarak, söz konusu davranış da aslında hukuka aykırıdır. Bununla birlikte işçi sadece belirli yerlerde gözetlenip diğer yerlerde gözetlenmediğini bildiği için, bir nevi bu sistemin hukuka uygun hale getirildiğini savunanlar vardır<sup>343</sup>. Buna göre, işçinin zımni de olsa rızasının varlığı kabul edilir<sup>344</sup>.

Ancak öğretide de ifade edildiği gibi<sup>345</sup> biz de açık gözetleme yöntemi ile dahi olsa işçilerin tüm gün kamera ile gözetlenmesinin hukuka aykırı olduğu kanısındayız<sup>346</sup>. Zira işçilerin, işyerinde olsalar dahi, kendilerine ait zamanlarının olması, kişisel işlerini yapacakları yer ve zaman ayrımı yapılması gerektiği unutulmamalıdır. İşçilerin ne kadar süre ile gözetlenebileceği, her olayda ulaşılmak istenen amaca uygun olarak belirlenmelidir. Aşağıda belirttiğimiz gibi, kullanılacak yöntemin ulaşılmak istenen amaca uygun olması gerekmektedir<sup>347</sup>. Dolayısıyla işverenin ne kadar süre ile gözetleme yapacağına karar verilirken bu hususu da göz önünde bulundurmak gerektiği kanısındayız.

---

<sup>341</sup> **Özdemir**, s.244. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısındaki koruyucu nitelikteki maddeler için bkz. m.4 (Kanunilik ilkesi), m.5 (Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ilkeler), m.6 (Hukuka Uygunluk Sebepleri) ve devamı maddeler.

<sup>342</sup> **Özdemir**, s.244.

<sup>343</sup> **Özdemir**, s.244.

<sup>344</sup> **Özdemir**, s.244.

<sup>345</sup> **Özdemir**, s.245.

<sup>346</sup> **Moll**, Rn.176-181.

<sup>347</sup> Bkz. aşağı. İkinci Bölüm, III, C, 2.

## bb) Gizli Gözetleme

Gizli gözetleme yönteminde, işveren kamerayı işçilerin göremeyecekleri bir yere koymakta ve işçilerin bilgileri dışında gözetlenmeleri sağlanmaktadır<sup>348</sup>. Ancak kural, işverenlerin işçilere karşı gizli gözetleme yöntemini kullanamamasıdır<sup>349</sup>. Alman hukukunda, işyerinde işçinin bilgisi dışında gözetlenebilmesi ancak bir suçun işlendiği şüphesinin varlığına bağlıdır<sup>350</sup>. Dolayısıyla buradaki suç şüphesinin, ciddi olması aranır.

ILO kodunda da hüküm altına alındığı gibi<sup>351</sup>, gizli gözetleme ancak ulusal kaynaklar izin verdiği ve gözetleme konusu yapılan eylem ceza hukuku açısından suç oluşturduğu veya ciddi bir suç tehlikesi bulunduğu müddetçe yapılabilir. Eğer işveren, hırsızlık gibi ceza hukukunu ilgilendiren bir başka durumun mevcudiyetine dair somut bir delile sahipse, mahkeme kararı ile gerekli olan prosedür izlenerek gizli gözetleme yoluna başvurulabilir<sup>352</sup>.

---

<sup>348</sup> "...Somut olayda; davacı, kendisine muayene olmak üzere gelen kadın hastasını taciz ettiği iddiası karşısındadır. Hasta bu muayeneden ve tacizden sonra tanıdığını bildirdiği gazeteciye giderek durumu anlatır. Davalı kadına gizli kamera verilir. Kadın tekrar doktorun muayenehanesine gider. Dosya kapsamında olduğu gibi, doktor ile hastanın arasında olmaması gereken konuşmalar ve hareketler yaşanır. Daha sonra bunlar televizyonda yayınlanır. Davacının hastasına yaptığı muamele hiçbir şekilde tasvip edilemez. Doktor hastasını taciz etmiştir. Ancak; davalı N. de iddia ettiği ilk tacizden sonra gitmesi gereken mercilere gitmemiştir. Ne emniyetten, ne de Cumhuriyet Savcılığı'ndan adli yardım talep etmemiştir. Gazeteciye gitmiş, gizli kamera ile çekim yapmış ve televizyon kanalında yayınlamıştır. Bu durum davalılar yönünden kişilik haklarına saldırıdır. İşin daha ilginç yönü davalı N., davacıyı şikayet de etmemiştir. Aksine davacı davalıyı şikayet etmiştir. Davacının kişilik haklarına saldırı olduğu bellidir. Manevi tazminata hükmedilebilir. Ancak, davacı H'de davalı N'yi taciz etmiştir. Bu durum da dosya kapsamı ile açıklığa kavuşmuştur. İşte bu aşamada manevi tazminat miktarının belirlenmesinde Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi devreye girmektedir. Bu maddeye göre de; mahkeme hüküm altına alınacak manevi tazminat miktarını ya tenkis etmeli yahut da bundan sarfınazar edilmelidir.", YHGK 07.03.2007, 4-98/110, (www.kazanci.com, 12.11.2013).

<sup>349</sup> **Hauschka**, Rn.316.

<sup>350</sup> Düsseldorf'ta bir birahane işletmekte olan işveren, işçileri A ve B'nin servis edilen biralara hesabını doğru şekilde vermediklerini iddia etmektedir. Bu iddiasında da kanıt olarak, işçilerin bilgisi dışında montajını yaptırmış olduğu video kamera kayıtlarını kullanmıştır. Mahkeme ise söz konusu video kamera kayıtlarını delil olarak kabul etmemiş ve işe iade davasının kabulüne karar vermiştir. İşveren, A ve B'nin işlediklerini iddia ettiği suçu ispatlayamamıştır ve işçilerin servis ettikleri içeceklerin ücretlerini doğru olarak bildirmeme gizli kamera ile gözetlenmek için yeterli neden teşkil etmemektedir. Ancak daha sonra kanıtlanabilecek ciddi bir suçun var olduğu durumlarda gizli kamera ile gözetleme yapılabilir. Düsseldorf İş Mahkemesi, Urteil vom 03.05.2011-11 Ca 7326/10, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=ArbG%20D%FCsseldorf&Datum=03.05.2011&Aktenzeichen=11%20Ca%207326/10>, (27.04.2014).

<sup>351</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, II, A, 1.

<sup>352</sup> "Alman Federal Mahkemesi kararında iş merkezi mutfağında meydana gelen malzeme hırsızlığına karşın takılan gizli kamera vasıtasıyla mutfakta çalışanların kişilik değerlerinden olan sesleri ve resimlerinin video tarafından kaydedildiği belirtilmiştir. Mahkemeye göre, eğer somut bir cezai suç şüphesi bulunuyorsa işveren gerekli tedbirleri alabilir, dolayısıyla bu olayda hukuka aykırılığın söz konusu olmadığına hükmetmiştir." (BAG v. 29.06.2004-1 ABR 21/03 (LAG Berlin, Beschluss vom 5.3. 2003-10 TaBV 2089/02), naklen, RdA 2005, 381; BAG, Urteil vom 27.03.2003-2 AZR 51/02 (LAG Schleswig Holstein), NVwZ 2004 Heft 5.) Karar için bkz. **Özdemir**, s.245 dn.60.

Açık gözetlemenin dahi devamlı surette yapılmasının hukuka aykırı olduğu kabul edildiğine göre, gizli gözetlemenin devamlı surette yapılması, evleviyetle, hukuka aykırı niteliktedir<sup>353</sup>.

### c) Video Kamera ile Gözetleme Yasakları

İşveren her ne kadar bazı nedenlerin varlığı halinde işyeri ve işçilerini video kameralarla gözetleyebilse de, söz konusu hakkı sınırsız değildir<sup>354</sup>. İşçinin kişilik hakkının gereğinden fazla zedelenmemesi için video kamera ile gözetlemelerde bazı sınırlara riayet edilmesi gerekmektedir.

#### aa) Başka Bir Denetim Yönteminin Varlığı Halinde Gözetleme Yasağı

Kamera ile gözetleme yönteminde işçinin, öncelikle üzerinde oluşturulan sürekli gözetlenme baskısından dolayı kişilik hakkına ağır bir müdahale söz konusudur<sup>355</sup>. Bundan dolayı, video kamera ile gözetleme yöntemi ikincil nitelikte olmalıdır<sup>356</sup>. Başka bir anlatım ile, eğer işverenin ulaşmak istediği amaca başka yöntemlerle ulaşılabilmesi mümkün ise, video ile gözetleme yolunu tercih etmek hukuka aykırı nitelik taşıyacaktır<sup>357</sup>. Ayrıca yapılacak gözetlemeden etkilenecek kişiler olabildiğince kısıtlanmalıdır<sup>358</sup>. Yani gözetleme yapılırken ulaşılmak istenen amaca mümkün olduğunca dar alanın dahil edilmesi ile ulaşılmaya çalışılmalıdır<sup>359</sup>.

---

<sup>353</sup> “Alman Federal Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararda, mektup işleme merkezinde çalışan bir işçinin şikâyeti üzerine, işyerinde gerçekleştirilen gizli kameralar sayesinde elde edilen görüntüler sonucu bazı işçiler mektup işleme merkezinde meydana gelen mektup kaybolma olayından başka bir yere nakledilmişlerdir. Bu durum karşısında şikâyette bulunan işçi kamera kayıtları, ancak haftada 50 saatlik kayıt yapabilecekleri ve bunun 8 gün içinde yok edilmeleri gerektiğine vurgu yaparak, işçilerin özellikle resim üzerindeki haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Ayrıca, devamlı olarak işyerinin gözetlenmesinde herhangi bir hukuka uygunluk halinin bulunmadığını ileri sürmüştür. Yüksek mahkeme de talebi uygun bulmuştur.” (BAG v. 29.06.2004 1 ABR 21/03 LAG Berlin, Beschluss vom 5.3. 2003 10 TaBV 2089/02.) Karar için bkz. **Özdemir**, s.245 dn.60.

<sup>354</sup> Hukuka uygun olarak işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. yuk. İkinci Bölüm, III.

<sup>355</sup> **Okur**, s.123.

<sup>356</sup> **Bayreuther**, Frank, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, NZA 2005, s.1042.

<sup>357</sup> 12 Temmuz 2002 tarihli 2002/58/EC sayılı "Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Kanun", s.25-26. Ayrıca bkz. **Bayreuther**, s.1043.

<sup>358</sup> **Bayreuther**, s.1043; **Moll**, Rn.176-181.

<sup>359</sup> Olayda işveren, davacının bürosunun karşısındaki giriş kapısına bir kamera yerleştirmiştir. Ancak bu kamera sadece işyerinin girişini değil, onun dışında davacının iş alanını da gözetlemektedir. Davacı her ne kadar kurulan kameraya itiraz etmişse de, işveren gözetlemeye devam etmiştir. Kişiliğinin ihlali sebebiyle dava açıldığında işveren, sürekli kayıt yapmadığını ve güvenliği sağlamaya yönelik olarak kurulduğunu iddia

## bb) Sürekli Gözetleme Yasağı

İşçilerde oluşan baskı, genel olarak sürekli gözetlenme düşüncesinden kaynaklanmaktadır<sup>360</sup>. Bu nedenle işçinin kameralar ile sürekli gözetlenmesi yasaktır<sup>361</sup>. Ancak ILO kodunda, iş sağlığı ve güvenliği ile mülkiyet hakkının korunması önleminin varlığı durumunda yapılan sürekli gözetlemenin hukuka aykırılık teşkil etmeyeceği hüküm altına alınmıştır<sup>362</sup>.

## cc) Özel Alanda Gözetleme Yasağı

Avrupa Komisyonu Çalışma Grubu'nun "Video Gözetleme Yoluyla Kişisel Verilerin İşlenmesi" Görüşüne göre, işçilerin dinlenme yerleri ile özel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik tuvalet, banyo ve giyinme odalarının kameralar vasıtasıyla gözetlenmesi yasaktır<sup>363</sup>. Aksi takdirde yapılan gözetlemeler kişinin özel hayatına yönelik ağır bir müdahale teşkil eder<sup>364</sup>.

## d) İşverenin Gözetlemeyi Haklı Kılan Nedenleri

İşveren bazı haklı nedenlerin varlığı halinde, işçileri video kameralar ile gözetleyebilir<sup>365</sup>. Ancak her neden, gözetleme için haklılık teşkil etmez. İşyerinin imajının korunabilmesi, üretim işleyişinin, verimliliğinin sağlanması, işin teknik işleyişinin, güvenlik bakımından önem teşkil eden alet ve bölümlerin gözetlenmesi, işyerinde üçüncü kişilerin suç işlemelerinin önlenmesi ve tespit edilmesi, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ve iş

---

etmiştir. Mahkemeye göre, işverenin işçiyi video kamera ile gözetlemesi uygunsuz biçimde özel hayata müdahale niteliğindedir. Zira işveren kamerayı salt güvenlik amacıyla kurmuş ise, kamerayı direk giriş kısmını gözetleyecek şekilde kurabilirdi. Bu durumda kameranın sürekli kayıt yapılmıyor olması önem taşımamaktadır. Burada işveren daha dar alanda gözetleme yapabilecekken, işçinin kişiliğine ve özel yaşamına müdahale edecek şekilde kayıt yapmasını tazminat talebi için yeterli görülmüştür. Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 25.01.2010-7 Sa 1586/09, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=7%20Sa%201586/09>, (27.04.2014).

<sup>360</sup> **Okur**, s.125.

<sup>361</sup> **Okur**, s.125 dn.86.

<sup>362</sup> Bkz. ILO 1996 tarihli " İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu", m. 6.14/III.

<sup>363</sup> **Aydemir**, s.48.

<sup>364</sup> Colgate-Palmolive Indiana'daki üretim alanının giyinme odaları gibi çeşitli yerlerinde gizli kameralarla çalışanları gözetim altında tutmuştur. Bu odalar, çalışanların dış aldıkları mekanları da kapsamaktaydı. 1990'dan beri gizli gözetleme devam ettiği halde çalışanlar bu durumu ancak 1994'te keşfedebilmişlerdir. Bilgi için bkz. **Yılmaz**, Gözde, Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri, İTÜSBD, S.7, Y.4 Bahar 2005/1, s.12; **Okur**, s.128.

<sup>365</sup> "İşçinin kişilik hakkına müdahale, ancak bunu aşan işverenin nitelikteki menfaatlerinin varlığı durumunda meşru sayılabilir." BAG, Urteil vom 14.12.2004 1 ABR 34/03. Aynı yöndeki görüş için bkz. **Ertürk**, s.86.

sözleşmesinden doğan yükümlülüklerine uyup uymadığının denetlenmesi<sup>366</sup>, işverenin olası sorumluluğunun, işyerindeki pornografik ya da illegal eylemlerin engellenmesi gibi sebepler somut olaya göre haklı neden teşkil edebilir<sup>367</sup>. İzleme ve gözetlemeyi savunan görüşlere göre, işveren güvenlik risklerinden ancak bu şekilde emin olabilmektedir<sup>368</sup>.

Hangi durumların haklı neden teşkil edip etmediği somut olayın özelliklerine göre belirlenir. Belirleme esnasında her ne kadar belirli bir kriterin varlığından söz edilemese de, yukarıda da zikrettiğimiz gibi<sup>369</sup> işçilerin "mahremiyet beklentisinin" olup olmadığına bakılması kanaatimizce yerinde olacaktır<sup>370</sup>.

## 2. GPS Araçlarıyla İzleme

### a) Genel Olarak

GPS (Global Positioning System-Küresel Yer Belirleme Sistemi)<sup>371</sup> son dönemlerde pek çok işveren tarafından işçileri izlemek için kullanılan bir teknoloji haline gelmiştir<sup>372</sup>. Şu

---

<sup>366</sup> Olayda işyerinde müşteri temsilcisi olarak çalışan işçi, işyerine ait postaların gönderilmesi sırasında kendisine ait olan postaları da göndermiştir. Olayın fark edilmesinden sonra işveren iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Mahkemeye göre, davalı işverenin fesih sürelerini dikkate almadan sözleşmeyi sona erdirmesinde haklı nedeni vardır ve bu BGB m.626/1'ye de uygundur. Davacı işçi, posta masraflarından tasarruf etmek için kendisine ait olan postaları, işletmeninkine karıştırarak göndermek suretiyle sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmiştir. Çalışanlar, işverenlerinin onayı olmadan, maddi anlamda sınırlı bir zarar da olsa, işletmeye ait kaynakları kendi amaçları doğrultusunda kullanmakta yetkili değildirler. Her ne kadar işçi maddi anlamda çok küçük bir zarara sebep olmuşsa da, işveren kendisine karşı olan güven duygusunu zedelemiş ve görevini kötüye kullanmıştır. Bu yüzden işverenin herhangi bir ihtarda bulunmasına gerek yoktur. Bkz. Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 16 Sa 1885/06- 14.05.2007, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=16%20Sa%201885/06>, (27.04.2014).

<sup>367</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ciocchetti**, Corey A., Monitoring Employee E-mail: Efficient Workplaces vs. Employee Privacy, 2001 Duke L.& Tech. Rev.0026; **Aydemir**, s.46; **Okur**, s.126.

<sup>368</sup> Örneğin, *Williams v. Centrelink* davasında Avustralya Endüstriyel İlişkiler Komisyonu (Australian Industrial Relations Commission) bayan işçilere pornografik içerikli postalar atan işçinin işten çıkarılmasını onaylamıştır. Centrelink; gözetleme olmaksızın bu bağlantının çözülemeyeceğini ve kendilerinin işçilerin cinsel olarak taciz edilmesinden de sorumlu olduklarını savunmuştur. Bir işveren aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Occupational Health and Safety Code) altında düzenlenmiş olan, işçinin fiziksel refahından da sorumludur ve kamera gibi gözetleme araçları, ancak işverenin işyerindeki güveni temin etmek için pozitif yükümlülükleri olduğu durumlarda haklı sayılabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz **Cripps**, Alison, Workplace Surveillance, New South Wales Council for Civil Liberties, November 2004, s.3.

<sup>369</sup> Mahremiyet beklentisi kavramı için bkz. yuk. 2. Bölüm, I, B, 1.

<sup>370</sup> Yabancı mahkeme kararlarına baktığımızda, video kameralar vasıtasıyla gözetleme konusunda net bir kriter ortaya çıkmadığı görülür. *Vega-Rodriguez v. Puerto Rico Telephone Co.* davasında mahkeme, ortak olarak kullanılan ofis alanlarında işçilerin bir mahremiyet beklentisi içinde olmadıkları sonucuna varırken; Boston Sheraton Hotel ile bir grup işçinin arasındaki davada, soyunma odalarında işçilerin mahremiyet beklentisi içinde oldukları sonucuna varmış ve şirketi 200 bin dolar tazminata mahkum etmiştir. Kararlar için bkz. **Aydemir**, s.48.

<sup>371</sup> Global Positioning System. Ayrıntılı açıklama ve bu sistemin özellikle suçlular üzerinde kullanılması hakkında bkz. **Hinson**, Zoila, GPS Monitoring and Constitutional Rights, Harvard Civil Rights-Civil

anda kullanılmakta olan ileri teknoloji cep telefonlarında dahi GPS özelliği olmakla birlikte, kullanılan motorlu araçların bazılarında da GPS bulunmaktadır<sup>373</sup>. Araçtaki veya cep telefonundaki alıcılar vasıtasıyla elde edilen bilgiler, bir bilgisayar sistemine aktarılmakta ve uygun bir yazılım sayesinde yer verileri eksiksiz olarak tayin edilebilmektedir<sup>374</sup>. İşçi bu özelliğe sahip bir telefon taşır ya da GPS takılı bir araç kullanırsa, işveren işyerine ait olan aracın bulunduğu yeri ve hareketlerini, sistemin özelliklerine göre, ya eş zamanlı olarak ya da sonradan takip edebilmektedir<sup>375</sup>.

Her ne kadar GPS aracılığıyla yapılan izleme neticesinde kişiye ilişkin bilgiler elde edilse de, bu durum kişilik hakkına ağır müdahale teşkil etmeyecektir<sup>376</sup>. Bundan dolayı da somut olayın özelliklerine göre, sistemin kullanımı da hukuka aykırılık teşkil etmez<sup>377</sup>. Zira işçinin işyeri aracıyla nereye gittiğinin işverence bilinmemesinde işçinin haklı bir menfaati bulunmamaktadır. Ancak elbette ki, iş amaçlı bilgi edinme dışında sadece işçinin nereye gittiğinin takibi işçinin kişilik hakkına müdahale sayılacak ve hukuka aykırılık taşıyacaktır<sup>378</sup>.

İzlemenin gizlice yapılması durumunda, kişilik hakkının ihlali varlığı ile birlikte, işçinin işveren tarafından bilgilendirilmesine dair olan haklı beklentisinin ihlali niteliğini de taşımaktadır<sup>379</sup>.

---

Liberties Law Review, Vol. 43, s.285-288; **Rahter**, Sarah, Privacy Implications of GPS Tracking Technology, A Journal of Law and Policy For The Information Society, 2008, s.756-758.

<sup>372</sup> Her ne kadar GPS araçlarının kullanımı yaygınlaşmış olsa da, bu konu hakkında ülkemizde herhangi bir özel düzenleme yapılmamıştır. Amerikada ise, eyaletler Fourth Amendment'daki keyfi araştırma ve el koymalara karşı olan düzenlemeye dayanmaktadır. Ancak California ve Connecticut izleme cihazlarına(tracking devices) yönelik düzenleme yapılmıştır. California'daki düzenlemeye göre, kişilerin rızası alınmaksızın yapılan GPS aracılığıyla izleme suç teşkil etmektedir. Connecticut'daki düzenlemeye göre de, işverenlerin bildirim yapmaksızın işçilerin hareketlerini GPS aracılığıyla izlemesini yasaklanmıştır. Bkz. **Rosenberg**, Kendra, Location Surveillance by GPS: Balancing An Employer's Business Interest With Employee Privacy, Washington Journal of Law, Technology & Arts, Vol.6, 2010, s.144-150.

<sup>373</sup> **Okur**, s.136.

<sup>374</sup> **Özdemir**, s.247.

<sup>375</sup> **Rosenberg**, s.145; **Okur**, s.136.

<sup>376</sup> *Gerardi v. City of Bridgeport* kararında Connecticut Yüksek Mahkemesi, GPS aracılığıyla yapılan izlemenin işçinin mahremiyet beklentisini ihlal etmediğini belirttiği *Karo* davasına atıf yapmaktadır. GPS aracılığıyla yapılan izleme sonucunda elde edilen bilgiler, kural olarak normal yollarla elde edilemeyecek bilgiler değildir. Ancak işçinin kişisel bilgilerine ulaşılması durumunda işçi mahkemenin görev alanına başvurabilir. Karar için bkz. <http://www.leagle.com/decision/In%20CTCO%2020100105037>, (12.11.2013).

<sup>377</sup> **Okur**, s.137 dn.148.

<sup>378</sup> **Okur**, s.138.

<sup>379</sup> **Okur**, s.138 dn.159-160. "İsviçre Federal Mahkemesi söz konusu işçinin, GPS aletinden habersizce izlenmesini işçinin kişilik haklarından olan özel hayatına yapılan bir ihlal olarak görmüştür." Urteil Bundesgericht, IP.51/2007 vom 24 September 2007, BGE 130 II 425, Karar için bkz. **Özdemir**, s.247 dn.68. Ceza kovuşturması dışında söz konusu sistemlerin kullanımının ölçüsüz olduğu ve işçinin kişilik hakkını ağır



## **b) İşverenin GPS Araçlarını Kullanırken Dayanabileceği Sebepler**

İşveren tarafından dayanılabilecek sebeplere bakarken, işçiye işyeri araçlarını özel amaçlı olarak kullanımına izin verilip verilmediği ayırımına da dikkat etmek gerekmektedir. Zira bu ayırım çerçevesinde haklı sayılabilecek menfaatler değişebilecektir.

### **aa) İşyeri Araçlarının Sadece İş Amaçlı Kullanıldığı Durumlarda**

#### **aaa) Mülkiyete İlişkin Önlem Niteliğinde İzleme**

İşverenin yüklemiş olduğu değerli eşyalarını korumak amacıyla işyeri aracına GPS takmasında haklı menfaati bulunmaktadır. Zira işverenin kendi mülkünü işçilerden kaynaklı risklerden koruma konusunda mutlak hakkı vardır<sup>380</sup>. İşverenin haklı menfaatinden söz edebilmek için sadece değerli eşyaların varlığı aranmamalı, işyerlerine alınan araçların maliyetlerinin yüksek olması da yeterli görülmelidir. Takılan GPS sayesinde işveren, kendisine ait olan aracının çalınması durumunda, yerini belirleyebilmekte ve gerektiğinde de motorunu kilitleyebilmektedir<sup>381</sup>.

#### **bbb) İş Organizasyonu Sağlamak Amacıyla Yapılan İzleme**

Günümüzde lojistik, taksi, kurye hizmeti ve güvenlik firmaları gibi işletmelerde çalışanların koordinasyonunu sağlamak amacıyla da GPS araçları kullanılmaktadır<sup>382</sup>. Söz konusu uygulama sayesinde, özellikle taksi işletmelerinde, ihtiyaç halinde hangi araçların daha yakın olduğu ya da hangilerinin müsait olduğu belirlenebilmektedir. Ya da müdahale edilmesi gereken durumun varlığı halinde, kimin öncelikli müdahale edebileceğinin tespitinde kolaylık sağlamaktadır.

#### **ccc) Özel Amaçlı Kullanılıp Kullanılmadığının Tespitine İlişkin Yapılan İzleme**

İşverenin işyeri aracının kullanımını sadece iş amacı ile sınırlandırdığı durumlarda, işçinin buna uyması zorunludur. İşveren yönetim hakkı ve mülkiyet hakkı çerçevesinde bu tür

---

şekilde ihlal ettiği ve gizli izlemenin ancak haklı nedenlerin varlığında tek çözüm yolu olması ihtimalinde ve ancak somut şüphe halinde uygulanabileceği hakkında bkz. **Okur**, s.138-139 dn.160.

<sup>380</sup> **Cripps**, s.3; **Rosenberg**, s.145.

<sup>381</sup> **Okur**, s.139 dn.164.

<sup>382</sup> **Okur**, s.140.

bir sınırlandırma yoluna gidebilmektedir. İşverenin işçinin, söz konusu kurala uyup uymadığını GPS aracılığıyla izlemede haklı menfaati bulunmaktadır. Zira söz konusu durumun varlığı halinde, fesih yoluna da başvurulabilmektedir.

### **bb) İşyeri Araçlarının Özel Kullanımına İzin Verildiği Durumlarda**

Somut olayın özelliklerine göre, işçiye özel kullanım konusunda izin verildiği durumlarda da, işçinin iş saatleri içerisinde GPS vasıtasıyla izlenmesinde işverenin üstün menfaatinin varlığın kabulü gerekir. Ancak işverenin işyeri aracının özel kullanımına izin verdiği durumlarda, işçiyi iş saatleri dışında izlemesi işçinin hukuken korunan özel yaşamına müdahale niteliğinde olacağından hukuka aykırılık taşıyacaktır<sup>383</sup>.

## **II. İZLEME VE GÖZETLEMENİN ETKİLERİ**

### **A) GENEL OLARAK**

İşverenlerin işçileri izlemesi ya da gözetlemesi kimi durumlarda haklı gerekçelere dayansa dahi, işçilerin üzerinde olumlu ya da olumsuz bir takım etkilerinin olduğu gayet açıktır<sup>384</sup>. Bunların işçiler üzerindeki yarattığı ilk etki strestir<sup>385</sup>. Bunun yanında izleme ve gözetlemenin olumlu etkisi olduğunu savunanlar, işçilerin kendilerini daha güvende hissettikleri, kolektif harekete daha yatkın oldukları, üretimin daha verimli ve kaliteli olduğu hususlarını ileri sürmektedir<sup>386</sup>.

### **B) OLUMLU ETKİLERİ**

#### **1. Genel Olarak**

Bazı durumlarda işverene, işçileri izleme ve gözetleme hakkının tanındığı bilinmektedir. Bunun uygulanması, bir takım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Örneğin, teknolojinin kötü kullanıldığı yerlerde izleme ve gözetleme işlemi işçileri bundan

---

<sup>383</sup> Okur, s.141.

<sup>384</sup> Alder/Schminke/Noel/Kuenzi, s.481.

<sup>385</sup> "ABD'de 1990 yılında Winconsin Üniversitesinin yaptığı bir araştırmada elektronik gözetlemenin sıkıntı, yüksek tansiyon, aksiyete, depresyon, sinir ve titreme gibi strese bağlı rahatsızlıkları önemli ölçüde arttırdığı; hatta gözetlenen işçilerde kemik-kas sistemi sorunlarının da diğerlerine göre çok yaygın olduğu görülmüştür." Ayrıntılı açıklama için bkz. Aydın, Kişilik Hakkı, s.206 dn.743.

<sup>386</sup> Aydın, Kişilik Hakkı, s.206.

alıklarıdır<sup>387</sup>. Eğer söz konusu hak koşullarına ve yöntemlerine uyularak kullanılırsa, işçilerin kötü kullanımını önlemek bakımından çok önemli bir araçtır<sup>388</sup>. Gerçekten video ile gözetleme, suçun işlenmesinin veya işlenmiş suçun tekrarlanmasının engellenmesi için mükemmel bir önleme aracı olarak kabul edilebilir<sup>389</sup>. Bu nedenle işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesinde olumlu etkiler olarak, işyeri kaynaklarının kötü kullanımının engellenmesi, işçinin performansının denetlenmesi ve işyeri güvenliğinin ihlal edilmediğinden emin olunması hususları kabul edilebilir.

## 2. İşyeri Kaynaklarının Kötü Kullanımının Engellenmesi

Birçok işveren fark etmiştir ki işçiler kişisel işlemlerinin büyük bir kısmını iş saatleri içerisinde yapmaktadır. Hatta bazı noktalarda, yapılan kişisel işlemler telefon görüşmeleri, e-postalar vs. işverenin ücretini ödediği zamandan çalmak anlamına da gelmektedir<sup>390</sup>. Bu halde video ile gözetleme sayesinde işçiler, gereksiz kullanımlarda bulunmaktan kaçınacaklardır.

Bununla birlikte izleme ya da gözetleme maliyet kontrolü de sağlamaktadır<sup>391</sup>. Zira işçi internetten alakasız şeyler indirir, arkadaşlarını arar ya da işyerinin malzemesini çalarsa bunların hepsi işverenin gelir kaybı niteliğinde olduğundan, izlemenin giderleri kontrol etmek için etkili bir araç olduğu söylenebilir<sup>392</sup>. Sadece yapılan kötü kullanım neticesinde bir mali kayıp gündeme gelmemekte, işverenler işçilerin internet ve telefon başında geçirdikleri sürelerden dolayı da bir kayba uğramaktadır<sup>393</sup>.

---

<sup>387</sup> Ariss, s.555.

<sup>388</sup> Bayreuther, s. 1042.

<sup>389</sup> Bayreuther, s. 1042.

<sup>390</sup> Amerika'daki Poplar Grove Havaalanında web siteleri kurdurmak ve bazı özel projelerde çalıştırmak için 50.000 \$ maaşa anlaştıkları bir programcı, süresi bitip de işyerinden ayrıldıktan sonra site kurulmasında ya da projelerde herhangi bir ilerleme olmadığını gören CEO "Silent Watch" programı sayesinde programcının bilgisayardaki her yaptığını denetledikten sonra anlaşıyor ki; programcı sözleşmenin geçerli olduğu süre boyunca sürekli pornografik sitelere girmiş ve seks içerikli mailler gönderip almıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ariss, s.555. Kopp, s.863.

<sup>391</sup> Cripps, s.4.

<sup>392</sup> Cripps, s.4; Kopp, s.864.

<sup>393</sup> Amerika'da işverenler işyerindeki internet kullanımlarından dolayı yılda 54 milyar dolar kayba uğramaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz. Meier, Brittany, Panopticon Dreams: The Nightmarish Effects of Workplace Surveillance, <http://www.ethicapublishing.com/6CH7.htm>, s.104. Ayrıca internetin iş saatleri içerisinde iş dışında kullanımı üretimde %30-40'luk bir kayıp meydana getirmektedir ve pornografik sitelere yapılan girişlerin %70'i iş saatleri süresince yapılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Alder/Schminke/Noel/Kuenzi, s.482.

### 3. İşyerine Ait Bilgilerin Korunması

İşçilerin izlenmesi ve gözetlenmesinin önemli nedenlerinden birisi de işyerlerinin bilgi güvenliğinin sağlanmasıdır<sup>394</sup>. Bunun gibi, Amerika'da yapılan son araştırmalara göre, izleme ve gözetleme yapılmasının en yaygın sebebi fikri mülkiyetin korunmasıdır<sup>395</sup>. Özellikle son zamanlarda bilginin kolaylıkla depolaması ve transfer edilmesinden dolayı, ticari sırların ve ticari stratejilerin sızdırılma ihtimali giderek artmaktadır. Bilgilerin sızdırılması sadece bilinçli değil, aynı zamanda internetten indirilen resim, müzik vb. dosyalar sayesinde işyeri bilgisayarına bulaşan çeşitli virüslerin, spyware, adware, scumware, ya da cookies adı verilen kötü kullanımlı yazılımların yüklenmesi ile de söz konusu olabilmektedir<sup>396</sup>. İşçilerin izlenmesi ya da gözetlenmesi, onları bahsi geçen bu kötü niyetli kullanımlarına teşebbüsten vazgeçirebilir<sup>397</sup>.

Ayrıca söz konusu sistemleri savunan işverenler, işyerinin bilgilerini bu şekilde koruyabildiklerini ileri sürmektedirler<sup>398</sup>.

### 4. Performansın Yüksek Tutulması

Kuşkusuz ki, işyerinde yapılan izleme ve gözetleme uygulamalarının en temel amaçlarından birisi de, işçilerin performansını yüksek tutmak ve işletme verimliliğini artırmaktır<sup>399</sup>. E-posta kullanımının artması ile birlikte, birçok işveren işçi tarafından gönderilen mesajları, işçilerin pazarlıktaki performanslarını denetlemek, satış taktiklerinden emin olmak ve tarafların ayarladıkları buluşma tarihlerini belirlemek için kullanmaktadır<sup>400</sup>. Bunun dışında video yoluyla gözetleme yönteminde de benzer amaçlar göz önünde tutulabilir.

---

<sup>394</sup> **Aydemir**, s.76.

<sup>395</sup> Coca Cola'nın Atlanta'daki merkezinde, "secret formula" veya "secret ingredients" gibi kilit kelimeler aracılığıyla işçilerin bilgisayarlarındaki dosyaları periyodik olarak taranmaktadır. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Aydemir**, s.33. **Ariss**, s.555.

<sup>396</sup> **Alder/Schminke/Noel/Kuenzi**, s.482; **Aydemir**, s.76.

<sup>397</sup> **Ariss**, s.555.

<sup>398</sup> Amerika'daki *People v. Eubank* davasında, işyeri yönetimi işçinin bilgisayarının denetlenmesinden sonra rakip firmaya işyerinin ticari sırlarının eski işçileri tarafından verildiği öğrenilmiştir. Açıklama için bkz. **Lee, Samatha/Kleiner**, Brian H., *Electronic Surveillance in the Workplace*, Management Research News, Vol. 26, No. 2/3/4, 2003, s.72.

<sup>399</sup> Ancak video ile gözetleme yapabilmek için ciddi bir şüphenin olması gerektiği ve sadece performans ve davranış değerlendirmek için yapılamayacağına ilişkin görüş için bkz. **Bayreuther**, s.1040, **Hauschka**, Rn.316. **Yılmaz**, Etki, s.9; **Aydemir**, s.74; **Lee/Kleiner**, s.76.

<sup>400</sup> **Ariss**, s.556.

Zira işçilerin sergilediği performansın işverenler açısından ne kadar önemli olduğu açık bir gerçektir.

Teknolojinin gelişmesine paralel olarak, işyerlerinde çalışıyor gibi görünüp tüm zamanını sanal ortamda geçiren ve işyerinin verimliliğini düşüren kişiler için kullanılan "siber kaytarma" ya da "siber kaytarıcı" gibi kavramlar türemiştir<sup>401</sup>. Bununla birlikte, işçiler "zaman tuzağı" niteliğindeki telefonlar sayesinde de ciddi zaman kaybetmekte ve işçilerin işlerine yeterince zaman ayıramaması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir<sup>402</sup>.

Buna paralel olarak, izleme ya da gözetleme ile birlikte kalite kontrol ve performans değerlendirme sayesinde işyerindeki üretim de artar<sup>403</sup>. Performans değerlendirme ışığında kullanılan bazı araçlar sayesinde, işçinin kendi masasından ne zaman ve ne kadarlık bir süre için ayrıldığı ve ne kadar telefon görüşmesi yaptığı, etkili bir şekilde takip edilebilir<sup>404</sup>.

## C) OLUMSUZ ETKİLERİ

İzleme ve gözetlemenin bazı olumlu etkileri olmasına rağmen, söz konusu yöntemin kullanılması ile bazı istenmeyen sonuçlar da meydana gelebilir. Bu istenmeyen sonuçları, işçinin psikolojisine olumsuz etki bırakması, ekonomik kayıp ve aradaki ilişkinin zedelenmesi şeklinde sıralayabiliriz.

### 1. İşçilerin Psikolojisine Olumsuz Etkisi

Birçok çalışma, işçilerin izlenmesi ya da gözetlenmesinin moralleri ve üretkenlikleri üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir<sup>405</sup>. Sürekli biri tarafından izlenme ya da gözetlenme hissi işçiler üzerinde endişe, kaygı, stres, depresyon gibi olumsuz duygular uyandırmaktadır<sup>406</sup>. Amerika'daki yapılan araştırmalar gösteriyor ki; izlenen ya da gözetlenen

---

<sup>401</sup> **Aydemir**, s.75.

<sup>402</sup> **Aydemir**, s.75.

<sup>403</sup> **Cripps**, s.3; **Lee/Kleiner**, s.76-77.

<sup>404</sup> **Cripps**, s.3-4.

<sup>405</sup> Bir çalışmaya göre; işçilerin %75'i iş kalitelerinin izleme ve gözetleme sonucunda düştüğüne inanmaktadırlar. Çünkü bazıları gözetlenmelerinin onlar üzerinde stres, kaygı, depresyon ve gerginlik yarattığına inanıyorlar. Çalışmanın ayrıntıları için bkz. **Ariss**, s.556.

<sup>406</sup> **Alder/Schminke/Noel/Kuenzi**, s.482; **Cripps**, s.4-5; **Meier**, s.105; Kameranın sürekli kayıt yapıyor olup olmaması yönündeki endişe işçinin sürekli olarak gözetlendiği baskısının oluşmasına neden olmaktadır. Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 25.10.2010-7 Sa 1586/09, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=7%20Sa%201586/09>, (27.04.2014). Aynı yöndeki değerlendirme için bkz. **Hümmerich/Böcken/Düwell**, Rn.64-79; **Lee/Kleiner**, s.77.

işçilerdeki tansiyon, anksiyete, sinir ve depresyon diğer işçilere göre daha fazladır<sup>407</sup>. Ayrıca izleme ya da gözetleme sonucunda işçilerin birbirleriyle kıyaslanmaları da artacak; işverende bir işçisinin diğeri kadar hızlı ya da seri çalışmadığı fikri uyanabilecektir<sup>408</sup>. İşverenin böyle bir fikre kapılması düşüncesi dahi, işçilerde işini kaybetme kaygısı oluşturabilecek ve veriminin daha da düşmesine sebep olabilecektir.

## 2. İşverenin Kaybı

İşverenin işçilerini bilgisayar ve özel sistemler aracılığıyla izleme ya da gözetlemeye karar vermesi, çoğu zaman ciddi bir ekonomik kayba sebep olmaktadır<sup>409</sup>. Bundan başka işverenler, tüm kayıtları taramak için fazlaca zaman da kaybetmektedir<sup>410</sup>. Çünkü tüm bu sistemlerin maliyetleri, elde edilecek faydadan daha yüksek olabilir. Hele ki, tüm günü kayıt altına almış olan bir video kamerayı ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde baştan sona izlemek ise, para ile dahi ölçülemeyecek zaman kayıplarına sebep olabilecektir.

Bunun dışında yapılan izleme ya da gözetleme sayesinde işçilerin zamanı boşa harcamaları engellenmiş olsa bile, bunları izleyen ya da gözetleyen işveren açısından zaman kaybına yol açacaktır<sup>411</sup>. Tüm gün kayıtların izlenmesi ya da eş zamanlı olarak takip edilmesi için ciddi zaman harcanması da çok açık bir gerçektir.

Bunlarla beraber, işyerinde yapılan izleme ve gözetleme sonucunda performans üzerinde nicelik ve nitelik açısından tezatlıklar da gündeme gelebilir<sup>412</sup>. Massachusetts Coalition on New Office Technology tarafından yapılan bir ankete göre, katılanların %65'i

---

<sup>407</sup> İzleme ve gözetlemelerin işçiler üzerinde yarattığı psikolojik baskı sonucunda işçilerde "Carpal Tunnel Syndrome" gibi rahatsızlıklar oluşmaktadır. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Aydemir**, s.35; **Meier**, s.105. NIOSH tarafından yapılan araştırmaya göre, gözetlenmeye tabi tutulan işçilerin diğerlerine oranla yüksek derece tansiyon, gerilim ve kızgınlık yaşadığı saptanmıştır. Ayrıca benzer bir araştırmaya göre, 49 işletmeden 700 işçinin katıldığı ankette, katılanların %81'i gözetlenmenin işlerini daha stresli hale getirdiğini söylemiştir. Araştırmalar hakkında bkz. **Yılmaz**, Etki, s.12. İzleme ve gözetlemenin işçiler üzerindeki etkilerini gösteren deneyler için bkz. **Vorvorenau**, Mihaela/**Botan**, Carl H., Examinin Electronic Surveillance in The Workplace: A Review of Theoretical Perspectives and Reserch Findigs, Conference of the International Communication Association, Mexico 2000, s.1, [https://www.cerias.purdue.edu/assets/pdf/bibtex\\_archive/2000-14.pdf](https://www.cerias.purdue.edu/assets/pdf/bibtex_archive/2000-14.pdf), (24.04.2014).

<sup>408</sup> **Ariss**, s.556.

<sup>409</sup> **Ariss**, s.557.

<sup>410</sup> **Ariss**, s.557.

<sup>411</sup> **Frost**, Shelley, Consequences of Workplace Surveillance, <http://smallbusiness.chron.com/consequences-workplace-surveillance-11814.html>, (11.05.2013).

<sup>412</sup> **Yılmaz**, Etki, s.13.

söz konusu uygulamaların çalışanların hızlı çalışmaya zorladığını ve buna bağlı olarak nitelikli işlerin ortaya çıkmadığını söylemişlerdir<sup>413</sup>.

### 3. İşçi İle İşveren Arasındaki İlişkiye Etkisi

İzleme ve gözetleme sistemlerini kullanmak, aynı zamanda, işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi de zedeleyebilir<sup>414</sup>. İşçi kimi durumlarda, işverenin izleme ya da gözetlemesini kendisine işi tamamlaması konusunda güvenmediği hissine kapılabilir<sup>415</sup>. Zira yapılan izleme ve gözetleme ile bir nevi "size güvenmiyoruz" mesajı verilmekte ve bu durum da işyerindeki güvensizliği tetiklemektedir<sup>416</sup>. Söz konusu duygu işçinin işe olan bağlılığını zedeleyebileceği gibi, işçi ile işveren arasındaki havayı olumsuzla çevirebilecektir<sup>417</sup>. İzleme ve gözetleme işyerindeki insan ilişkilerinin kalitesini düşürmekte ve samimiyezsiz bir çalışma ortamının oluşmasına da yol açabilmektedir<sup>418</sup>.

Bunun dışında, işçilerin bazılarında oluşan hata yapma ve sonucunda disiplin cezası ya da kovulma korkusu neticesinde aralarında samimiyete aykırı bir ilişki de gelişebilir<sup>419</sup>. Sürekli izlenen ya da gözetlenen işçiler, yanlış bir şeyler yaptıklarında bir takım cezalar ile karşılaşacaklarını bileceklerdir<sup>420</sup>.

---

<sup>413</sup> **Alder**, Stoney G./**Tompkins**, Phillip K., Elektronik Performance Monitoring: An Organizational Justice and Concertive Control Perspective, Management Communication Quarterly, Vol.10, No.3, Şubat 1997, s.264; **Yılmaz**, Etki, s.13.

<sup>414</sup> **Botan**, Carl, Communication Work and Elektronik Surveillance: A Model for Predicting Panoptic Effects, Communication Monography, Vol.63, Issue 4, 1996, s.293 vd; **Hören**,Thomas/**Sieber**, Ulrich/**Holznagel**, Bernd, Handbuch Multimedia Recht, Münih 2014, Rn.21-23; **Yılmaz**, s.10; **Cripps**, s.5; **Hümmerich/Böcken/Düwell**, Rn.64-79.

<sup>415</sup> **Aydemir**, s.85; **Frost**, <http://smallbusiness.chron.com/consequences-workplace-surveillance-11814.html>, (11.05.2013).

<sup>416</sup> **Aydemir**, s.85; **Yılmaz**, s.10.

<sup>417</sup> **Aydemir**, s.84; **Frost**, <http://smallbusiness.chron.com/consequences-workplace-surveillance-11814.html>, (11.05.2013).

<sup>418</sup> **Hören/Sieber/Holznagel**, Rn.21-23; **Aydemir**, s.85.

<sup>419</sup> **Frost**, <http://smallbusiness.chron.com/consequences-workplace-surveillance-11814.html>, (11.05.2013); **Meier**, s.103.

<sup>420</sup> Amerikan Yönetim Birliği (American Management Association)'nin 2005 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, işverenlerin %26'sı işçilerinin iş sözleşmesini, internetin, %25'i e-postalarının ve %6'sı ise işyeri telefonunu kötü kullanımından dolayı feshetmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Meier**, s.103. Araştırmalar e-posta denetimi yapan işletmelerin mesajlarda saldırgan bir dil ve kişisel çıkarları için kullandıkları ve gizlilik kuralını ihlal ettikleri gerekçesi ile bazı işçilerin işten uzaklaştırma yoluna gittiklerini göstermektedir. Örneğin The New York Times aynı gerekçe ile 23 işçisini işten atmış iken, Xerox 22 işçisini işten uzaklaştırmıştır. Bahsi geçen araştırma için bkz. **Aydemir**, s.37; **Lee/Kleiner**, s.72.

### **III. HUKUKA UYGUN OLARAK İZLEME VE GÖZETLEMENİN KOŞULLARI**

#### **A) GENEL OLARAK**

AY m.22'de “Haberleşme Özgürlüğü” mutlak olarak düzenlenmiştir. Ancak diğer bir taraftan “ekonomik kamu düzeni”nin korunması gerekliliğinden dolayı işverenlerin menfaatleri de göz ardı edilmemelidir. İşyerinde disiplinsizlik, hırsızlık veya ceza hukuku açısından suç unsuru teşkil edebilecek eylemlerin varlığına dair ciddi somut delilleri bulunan işverene de kendi menfaatlerini ve ekonomik kamu düzenini korumak adına bir takım sınırlı yetkiler verilmelidir. Ancak bunu yaparken de mevzuatta düzenleme altına alınmış “kişilik hakkı”ndan da feragat edilmemelidir. Dolayısıyla işverene bazı yetkiler verilirken bunun belirli koşullara bağlanmalıdır. Buna göre, Türk Medeni Kanunu’nda öngörülen hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı yanında ayrıca sınırlamanın ölçülülük ilkesine ve dürüstlük kuralına da uygun yapılması gereklidir.

#### **B) HUKUKA AYKIRILIĞI ORTADAN KALDIRAN NEDENLERİN VARLIĞI**

##### **1. Genel Olarak**

Bilindiği üzere, işçilerin iletişiminin denetlenmesi ve görsel olarak kameralarla gözetlenmesi ya da GPS aracılığıyla izlenmesi kural olarak kişilik hakkının ihlali niteliğini taşıdığından hukuka aykırıdır. Ancak TMK m.24/2'nin lâfzına göre; kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden birinin varlığı halinde yapılan eylem hukuka aykırı nitelik taşımamaktadır. Bahsi geçen düzenlemeden çıkan sonuç; kişilik hakkına karşı yapılacak eylem, maddede sayılmış olan gerekçelerden birine dayandırıldığı müddetçe hukuka aykırı olarak nitelendirilemeyecektir.

Dolayısıyla bu başlık altında hukuka aykırılığı ortadan kaldıran sebepler üzerinde durmak gerekir.



## 2. İşçinin Rızası

İşveren, TMK m.24/2'ye göre, işçiyi izleme ve gözetleme konusunda kanunun vermiş olduğu bir yetkiye sahip değilse, işçinin rızasına ihtiyacı vardır<sup>421</sup>. Bahsi geçen rızanın geçerli olabilmesi açısından şu özelliklerin bulunması gerekir.

### a) Rızanın Geçerli Olması İçin Gerekli Olan Özellikler

Rızayı verecek kişinin buna yetkili olması gerekmektedir. İnceleme alanımız itibariyle kural olarak bu kişi, işçinin kendisidir<sup>422</sup>. Elbette ki rızanın işçinin temsilcisi aracılığıyla verilmesi de hukuken geçerli ve mümkündür. Ancak rızanın, işçi adına temsilcisi dışında başka bir kişi tarafından verilmesi geçerli değildir. Ayrıca rızayı verecek olan kişinin iş sözleşmesi yapabilecek ehliyete sahip olması da gerekmektedir<sup>423</sup>. Ayırt etme gücüne sahip, kısıtlı olmayan her ergin kişi fiil ehliyetine sahip olup medeni haklarını kullanabilmektedir, dolayısıyla iş sözleşmesi yapabilmektedir<sup>424</sup>.

İşçi ya da temsilcisi tarafından verilecek olan rızanın izleme ya da gözetleme eyleminden önce yapılması gerekmektedir<sup>425</sup>. Yani, işçi veya temsilcisi geçmişe yönelik olarak rıza verememekte, vermiş olsalar dahi verilen rıza yapılan izleme ve gözetleme işlemini hukuka uygun hale getirmemektedir. Bununla birlikte, işçinin izlenmesi ve gözetlenmesine ilişkin rızasının iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi sırasında da alınabileceğini savunanlar bulunmaktadır<sup>426</sup>.

Toplu iş sözleşmesinin tanımı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİK) m.2'de, "*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme*" şeklinde yapılmıştır. Burada gündeme gelebilecek görüşlerden biri, yetkili sendikanın iş sözleşmesinin içeriğini belirleme yetkisi olabileceğine göre, işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesine rıza şeklinde bir hüküm de konulabileceğidir. Ancak rıza kavramında da belirtildiği gibi, işçinin ya da temsilcisinin vereceği rızanın doğrudan neye

<sup>421</sup> **Okur, Zeki**, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İÜHF, İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul 2011, s.384; **Şahlanan**, Karar, s.4; **Okur**, Teknoloji, s.8.

<sup>422</sup> **Okur**, Kişisel Veri, s.385.

<sup>423</sup> **Okur**, s. 87; **Okur**, Kişisel Veri, s.385.

<sup>424</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. **Çelik**, s.117; **Süzek**, s.311.

<sup>425</sup> **Okur**, s.87.

<sup>426</sup> **Okur**, Teknoloji, s.8.

yönelik verileceği açıkça belirli olmalıdır. Yani rıza verildiği sırada, izleme ya da gözetlemenin ne zaman, nerede ve hangi amaçla yapılacak olduğunun açıkça biliniyor olması gerekir. İşverenin burada ayrıntılı bilgi verme yükümlülüğü bulunduğundan, toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında alınan rızanın hukuka uygun nitelik taşımayacağı kanaatindeyiz. Örneğin, video yoluyla gözetlemede işverenin ciddi bir suç şüphesine sahip olması gerektiğini söylediğimizde, bunun sözleşme sırasında bilinebilmesi elbette ki mümkün değildir.

İşçi veya temsilcisi tarafından verilecek rıza, kural olarak, şekle bağlı değildir<sup>427</sup>. Ancak ispat kolaylığı sağlanması açısından yazılı halde yapılması her zaman daha faydalıdır.

Avrupa Komisyonu Çalışma Grubu, Görüşünde de belirtildiği gibi verilecek rıza açık ve anlaşılır olmalıdır<sup>428</sup>. Yani işçinin veya temsilcisinin rıza verip vermediği veya rızanın neleri kapsadığının belirlenemediği durumlarda işveren aleyhine karar verilmelidir<sup>429</sup>. Bununla beraber, özel amaçlı kullanımın yasaklanması durumunda, işçinin izleme ve gözetlemeye ilişkin zımni rızasının var olduğunun kabul edilmesi gerektiğini savunanlar da bulunmaktadır<sup>430</sup>. Ancak kanaatimize göre, rızanın açıkça belirtilmesi gerekir. Aynı şekilde Avrupa Birliği'nin 95/46/EC sayılı Yönergenin m.7/a'da da bu husus açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla bize göre bu durumda, zımni rızanın var olduğunun kabulü pek de uygun olmasa gerekir.

Ayrıca verilecek rıza genel nitelikte olmamalıdır. Bir başka ifadeyle, rızanın işverenin belirli nedenle ve belirli yöntemle yapacağı izleme ve gözetleme eylemine yönelik verilmiş olması gerekmektedir<sup>431</sup>. Bu özellik, diğerlerinden daha çok önem arz etmektedir. Bahsi geçen koşul uyarınca kişinin kendisine ilişkin olan eylemlere karşı genel olarak vermiş olduğu

---

<sup>427</sup> Okur, Kişisel Veri, s.387.

<sup>428</sup> Öğretide, yapılan beyanın hiçbir karışıklığa yer vermeyecek şekilde açık bir şekilde kullanılan söz, yazı ve işaretlerden anlaşılıyorsa bu açık irade beyanı olarak kabul edilmektedir. Rıza ile ilgili ayrıntılı açıklama için bkz. Eren, s.124, Kılıçoğlu, s.29-30; <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf>. (14.5.2013)

<sup>429</sup> Okur, s.88-89.

<sup>430</sup> Zımni onayın var olduğu durumda ise, yine "şüpheye yer bırakmayacak şekilde" kriterine uygun hareket edilmesi gerekmektedir. Ancak bu durumda ilgili kişinin (işçinin) susması, başka herhangi bir belirti olmaksızın kesin, açık bir irade beyanı olarak değerlendirilemez. Bkz. Başalp, Nilgün, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Ankara 2004, s.40. Küzeci, s.221-222; Okur, Teknoloji, s 9.

<sup>431</sup> Küzeci, s.223; Okur, s.89.

rıza beyanı, yeterli ve geçerli değildir<sup>432</sup>. Söz konusu husus, yine Avrupa Birliği'nin 95/46/EC sayılı Yönergesi m.2/h'de düzenlenmiştir<sup>433</sup>.

İşveren bilgi verme yükümlülüğü kapsamında, rızası alınacak işçiye ya da temsilcisine hangi konu hakkında rıza vereceğine dair ayrıntılı bir bilgi vermelidir<sup>434</sup>. İşverenin vereceği bilgi, izleme ve gözetlemenin yöntemi, hangi sürelerle yapılacağı, nedeni ve rıza verilmemesi durumunda meydana çıkacak hukuki sonuçları kapsar şekilde olmalıdır<sup>435</sup>. İşçinin sözleşme sırasında veya sonrasında, vermiş olduğu genel rıza, bahsi geçen şartın gerçekleşmemesinden dolayı da geçerli sayılmaz<sup>436</sup>. Zira önceden genel rıza vermiş olan işçinin, yapılacak izleme veya gözetlemenin ne şekilde, ne amaçla ya da ne kadar bir süre için yapılacağını kestirmesi mümkün değildir. Aldığı ücret tek geçim kaynağı olan işçinin, işini kaybetmemek için önceden herhangi bir bilgi almadan sözleşmedeki herşeyi kabul etmesi olasıdır<sup>437</sup>.

İşçi tarafından verilecek olan rızanın, irade fesadı halleri olmaksızın, serbest irade ile verilmesi gerekmektedir<sup>438</sup>. Yine Avrupa Birliği'nin 95/46/EC sayılı Yönergesi m.2/h'de de rızanın zorlama olmaksızın verilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>439</sup>. Bu şekilde verilmemiş olan rıza, hukuken geçersizdir. Dolayısıyla buna dayanarak yapılmış izleme ve gözetleme eylemi de hukuka aykırıdır. Aynı şekilde işçi, ekonomik olarak kendisinden üstün olan işveren tarafından iş sözleşmesi hiç imzalanmaz ya da feshedilir korkusu ile rıza vermemiş olmalıdır<sup>440</sup>. Son olarak, verilen rıza, kural olarak, işçi tarafından her zaman geri alınabilir<sup>441</sup>.

---

<sup>432</sup> **Küzeci**, s.223.

<sup>433</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>. (16.01.2013).

<sup>434</sup> Söz konusu yükümlülük işçinin "şüpheye yer bırakmayacak" şekilde onay vermesi ile de yakından ilgili bir özelliktir. Zira işçinin açıkça ve tereddüte sebep olmayacak bir onay verirken, yapılacak olan izleme ve gözetleme ile ilgili ayrıntılı bilgiye sahip olması gerekmektedir. **Küzeci**, s.223. **Okur**, Kişisel Veri, s.385.

<sup>435</sup> **Okur**, s.89.

<sup>436</sup> Okur'a göre; "İşverenin hukuka aykırı olarak yapmış olduğu kişisel veri işlemesine işçinin sonradan vereceği onay, onay verilinceye kadar yapılan veri işlemenin hukuka aykırılığını ortadan kaldırmayacaktır." Ayrıntılı açıklama için bkz. **Okur**, Kişisel Veri, s.385.

<sup>437</sup> İş Hukukunda kural olarak işçinin hakları olabildiğince korunmaya çalışılmaktadır. Bu haklarından birisi de ücretini alamadığı takdirde iş yapmaktan kaçınma hakkıdır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008, s.1 vd.

<sup>438</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.87; **Okur**, Kişisel Veri, s.386; **Küzeci**, s.222.

<sup>439</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>, (16.01.2013).

<sup>440</sup> İşçi ile işveren arasında dikey bir ilişki söz konusu olduğu için, burada rızanın meşruiyeti daha sınırlandırılmış olabilir. Zira işçinin bu konuda rızası yanıltıcı olabilir. Bu durumda işçiye ek güvenceler sağlanabilir ve rızanın meşruiyet sağlaması istisnai hale getirilebilir. Nitekim İngiltere'de veri koruma otoritesi, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini işlerken meşruiyet temeli olarak istisnai durumlarda rızaya dayanılabileceğini işaret etmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Küzeci**, s.222 dn.119.

## **b) Verilen Rızanın Sınırları**

İşçinin veya temsilcisinin vermiş olduğu rıza elbette ki sınırsız değildir. Yani işveren salt işçiden almış olduğu rızaya güvenerek, onu sınırsız bir şekilde izleyemez ya da gözetleyemez.

### **aa) Medeni Hukuktaki Sınırlama**

TMK m.23'de "Vazgeçme ve Aşırı Sınırlamaya Karşı Koruma" başlığı altında düzenlenmiş olan hükme göre; kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz. Madde metninden de anlaşılacağı üzere, işçi izleme ve gözetlemeye rıza vermiş olsa dahi, vermiş olduğu bu rıza hukuka ya da ahlaka aykırı ise, yapılan eylem hukuka uygun kabul edilemez. Yargıtay'a göre, kişinin kendisine karşı bile korunması gereken kişilik haklarına, onuruna ve giz alanına yapılan müdahalelerin, kişinin rızası ile hukuka uygun hale gelebilmesi mümkün değildir<sup>442</sup>.

### **bb) Borçlar Hukukundaki Sınırlama**

Özel hukukta her ne kadar sözleşme serbesitisi ilkesi kabul edilmiş olsa da, bu serbestliğin sınırları bulunmaktadır. Sözleşme serbestisinin sınırları TBK m.27'de genel olarak belirtilmiştir. TBK m.27 uyarınca, "*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür*". İşçi izlenmesi ve gözetlenmesi konusunda işverene rıza beyanında bulunurken söz konusu yasakların bulunup bulunmadığının incelenmesi gerekmektedir.

TBK m.419'da da işveren açısından bir sınırlandırma mevcuttur. Maddeye göre; "*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet*

---

<sup>441</sup> **Helvacı**, Davalar, s.109; **Okur**, s.91; **Öztan**, Şahsın Hukuku, s.148; **Sevimli**, s.66; **Okur**, Kişisel Veri, s.386; <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf>, (14.5.2013).

<sup>442</sup> "...Aylin isimli kişinin yaşam öyküsünün anlatıldığı biyografik romanda yer alan sözler, davacının kimliği açıklanarak, doğrudan hedef alınarak, aşağılayıcı bir üslupla kullanılmıştır. Her ne kadar bir tanık davacının konuşmasının yer aldığı ses bandını dinlediğini, söylediklerinin yayımlanmasına rıza (muafakat) gösterdiğini ifade etmişse de davalılar tarafından ses bantları ibraz edilmemiştir. Tanığın açıklamaları rızasının kapsamını ve amacını açıklayacak nitelikte olmayıp, davacının hormonal tedavi gördüğünü bildiklerinden ibarettir. Anılan değerlendirmelerdeki sözcüklerin davacının özel yaşamı onun sır alanı ile yakından ilgili olduğu kuşkusuzdur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının bu alanla ilgili olarak yazılanlara geçerli bir rızasının (muafakatının) bulunduğunu söyleyebilme olanağı bulunmamaktadır. Ayrıca yukarıda ayrıntılı şekilde anlatıldığı gibi kendisine karşı bile mutlak korunması gereken kişinin onuru, kişiliği, sır alanına giren gizli yaşamının onun rızası ile hukuka aykırılığı ortadan kaldırdığını ve tecavüze haklılık kazandırdığını ileri sürmenin yasanın amacına açıkça aykırı olduğu aşikardır. Davacının özel yaşamı bu kadar açık bir şekilde topluma sunulamayacağından kişilik haklarına saldırıda bulunduğu kabul edilmiştir. O halde direnme kararı yukarıda yazılı gerekçeyle yerindedir", YHGK 26.03.2003, 4-161/201, (www.kazanci.com, 12.11.2013).

*sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir". Söz konusu düzenlemeye göre, işveren işçi hakkındaki kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde işleyebilecektir.*

### **cc) İş Hukukundaki Sınırlama**

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesine yönelik İşK m.75'te belirli sınırlamalar mevcuttur. İşK m.75/2'ye göre, "*İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür". Maddeden yola çıkarak, işçinin rızasına dayanarak elde edilen bilgilerin dahi dürüstlük kuralı ve hukuka uygunluk çerçevesinde kullanılabilceği söylenebilir. Başka bir anlatımla, işveren hukuka uygunluk sebeplerinden biri olan rızaya dayanarak işçi hakkında elde ettiği bilgileri, yine hukuka uygunluk sebeplerinden birinin var olduğu durumda ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılabilir.*

## **3. İşverenin Dayanabileceği Yarar**

### **a) Genel Olarak**

İşverenin keyfi hareket etmesini engellemek ve işçiyi de kişilik hakkına karşı yapılacak hukuka aykırı müdahalelerden korumak adına, işverenin hukuka uygunluk sebebi olarak ileri sürebileceği bir diğer sebep; üstün özel yararının varlığıdır. Zira işçilerin işyerinden içeri girerken sahip oldukları kişilik haklarını dışarıda bıraktıkları kabul edilemeyeceğinden, işçinin kişilik hakkı ile işverenin hak ve çıkarlarının dengelenmesi bir zorunluluktur<sup>443</sup>.

### **b) Özel Nitelikli Üstün Yarar**

İşverenin işçiyi izlerken veya gözetlerken dayanacağı üstün nitelikli özel yarar; işverenin kendi yararı olabileceği gibi, işçiler ile işyeri müşterilerinin veya diğer üçüncü kişilerin yararlarından kaynaklanıyor da olabilir<sup>444</sup>. Özel nitelikli üstün yarara dayanan işverenin, dayanılan yararın işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin menfaatinden daha

---

<sup>443</sup> Sevimli, s.120.

<sup>444</sup> Helvacı/Erlüle, s.87; Okur, s.97.

üstün nitelikli olduğunu ispat etmesi gerekmektedir<sup>445</sup>. Aksi takdirde, söz konusu sınırlama keyfiliğin önüne geçilecek nitelikte olmaz.

### **aa) Ekonomik Nitelikli Yarar**

İşverenin sadece ekonomik nitelikli yararının var olmasının, işçinin izlenmesi ya da gözetilmesi için hukuka uygunluk sebebi oluşturup oluşturmadığı üzerinde durulması gereken bir husustur. İşçinin kişilik haklarının temel hak olmasının ve öneminin yanı sıra, İş Hukuku'na hâkim olan ilkeler de göz önünde tutulduğunda, sadece ekonomik temele sahip meşrulaştırmaların reddedilmesi gerektiği<sup>446</sup>. Bununla birlikte ekonomik yarar dikkate değer boyutlarda ve kamu yararıyla ilişkilendirilebiliyor ise ve işçinin kişilik haklarına yapılacak müdahale de en az düzeyde tutulabiliyorsa, reddetmenin hakkaniyete uygun olmadığı söylenmektedir<sup>447</sup>. Bir başka görüşe göre ise; sadece ekonomik yarara sahip olmanın, kişilik hakkı kapsamında doğrudan üstün tutulmasından ziyade; sadakat borcu ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işçiden kişilik haklarına karşı yapılacak müdahaleye rıza göstermesinin, olayın özelliklerine göre, beklenip beklenemeyeceği ölçütünün kullanılması daha yerindedir<sup>448</sup>. Ancak, salt ekonomik yararın var olduğu durumlarda da işçinin rızasının alınması ya da başka bir hukuka uygunluk sebebiyle ilişkilendirilmesinin kabulü gerekmektedir<sup>449</sup>. Aksi takdirde işyerine ekonomik amaçlarla bakan işverenin, her durumda ve olayda işçiyi izleme ya da gözetleme için hukuka uygunluk sebebinin olduğu kabul edilir.

### **bb) İş Sözleşmesinin Yükümlülüklerinin İhlalinin Tespitine İlişkin Yarar**

İşverenin, işçi ile yapmış olduğu sözleşmede öngörülen edimlerin yerine getirilmesinde menfaatinin olduğu gayet açık bir gerçektir. Bununla bağlantılı olarak da, işverenin belirtilmiş olan edimlerin yerine getirilip getirilmediğini denetlemede menfaati bulunmaktadır. İşverenin iş sözleşmesi kapsamında yönetim hakkı bulunmakta ve işveren bu hak çerçevesinde, yasa, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve diğer düzenlemelerin sınırları dahilinde kalmak koşulu ile işini ve işleyişini düzenleyebilir ve işçilere serbestçe emir ve

---

<sup>445</sup> BAG v. 07.10.1987, AP Nr.15 zu §611 BGB Persönlichkeitsrecht (naklen) **Okur**, s.97 dn.358; **Okur**, Teknoloji, s.8; **Hümmerich/Böcken/Düwell**, Rn.64-79.

<sup>446</sup> **Şahlanan**, Karar, s.4; **Ertürk**, s.96-97; **Sevimli**, s.121.

<sup>447</sup> **Craig**, Privacy and Employment Law, s.164-261; **Pla Rodriguez**, The Situation in the Americas, s.300 (naklen) **Sevimli**, s.121.

<sup>448</sup> **Sevimli**, s.121-122.

<sup>449</sup> **Şahlanan**, Karar, s.4.

talimatlar verebilir<sup>450</sup>. İşveren, bu hakkına dayanarak, işin yapılacağı yer, zaman, araç ve gereçleri belirleme hakkına sahiptir. Dolayısıyla işveren, internet, e-posta ve telefonların kullanım şekillerini, özellikle de özel amaçlı kullanılıp kullanılmayacağını belirleyebilir<sup>451</sup>.

İşveren söz konusu menfaatlerine ve yetkisine dayanarak işçiyi izleme ya da gözetleme yoluna gidebilecektir<sup>452</sup>. İzleme ya da gözetleme eylemini yapılırken işçinin ve dahi herkesin sahip olduğu kişilik haklarının ihlal edilmesinin sınırının belirlenmesi gerekmektedir. Başka bir anlatımla; işverenin işin işçi tarafından tam ve zamanında yapılmış olmasına ilişkin menfaati vardır. İşveren de bunu denetleme hakkına sahiptir ve işçi işverenin talimatlara uymakla yükümlüdür. İşveren ayrıca söz konusu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediğini de denetleyebilir<sup>453</sup>.

### cc) İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Önlenmesine İlişkin Yararı

İşverenin, işçinin yapmış olduğu eylemlerden dolayı hukuken sorumlu olmamak için de işçiyi izleme ve gözetleme hakkına sahip olduğu kabul edilebilir<sup>454</sup>. Bu anlamda bilindiği gibi; işverenin işçinin izlenmesi ve gözetlenmesine neden olan hukuki sorumluluk halleri arasında; adam çalıştıranın hukuki sorumluluğu, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'a göre sorumluluk, sigara içme yasağına ilişkin sorumluluk ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre sorumluluk sayılabilir<sup>455</sup>.

### aaa) Adam Çalıştıranın Hukuki Sorumluluğu

Türk Borçlar Kanunu'nda "Özen Sorumluluğu" başlığı altında m.66'da ilk olarak adam çalıştıranın sorumluluğu düzenlenmiştir. Günümüz yaşamının getirdiği risklerin öngörülemez, failin tam olarak tespit edilemez ve zararın tazminin zor olması durumu 18. yüzyıla kadar kural olan kusur sorumluluğunun yanında sebep sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu gibi

<sup>450</sup> Söz konusu durum TBK m.399'da "Düzenleme ve Talimatlara Uyma Borcu" başlığı altında, " *İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar*" şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin işverence verilen talimatlara uyma borcu, bağımsız bir borç niteliğinde olmayıp, iş görme borcunun içinde yer aldığından bu borcun ihlali iş görme borcunun ihlali niteliğindedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Süzek**, Yönetim Hakkı, s.225-232; **Süzek**, İş Hukuku, s.357.

<sup>451</sup> **Okur**, Bilgisayar, s.52.

<sup>452</sup> **Tuncay**, Kapsam, s.10.

<sup>453</sup> **Okur**, s.98.

<sup>454</sup> Amerika'daki Chevron davasında, işveren işçilerinin atmış olduğu sex içerikli postalarından dolayı dört davacıya 2.2 Milyon Dolar tazminat ödemiştir. Dava için bkz. **Lee/Kleiner**, s.73. Ayrıca bkz.**Okur**, s.101.

<sup>455</sup> **Okur**, s.102-103.

kusursuz sorumluluk türlerinin kabul edilmesine sebep oluşturu<sup>456</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan adam çalıştırmanın sorumluluğu, başkasını çalıştıran kişinin yükümlü olduğu gerekli dikkat ve özeni göstermemiş olmasına dayanmaktadır<sup>457</sup>.

Kanun koyucu adam çalıştırmanın, kusuru olmasa dahi çalıştırdığı kişinin üçüncü kişiye verdiği zarardan sorumlu olmasını öngörmüştür<sup>458</sup>. Burada kanun koyucu tarafından üçlü bir ilişki oluşturulmuştur. Adam çalıştıran bizatihi yapmış olduğu fiili ile verdiği zararlardan TBK m.49'da yer alan diğer şartların da mevcut olması kaydıyla sorumludur<sup>459</sup>. TBK m.66 ile kendi fiili olmaksızın, çalıştırdığı kimsenin, üçüncü bir kişiye verdiği zarardan sorumlu olması sağlanmıştır<sup>460</sup>.

Ayrıca üzerinde durulması gereken bir diğer husus da TBK m.116'dır. Söz konusu hüküm, öğreti ve yargı kararlarında "yardımcı şahsın fiilinden sorumluluk" olarak adlandırılmaktadır<sup>461</sup>. Kanunun m.83'e göre, alacaklının menfaati olmadıkça borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesine gerek yoktur. Yine borçlu, borcun ifasında birtakım kimselerin yardımından da faydalanabilir. İşte TBK m.116'da borçlunun borcun ifasını, yahut bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını kendisine bıraktığı kimselerin bu sırada üçüncü kişilere vermiş olduğu zararlardan sorumluluğu düzenlenmiştir.

Adam çalıştırmanın sorumluluğunu düzenleyen TBK m.66 ile yardımcı şahsın fiilinden sorumluluğu düzenleyen TBK m.116 arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır<sup>462</sup>. İlk olarak m.116'da yer alan düzenlemede bir borç ilişkisinin varlığı ve bu borç ilişkisinin gereği olan

---

<sup>456</sup> Nomer, Haluk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 13.B, İstanbul 2013, s.133-141, **Aydınlı**, İbrahim, İstihdam Edenin (Adam Çalıştırmanın) Sorumluluğu (BK m.55), Kamu-İş, C.7, S.2/2003, s.2; **Eren**, s.574-575; **Akıntürk/Karaman**, s.98-100; **Antalya**, s.555.

<sup>457</sup> **Reisoğlu**, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21.B, İstanbul 2010, s.176-177, **Oğuzman**, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 8.B, İstanbul 2010, s.589; **Eren**, s.584-585; **Akıntürk/Karaman**, s.98-99.

<sup>458</sup> "...Borçlar kanunu'nun 55. Maddesine göre adam çalıştırmanın ödence ile yükümlü tutulabilmesi için kendisinin kusuru bulunması gerekli olmadığı gibi, çalıştırdığı adamın da kusuru bulunması gerekmez." YİBK 27.03.1957, 1/3; (www.kazanci.com, 17.04.2013). **Akıncı**, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5.B, Konya 2011, s.157; **Oğuzman/Öz**, s.589; **Aydınlı**, Sorumluluk, s.6.

<sup>459</sup> TBK m.49; "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa ile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*"

<sup>460</sup> **Eren**, s.585.

<sup>461</sup> **Kılıçoğlu**, s.548; **Oğuzman/Öz**, s.363.

<sup>462</sup> İki maddenin karşılaştırması için bkz. **Eren**, s.586-587; **Antalya**, s.557-558.



edimin ifası sırasında zarar verilmesi söz konusu olmalıdır<sup>463</sup>. TBK m.66'da yer alan adam çalıştırmanın sorumluluğuna ilişkin hükümler için ise böyle bir borç ilişkisi ve bir borcun ifası söz konusu değildir. İkincisi ve en esaslı farklılık ise, sorumluluktan kurtulmada kendini göstermektedir. Adam çalıştırmanın sorumluluk hükümlerinden kurtulabilmesi için istihdam edenin ileri sürebileceği sınırlı kurtuluş beyyineleri vardır<sup>464</sup>. Yardımcı şahsın sorumluluğunda ise m.116/2'ye göre sorumluluk önceden yapılan bir anlaşma ile kaldırılabilir. Ancak TBK m.116/3'e göre, uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür. Bu durumda yapılan sorumsuzluk anlaşmaları geçerli değildir. Yine TBK m.116 kapsamında sorumluluğun söz konusu olabilmesi için adam çalıştırın, borç bizzat kendisi tarafından ifa edilse ve zarar verici davranışta bizzat bulunsa idi, yine de sorumlu tutulabilecek olmalıdır<sup>465</sup>. Zamanaşımı bakımından da; TBK m.116 kapsamında sorumlulukta, sözleşmeden doğan alacaklara ilişkin 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacak iken, adam çalıştırın sorumluluğunda haksız fiil zamanaşımı söz konusudur<sup>466</sup>.

TBK m.116'nin uygulama alanı çalışmamız açısından sınırlı niteliktedir. Şöyle ki; işveren, işçinin, borcun ifası sırasında işveren ile borç ilişkisi içerisinde bulunan üçüncü kişiye vereceği zararlardan sorumlu olmayacağına dair anlaşmalar yapmak suretiyle sorumluluktan kurtulabilir. Bu durumda işçinin izlenmesi de gereksiz ve hukuka uygun olmayacaktır. Ancak böyle bir anlaşmanın bulunmadığı hallerde, işveren sorumlu olmamak için belirli sınırlamalar çerçevesinde izleme ve gözetleme yöntemlerine başvurabilir. Kanun veya yetkili makam tarafından verilen izin ile yürütülen faaliyetler açısından sorumsuzluk anlaşması yapılmadığı durumlarda, adam çalıştırın sorumluluğuna ilişkin yaptığımız açıklamalar burada da geçerli olacaktır.

---

<sup>463</sup> Oğuzman/Öz, s.592; Eren, s.585.

<sup>464</sup> Reisoğlu, s.186; Eren, s.584-586; Oğuzman/Öz, s.598-600; Akıntürk/Karaman, s.133-135; Birsen, s.245; Aydın, Sorumluluk, s.16-24.

<sup>465</sup> Oğuzman/Öz, s.370-372; Eren, s.856.

<sup>466</sup> Oğuzman/Öz, s.593; Eren, s.586.

Son olarak TBK m.66/4 uyarınca, adam çalıştırmanın çalışanın verdiği zararlar sebebiyle ödemiş olduğu tazminat için, çalışanına, sorumlu olduğu oranda rücu etme hakkı bulunmaktadır<sup>467</sup>.

### **bbb) Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu'na Göre Sorumluluk**

6502 sayılı Tüketici Korunması Hakkında Kanun<sup>468</sup> m.9'de "Ayıplı Maldan Sorumluluk" ve m.14'te "Ayıplı Hizmetten Sorumluluk" başlıkları altında, satıcı/sağlayıcının hizmeti/malı sözleşmeye uygun olarak ifa etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşverenin burada ifanın sözleşmeye uygun yapılıp yapılmadığını denetleme hakkı vardır. Buna paralel olarak, işveren belirli ölçütlere uygun olarak izleme ya da gözetleme yoluna gidebilecektir.

### **ccc) Sigara İçme Yasağına İlişkin Sorumluluk**

Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun m.2'de, sigara içme yasakları düzenlenmektedir. Sigara içme yasağına uyulmaması durumunda uygulanacak cezai işlemlere ilişkin m.5'de hüküm bulunmaktadır. Söz konusu maddeye göre; yasalara uymayan işletme sorumluları, denetimi yapan yetkililer tarafından önce yazılı olarak uyarılır. Söz konusu uyarı yazısı, ilgili işletme sorumlusuna tebliğ edilir. Uyarıya rağmen yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere, mahalli mülki amir tarafından bin Türk Lirasından beşbin Türk Lirasına kadar idarî para cezası verilir. Yukarıda bahsedilen sorumluluklarda olduğu gibi, işverenin söz konusu hallerde sorumluluğunun doğmasını engellemek için işçiyi izleme ve gözetleme yoluna, kişilik haklarının sınırlarına riayet etmek koşulu ile başvurabileceği kabul edilebilir.

### **ddd) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Sorumluluk**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>469</sup> ile birlikte müstakil hale getirilen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, beraberinde işverene bir takım yükümlülükler de getirmiştir. Kanunun özellikle m.4'de bunlar düzenlenmiş ancak diğer maddelerde de işverenin bazı

---

<sup>467</sup> Birsen, s.250; Tekinay, s.412; Eren, s.587; Reisoğlu, s.183; Akıntürk/Karaman, s.100; Akıncı, s.158.

<sup>468</sup> 28.11.2013 tarihli ve 28835 sayılı RG'de yayınlanmıştır.

<sup>469</sup> 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

yükümlülüklerine yer verilmiştir. Kanunun m.26'da ise, bunlara uyulmaması durumunda hükmedilecek idari para cezalarına yer verilmiştir<sup>470</sup>.

İşveren söz konusu kanun ile birlikte kendisine yüklenen yükümlülüklerin doğurduğu sorumluluklardan kurtulabilmek için işyerinde uygun bir izleme ve gözetleme sistemine başvurabilir. Örnek olarak, işveren işçilerin çalışmaları esnasında baret ya da kemer takıp takmadıklarını kontrol edebilir. Aksi halde işverenlerin yaptırımla karşılaşmalarını kaçınılmaz bir hal alır.

## C) ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE UYULMASI

### 1. Genel Olarak

İş Hukuku'nda işverenin işçiyi izlemesi ya da gözetlemesi, işçinin sahip olduğu ve başta Anayasa olmak üzere birçok düzenleme ile hüküm altına alınmış temel hak ve hürriyetlerinin sınırlandırılması niteliği taşıyabilmektedir<sup>471</sup>. Söz konusu durum ile ilgili olarak Anayasa m.13'de; "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz*" ifadesiyle temel hak ve hürriyetlere ilişkin sınırlandırmanın belirli sebepler çerçevesinde ve ölçülü olması zorunluluğunu hüküm altına almıştır<sup>472</sup>.

Bu bağlamda işverenin izleme ve gözetleme yoluyla bilgi edinmesine ilişkin olan hakkı ile işçinin kişilik hakları arasındaki denge ölçülülük ilkesi ile kurulabilir. Dolayısıyla temel hak ve hürriyetlere ilişkin olarak Anayasada hüküm altına alınmış olan ölçülülük ilkesi, özel hukukta ve beraberinde İş Hukuku'nda da uygulanır<sup>473</sup>. Ayrıca söz konusu ilkenin temeli dürüstlük kuralına dayanır.

Ölçülülük ilkesi kapsamında, işverenin izleme ya da gözetleme yoluyla işçi ile ilgili elde edeceği kişisel verilerin, iş ilişkisi ile ilgili ve ilişkinin niteliğinin ve kapsamının

---

<sup>470</sup> Bkz. **Çelik**, s.192.

<sup>471</sup> **Okur**, s.105.

<sup>472</sup> **Okur**, s.105.

<sup>473</sup> Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9.HD, 15.10.2007, 1615/30228; Yarg. 9.HD 19.11.2007, 22157/34396, (www.kazanci.com, 16.02.2014). Ayrıntılı bilgi için bkz. **Alp**, Mustafa, Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukuku'nda Özellikle Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması, Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi, Ocak 1999/12, C.17 S.205, s.1519-1534; **Okur**, s.105-106.

gerektirdiği ölçüde olmalıdır<sup>474</sup>. Ölçülülük ilkesine ilişkin denetim her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Ölçülülük ilkesine uyulmuş olduğunu söylemek için, uygunluk, gereklilik ve orantılılık ilkesine de uyulup uyulmadığı da incelenmelidir. Dolayısıyla söz konusu ilkelerden bahsetmek yerinde olacaktır.

## 2. Ölçülülük İlkesine Dahil Olan İlkeler

### a) Uygunluk İlkesi

Yapılacak izleme ya da gözetleme, ulaşılmak istenen amaca uygun olmalıdır. Üzerinde durulması gereken temel nokta, söz konusu eylemin ulaşılmak istenen amaca ulaşmaya uygun olup olmadığıdır<sup>475</sup>. İşverenin izleme ya da gözetleme sonucu elde etmek istediği amaç ile kullandığı yöntem arasında aşırı dengesizlik durumunda, uygunluk ilkesinden ve dolayısıyla hukuka uygunluktan bahsedemeyiz. Örneğin, yukarıda da belirtildiği gibi, video ile gözetleme yöntemi ikincil niteliktedir ve başka bir yöntemin uygulanabileceği hallerde video ile gözetleme yapılması durumunda uygunluk ilkesinden söz edilemez<sup>476</sup>. Zira video ile gözetleme, kişilik hakkı ile birlikte kimi zaman da insan onurunu ciddi şekilde zedeleyebilmektedir.

### b) Gereklilik İlkesi

İşveren, işyerinde izleme ya da gözetleme yapmadan önce söz konusu uygulamanın gerekli olup olmadığına karar vermelidir. Başka bir anlatımla, işveren yapacağı izleme ya da gözetleme ile elde edeceği amaca başka bir yöntem ile ulaşabilecekse, söz konusu yöntemleri kullanması hukuka aykırı nitelik taşır<sup>477</sup>. İşverenin ulaşmak istediği amaç için işçinin kişilik haklarına daha az zarar verecek başka bir yöntemin bulunmaması durumunda ancak yapılan

---

<sup>474</sup> Bu yöndeki karar için bkz. Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 25.10.2010-7 Sa 1586/09. Ayrıca bkz. **Okur**, s.106.

<sup>475</sup> "İşyerinde video ile gözetleme açısından orantılılık ilkesinin uygulanması ve bu yapılan eylemin gerekli olması da aranmaktadır. Gerekli olması, ulaşılmak istenen amaç açısından koruma altında olan temel haklar ile uyumlu olması gerekmektedir." BAG, Urteil vom 26.08.2008 1 ABR 16/07 (naklen), **Okur**, s.106.

<sup>476</sup> "...Nitekim davalının, kamerayı çalışanları korumak amacıyla salt işyerinin giriş kısmına yönlendirmek suretiyle denetim faaliyetini yerine getirebilmesi olanak dahilindeydi...". Karar için bkz. Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 25.10.2010-7 Sa 1586/09, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=7%20Sa%201586/09>, (27.04.2014). Ayrıca bkz. **Bayreuther**, s.1043.

<sup>477</sup> **Bayreuther**, s.1043.

izleme ve gözetleme gereklilik ilkesine uygun olarak kabul edilir<sup>478</sup>. Söz konusu olan kişilik hakkı olduğu için hassas ve dikkatli olunması gerekmektedir. Sadece izleme ya da gözetlemeye karar verildiği anda bunun gerekli olması yeterli olmaz. Gerekliliğin izleme ya da gözetleme süresince varlığını sürdürmesi koşulu aranmalıdır.

### c) Orantılılık İlkesi

İşçinin izlenmesi ya da gözetlenmesi sonucunda ulaşılabilecek amaç ile kişilik hakkına yapılan müdahale arasında makul bir orantı olmalıdır<sup>479</sup>. Dolayısıyla yapılacak olan müdahalenin ağırlığı ile bunu gerektiren neden arasında bir değerlendirme yapılmalıdır<sup>480</sup>. Örneğin sadece servis hesaplarının doğru şekilde verilmediğinden şüphelenilmesi ile bunun tespiti için işçilerin gizli olarak gözetlenmesi arasında bir orantılılık yoktur<sup>481</sup>.

## D) DÜRÜSTLÜK KURALINA UYGUN YAPILMASI

### 1. Genel Olarak

İşveren işçiye ait bilgileri izleme ya da gözetleme yoluyla elde ederken dürüstlük kuralına uygun olarak hareket etmelidir<sup>482</sup>. Söz konusu ilke TMK m.2'de düzenlenmiş ve tüm özel hukukta geçerlidir<sup>483</sup>. Maddeye göre; "*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz*". Söz konusu temel ilke, kişisel verilere izleme ya da gözetleme

---

<sup>478</sup> "İşyerinde video ile gözetleme yapılması kural olarak mümkündür. Ancak burada işçinin kişilik hakkına (resim üzerindeki hak) dikkat edilmesi, video gözetleme ile ulaşılmak istenen amacın gerekli ve makul olması gerekir." BAG, Urteil vom 26.08.2008, 1ABR 16/07, (naklen) **Okur**, s.107; **Okur**, Kişisel Veri, s.390.

<sup>479</sup> **Moll**, Rn.176-181; **Okur**, s.107; **Okur**, Teknoloji, s.8; **Okur**, Kişisel Veri, s.388.

<sup>480</sup> Olayda bir parfüm dükkanında, parfümlerin kaybolması üzerine işveren işyerine gizli kamera yerleştirmiştir. Daha sonra bu kamera görüntülerinden, gece nöbete kalan kişinin bir şişe parfümü çantasına koyduğu görülmektedir. Bunun üzerine işveren işçinin sözleşmesini feshetmektedir. Mahkeme, hem feshi geçerli kabul etmemiş, hem de video kaydını delil olarak kabul etmemiştir. Gizli kameranın Anayasa'da korunan kişilik hakkını ihlal ettiğini ve ulaşılmak amaç ile gizli kamera kullanımının orantılılık ilkesine (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) de aykırı olduğunu belirtmiştir. Köln Eyalet Mahkemesi Urteil vom 30.08.1996, Az. 12 Sa 639/96, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=12%20Sa%20639/96>, (27.04.2014). Ayrıca bkz. **Okur**, Kişisel Veri, s.390.

<sup>481</sup> "...işçilerin servis ettikleri içeceklerin ücretlerini doğru olarak bildirmeme gizli kamera ile gözetlenmek için yeterli neden teşkil etmemektedir..." Düsseldorf İş Mahkemesi, Urteil vom 03.05.2011-11 Ca 7326/10, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=ArbG%20D%FCsseldorf&Datum=03.05.2011&Aktenzeichen=11%20Ca%207326/10>, (27.04.2014).

<sup>482</sup> **Okur**, s.108; **Okur**, Kişisel Veri, s.388.

<sup>483</sup> TMK m.5'e göre; "*Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.*"

yoluyla ulaşılması durumunda da uygulanır. Aynı durum İşK m.75/2'de; "*İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür*" şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren işçiye ait bilgileri dürüstlük kuralına ve hukuka uygun olarak kullanmak zorundadır. İzleme ya da gözetleme sonucunda elde edilen kişisel veriler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Dolayısıyla ele alınan ilke işverenin, izlenecek ya da gözetlenecek işçi karşısında her aşamada itiraza mahal bırakmayacak şekilde itinalı ve özenli davranışını gerekli kılmaktadır<sup>484</sup>.

Aynı şekilde izleme ve gözetlemenin dürüstlük kuralına uygun olarak kabul edilebilmesi, işverenin işçiye önceden bilgilendirilmesini ve izleme ya da gözetlemenin şeffaf biçimde yapılmasını da zorunlu kılmaktadır.

## **2. İşverenin İşçiyi İzleme ve Gözetleme Konusunda Önceden Bilgilendirmesi Zorunluluğu**

İzleme ya da gözetlemeye ilişkin amaç önceden belirli olmalıdır. İşverenin işçiyi başvurulacak yöntemin amaçı ve kapsamı hakkında önceden uyarması ve ayrıntılı bir şekilde bilgilendirmesi gerekir<sup>485</sup>.

İşçinin Anayasa m.20/3 kapsamında kişisel verilerinin işlenmesi niteliğinde olan izleme ve gözetleme konusunda bilgi alma hakkı ve işverenin de buna paralel olarak, bilgi verme yükümlülüğu vardır. Zira işçinin izleme ya da gözetlemeye ilişkin uygulanacak metodu, işlenecek olan kişisel verilerin zamansal ve içeriksel kapsamı, izleme ya da gözetleme amaçı hakkında bilgilendirilmesi gerekir<sup>486</sup>. Ancak işverenin işçiyi bilgilendirirken genel ibareleri kullanması yeterli değildir. İşveren kullanacağı yöntem hakkında detaylı bilgi vermelidir<sup>487</sup>.

---

<sup>484</sup> **Okur**, s.108.

<sup>485</sup> Kişinin "şüpheye yer bırakmayacak" şekilde onay vermesi ile de yakından ilgili bir özelliktir. İşçi bu özelliğe sahip bir onay verirken yapılacak izleme ve gözetleme ile ilgili ayrıntılı bilgiye sahip olması gerekmektedir. **Küzeci**, s.223, **Okur**, s.109.

<sup>486</sup> Avrupa Birliği'nin 95 tarihli ve 95/46/EC sayılı Yönergesi m.2/h , işçi tarafından verilecek rızanın genel nitelikte olmayacağı ve neye yönelik olarak verildiğinin açık ve anlaşılır şekilde olması gerektiği belirtilmiştir. Bu nitelikte bir rıza verilebilmesi için, işçinin açık ve detaylı bir şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bkz. **Okur**, s.110.

<sup>487</sup> **Tuncay**, Kapsam, s.10.

İşyerindeki bütün işçilerin kamera ile gözetlenmesi durumunda ise, hepsinin bilgilendirilmesi ya da buna ilişkin yönergenin hazırlanması ve ilanı lazımdır<sup>488</sup>. Üzerinde durulması gereken bir diğer konu; ilanın işyerindeki herhangi bir panoya asılmasının bilgilendirme kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği meselesidir. Ancak işverenin bilgilendirmek için söz konusu yolu seçtiği durumlarda, asılan ilanda her türlü bilginin ayrıntılı olarak belirtildiğinden ve kapsam dahiline girecek bütün işçilerce okunduğundan emin olunması gerektiği kanısındayız.

İşverenin işçiye sadece izleme ve gözetleme yapacağına ilişkin genel bir bilgi vermesi yeterli görülmemekte, bununla birlikte yapılacak izleme ve gözetlemenin hangi araçlarla ve amaçla da yapılacağına bildirilmesi gerekir<sup>489</sup>. İzleme ya da gözetleme yapıldığının işçiye belirli aralıklarla hatırlatılması da faydalıdır<sup>490</sup>.

Bilgilendirme yapılırken işçiye kural ihlali yaptığında kendisine bunun ne zaman bildirileceği belirtilmeli ve cevap hakkı da tanınmalıdır<sup>491</sup>. Aslında işçinin kural ihlali yaptığı ilk fark edildiği anda, uyarının yapılması en doğru olanıdır<sup>492</sup>. Türk Hukuku açısından, dürüstlük kuralı ve sadakat yükümünün bunu gerekli kıldığı anda uyarma yükümünün var olduğu kabul edilebilir<sup>493</sup>.

### 3. İzleme ve Gözetlemenin Şeffaf Olması

İzleme ve gözetlemenin dürüstlük kuralının uygunluğu belirlenirken bunun şeffaf yapılması da gerekir. Dolayısıyla işçinin izlenmesi ve gözetlenmesi gizli yapılmamalıdır<sup>494</sup>. ILO'nun 1996 yılında kabul edilen "İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu"nda da benimsendiği gibi, aslolan izleme ve gözetlemenin açık ve şeffaf bir şekilde yapılmasıdır. Bunun gizli yapılması istisnai niteliktedir<sup>495</sup>. Bahsi geçen Kod m.6.14/2' de belirtildiği gibi, gizli gözetleme ancak ulusal mevzuatın izin verdiği ölçüde ve ceza hukuku açısından suç veya tehlike oluşturduğu müddetçe yapılabilecektir.

---

<sup>488</sup> **Okur**, s.110.

<sup>489</sup> **Tuncay**, Kapsam, s.10; **Okur**, Teknoloji, s.8; **Okur**, Kişisel Veri, s.385.

<sup>490</sup> **Mignin**, Robert J./**Bart** A. Lazar/**Josh** M. Friedman, İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar: 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı, (Çev. K. Ahmet Sevimli), A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2006, s.361 vd.

<sup>491</sup> **Tekergül**, s.106.

<sup>492</sup> **Tekergül**, s.106.

<sup>493</sup> **Tekergül**, s.107.

<sup>494</sup> **Okur**, s.109.

<sup>495</sup> Bkz. yuk. Birinci Bölüm, II, F, 1, b.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İZLEME VE GÖZETLEMENİN HUKUKA AYKIRI YAPILMASININ SONUÇLARI

#### I. HUKUKİ SONUÇLARI

##### A) GENEL OLARAK

Çalışmamızın buraya kadar olan kısmında hukuka uygun izleme ve gözetlemenin nasıl yapılması, yapılırken hangi ilkelere uyması ve hangi şartları taşıması gerektiği üzerinde durduk. Ele aldığımız şartlara ve ilkelere uygun yapılmayan izleme ya da gözetlemenin işçinin kişilik hakkına müdahale teşkil ettiğini de belirttik. Söz konusu müdahalenin Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu açısından sonuçları mevcuttur. Çalışmamızın bu bölümde bahsi geçen kanunlardaki sonuçlarını ele alacağız.

##### B) MEDENİ HUKUK VE TÜRK BORÇLAR HUKUKU AÇISINDAN

###### 1. İşçinin Kişiliğinin TMK m. 24-25'deki Koruyucu Davalarla Korunması

###### a) Genel Olarak

İşveren tarafından işçinin kişiliğine karşı herhangi bir saldırı veya tecavüz olması durumunda işçi işverene karşı TMK m.25'de öngörülmüş olan davaları açabilir. Maddede anılan davalar, koruyucu davalar olarak nitelendirilmektedir. Koruyucu davalar, kişilik hakkı ihlal edilen veya ihlal tehlikesi altında bulunan kişilerin hâkimden koruma talep etmek amacıyla açmış olduğu davalardır<sup>496</sup>. Söz konusu maddede adı geçen davaların açılmış olması, devam eden iş ilişkisinin feshedilmesine neden olmaz<sup>497</sup>. Zira aynı durum İşK m.18/3-c de mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmanın veya bu hususta başlatılmış sürece katılmanın sözleşmenin geçerli sebeple feshine neden olmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Geçerli neden olacak durumların

---

<sup>496</sup> Aksoy, Hüseyin Can, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s.85.

<sup>497</sup> Süzek, s. 621; Çelik, s.252; Sevimli, s.291.



haklı nedenlere oranla daha hafif sebepler olmasından dolayı, geçerli sebep sayılmayan söz konusu durumun haklı neden sayılması da herhalde kabul edilemez niteliktedir<sup>498</sup>.

TMK m.25'te sayılmış olan bu davalar sözleşme devam ederken açılacağı gibi sözleşme sona erdikten sonra da açılabilir<sup>499</sup>. Bununla birlikte söz konusu davalar, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatları için açılmış olan davalarda da ayrıca talep konusu yapılabilmektedir<sup>500</sup>. Daha önce tartışmalı<sup>501</sup> olan işe iade davaları ile birlikte ileri sürülebilir sürülemez konusu 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile getirilen değişiklikler sonucunda tartışmalı olmaktan çıkmıştır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile hukuk mahkemelerindeki yargılama usulleri 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndan farklı olarak ikiye indirilmiştir. Buna göre sözlü ve seri yargılama usulleri kaldırılmış, yalnızca yazılı ve basit yargılama usullerine yer verilmiştir. HMK m.447 ile de diğer kanunlarda sözlü yahut seri yargılama usullerine atıf yapılan hallerde basit yargılama usulü ile ilgili hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle 1086 sayılı kanun döneminde farklı yargılama usullerine tabi oldukları için işe iade davası ile birlikte açılmayacağı iddiası artık dayanaksız kalmıştır.

Söz konusu davaların, kişiliğe saldırının bizzat işveren ya da işverenin talimatı üzerine başka bir işçi veya işveren vekili tarafından yapıldığı durumlarda işverene karşı açılması mümkündür<sup>502</sup>. Aynı şekilde koruyucu davalar bizzat saldırıyı gerçekleştirene karşı açılacağı gibi saldırıyı önleyebilecek durumda olanlara karşı da açılabilir.

İşçinin kişiliğini müdahale teşkil eden izleme ve gözetleme karşısında başvurabileceği koruyucu davaları, tecavüzün önlenmesi, tecavüze son verilmesi, tecavüzün hukuka aykırılığının tespiti davaları şeklinde sıralamak mümkündür.

---

<sup>498</sup> Geçerli neden-haklı neden ayrımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpagut**, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İHD, S.1, Y.1, Mart 2006, s.71 vd; **Demir**, Deniz, Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, [http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar\\_inceleme2.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf), (21.02.2014). **Süzek**, s.592-595; **Köseoğlu**, s.107; **Sevimli**, s.291.

<sup>499</sup> **Sevimli**, s.291.

<sup>500</sup> **Sevimli**, s.291-292.

<sup>501</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sevimli**, s.292 dn.5.

<sup>502</sup> **Sevimli**, s.293.

## b) İşçinin Açalabileceği Davalar

### aa) Tecavüzün Önlenmesi Davası

İşverenin işçinin kişiliğine karşı herhangi bir tecavüzünün söz konusu olduğu durumlarda işçi TMK m.25/2 uyarınca hâkimden tecavüzün önlenmesini talep edebilir. Davanın amacı, kişiliğe karşı gerçekleşebilecek tecavüzü henüz başlamadan önce engellemektir<sup>503</sup>.

Davanın açılabilmesi için tecavüz tehlikesini oluşturan kişinin kusuru aranmamaktadır<sup>504</sup>. Bununla birlikte, tecavüz ihtimalinin bulunması yeterli değildir. Tecavüz tehlikesinin yakın ve ciddi nitelikte olması da gerekmektedir<sup>505</sup>. Açılan tecavüzün önlenmesi davasında tecavüz henüz gerçekleşmemiştir ve söz konusu dava eda davası niteliğindedir<sup>506</sup><sup>507</sup>. Örneğin, işyeri panosunda belirli bir tarihten itibaren işyerinin her tarafının kameralar ile gözetleneceğinin bildirilmesi durumunda, işçiler henüz başlamamış ancak ciddi nitelikte olan ve kişilik haklarının ihlaline sebep olacak bu eylemin engelenmesi için tecavüzün önlenmesi davası açabilirler. Yine aynı şekilde, işyerinde belirli bir tarihten sonra tüm işçilerin e-postalarının, özel ya da işyeri adresi ayrımı olmaksızın, kontrol edileceğinin bildirilmesi halinde de, işçiler söz konusu davayı açabilirler.

Tecavüzün önlenmesi davası, kural olarak tehlikeye maruz kalan kişi tarafından söz konusu tehlikeyi oluşturan kişi ya da kişilere karşı açılabilir.

### bb) Tecavüze Son Verilmesi Davası

Herhangi bir hukuka uygunluk nedeni mevcut değilken saldırının devamlılık göstermesi, tekrarlanması ve var olan bir saldırı durumunda işçi, işverene karşı TMK m.25/1'de öngörülmüş olan tecavüze son verilmesi davası açabilmektedir<sup>508</sup>. Son verilmesi

---

<sup>503</sup> **Dural**, Mustafa/**Öğüz**, Tufan, Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 7.B, İstanbul 2004, s.142; **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.108; **Helvacı/Erlüle**, s.88; **Kılıçoğlu**, Medeni, s.188; **Soysal**, s.152.

<sup>504</sup> **Duran/Öğüz**, s.143; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.150; **Kuşku**, s.64.

<sup>505</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.88; **Hatemi/Oğuztürk**, s.65; **Aksoy**, s.86; **Duran/Öğüz**, s.143; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.150; **Soysal**, s.152; **Kaya**, s.293; **Kuşku**, s.64-65.

<sup>506</sup> **Kaya**, s.293; **Soysal**, s.152; **Kuşku**, s.65.

<sup>507</sup> HMK m.105'e göre; "*Eda davası yoluyla mahkemeden, davalının, bir şeyi vermeye veya yapmaya yahut yapmamaya mahkûm edilmesi talep edilir.*"

<sup>508</sup> **Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s.108; **Duran/Öğüz**, s.142; **Kılıçoğlu**, Medeni, s.188; **Hatemi/Oğuztürk**, s.65; **Helvacı/Erlüle**, s.89; **Sevimli**, s.294; **Kaya**, s.294.

davasının amacı, işçinin kişiliğine karşı yapılan tecavüze son verilmesidir<sup>509</sup>. Örneğin, işçi kişilik hakkına müdahale teşkil eden kameraların sökülmesi için söz konusu davayı açabilir. Girişe yerleştirilen güvenlik kameraları eğer işçinin odasını da kapsayacak şekilde kayıt yapılması, kişilik hakkına müdahale niteliğindedir<sup>510</sup>.

İşçinin durdurma davası açabilmesi için, işverenin işçiye karşı olan tecavüzünün haksız olması yeterli olup; ayrıca kusur ya da zarar şartı aranmaz<sup>511</sup>. Dava, işverenin haksız tecavüzü devam ettiği sürece açılabilir. Dolayısıyla dava için öngörülmuş herhangi bir zamanaşımı yahut hak düşürücü süre söz konusu değildir<sup>512</sup>.

Hukuka uygun olmayan bir davranış birden fazla işçinin kişilik haklarına tecavüz niteliği taşıyorsa, işçilerden her biri diğerlerinden bağımsız bir şekilde tecavüzün sona erdirilmesini isteyebilir<sup>513</sup>. Dava sonucunda tecavüz durdurulursa, diğerleri de bundan faydalanırken; mağdurlardan birinin açtığı davanın kaybedilmesi diğerlerinin dava hakkını etkilememektedir<sup>514</sup>. Ancak tecavüzü gerçekleştirenler birden fazla ise, davada niteliği gereği mecburi dava arkadaşlığı olacağından, davanın hepsine karşı açılması gerekmektedir<sup>515</sup>.

---

<sup>509</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.89; **Soysal**, s.152.

<sup>510</sup> Bu yöndeki Hessen Eyalet İş Mahkemesi Kararı için bkz. 25.10.2010 ve 7 Sa 1586/09 sayılı karar.

<sup>511</sup> **Duran/Öğüz**, s.142; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.148; **Kuşku**, s.66.

<sup>512</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.89; **Duran/Öğüz**, s.142; **Aksoy**, s.85; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.149; **Soysal**, s.152; **Kaya**, s.294; **Kuşku**, s.66.

<sup>513</sup> **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.149.

<sup>514</sup> **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.149. Söz konusu bu durum medeni usul hukukundaki kesin hüküm kurumu ile izah edilir. HMK m. 303 uyarınca kesin hükümden bahsedilebilmesi için her iki davanın taraflarının, dava sebeplerinin ve dava konularının aynı olması gerekir. Bu durumda davanın tarafları farklı olacağı için kesin hüküm etkisinden söz edilemeyecektir. Ancak Yargıtay böyle durumlarda ilk mahkeme kararının “güçlü delil” olacağını belirtmektedir. Bir örnek için bkz. YHGK, 05.07.2006, 19-505/504, MİHDER 2008/1, s.192-195.

<sup>515</sup> Mecburi dava arkadaşlığı maddi hukuk sebebiyle birden fazla kişinin dava açması ya da birden fazla kişiye karşı dava açmanın zorlu olduğunun kabul edildiği dava arkadaşlığıdır. Mecburi dava arkadaşlığının kabul edildiği durumlarda, kişilerden her biri tek başına dava açamamakta, davayı birlikte açmaları gerekmektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. **Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özkes, Muhammet, Medeni Usûl Hukuku**, 13.B, Ankara 2012, s.269; **Görgün, L. Şanal/Kodakoğlu, Mehmet, Medeni Usûl Hukuku**, Ankara 2012, s.194; **Kılıçoğlu, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul 2012, s.445; Umar, Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2011, s.206; Kuru, Baki/Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder, Medeni Usûl Hukuku Ders Kitabı, 22.B, Ankara 2011, s.494; Karlı, Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, 2.B, İstanbul 2011, s.327; Alangoya, H. Yavuz /Yıldırım, M. Kamil /Deren-Yıldırım, Nevhis, Medeni Usûl Hukuku Esasları, 7.B, İstanbul 2009, s.140; Konuralp, Haluk, Medeni Usûl Hukuku, 1.B, Eskişehir 2006, s.79; Bilge, Necip/Önen, Ergun, Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara 1978, s.254; Postacıoğlu, İlhan, Medeni Usûl Hukuku Dersleri, 6.B, İstanbul 1975, s.297; Ulukapı, Ömer, Medeni Usul Hukukunda Dava Arkadaşlığı, Konya 1991, s.44; Yılmaz, s.587.**

### cc) Tecavüzün Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Tecavüzün hukuka aykırılığının tespiti davası<sup>516</sup>, genel nitelikteki tespit davasının kişilik haklarının korunmasında özel olarak düzenlenmiş şeklidir<sup>517</sup>. Burada dava yoluyla kişi, kişilik haklarına bir saldırının var olduğunu ve bunun hukuka aykırılığının tespitini istemektedir<sup>518</sup>. Davanın açılabilmesi için tecavüzün sona ermiş ancak etkilerinin devam ediyor olması gerekmektedir. Davanın açılabilmesi için şart olarak belirtilen “etki” unsuru, toplum boyutunda olabileceği gibi yalnızca taraflar arasında da olabilir<sup>519</sup>.

Tespit davasının açılabilmesi için etkisi devam eden tecavüzü gerçekleştirmiş olan kişinin kusurlu olması ya da bir zararın ortaya çıkması şartı aranmamaktadır<sup>520</sup>.

Kişilik hakkına tecavüz sebebiyle açılan diğer davalarda da bir tespit işlevi vardır<sup>521</sup>. Ancak bazı hallerde ortada tecavüzün kaldırılmasını gerektirecek bir durum olmayabilir ve yapılan müdahalenin etkisi devam edebilir. İşverence işyeri sırrının başka firmalara sızdırıldığı düşünülen işçinin telefonlarının dinlenmesi ve bunun sonucunda birşey elde edilmediğinden dinleme işleminin sona erdirilmesi hali örnek olarak ele alınabilir. Dolayısıyla burada tecavüzün önlemesi ya da kaldırılması davasının açılması söz konusu değildir. Ancak ortada hukuka aykırılığın olduğu aşıkardır. Bu gibi durumlarda işçi, hukuka aykırılığın tespiti davası yoluna başvurabilecektir.

## 2. İşçinin Kişiliğinin Tazminat Davaları İle Korunması

### a) Maddi Tazminat Davası

Maddi tazminat davası, kişilik hakkına hukuka uygun olmayan bir şekilde müdahale edilen kişinin, söz konusu müdahale nedeni ile malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesi amacı ile açılmaktadır<sup>522</sup>. Dava sonunda davalı taraf, kişilik hakkı ihlal edilmiş

---

<sup>516</sup> Tespit davaları 6100 sayılı HMK m.106'da genel olarak düzenlenmiştir. Buna göre tespit davası bir hakkın ya da hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığının tespiti amacıyla açılan davalardır. Diğer davalardan farklı olarak hukuki yararın özel olarak incelenmesi gerekir. Burada özel düzenleme bulunduğu için hukuki yarar ve diğer şartlar artık TMK hükümlerine göre değerlendirilecektir.

<sup>517</sup> **Duran/Öğüz**, s.144; **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.151.

<sup>518</sup> **Kılıçoğlu**, Medeni, s.187.

<sup>519</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.89; **Kuşku**, s.66.

<sup>520</sup> **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.144.

<sup>521</sup> **Zevkililer**, Aydın/**Acabey**, M.Beşir/**Gökyayla**, K.Emre, Medeni Hukuk, Ankara 2000, 6.B, s.476.

<sup>522</sup> **Helvacı/Erlüle**, s.89; **Soysal**, s.153; **Kuşku**, s.67.

olan davacı tarafın uğramış olduğu maddi zararı karşılayan tutarı ödemeye mahkûm edilmektedir<sup>523</sup>. Aynı şekilde işçi, işveren tarafından yapılan kişiliğine hukuka aykırı müdahale sonucunda uğradığı maddi zararın tazminini talep edebilmektedir<sup>524</sup>.

Maddi tazminat davasının olumlu neticelenebilmesi için, hukuka aykırı bir saldırı, maddi zarar, zarar ile saldırı arasında illiyet bağı ve saldırıda bulunan kişinin kusuru veya kusursuz sorumluluk halinin mevcut olması gerekmektedir<sup>525</sup>.

İşverenin hukuka aykırı bir şekilde işçinin kişiliğine yaptığı müdahaleler hem sözleşmeye aykırılık, hem de haksız fiil teşkil etmektedir. Bunun gibi birden çok sorumluluk sebebinin bulunması durumunda davacı olan tarafın kendi lehine olan sorumluluk sebebinin tercih etmesi isabetlidir<sup>526</sup>. İşçinin sözleşmeye aykırılık seçeneğini tercih etmesi, hem karşı tarafın kusurunu ispat etmek zorunda olmaması, hem de zamanaşımı sürecinin daha uzun olması açısından daha lehinedir<sup>527</sup>. Sözleşmeye aykırılığa dayanarak açılan maddi tazminat davası için zamanaşımı süresi TBK m.146 uyarınca on yıldır<sup>528</sup>.

## **b) Manevi Tazminat Davası**

TMK m.25'de manevi tazminat davası açılabilmesi için gerekli olan şartlar belirtilmediği için TBK m.58'deki genel kurala bakmamız gerekir. Kişilik haklarına yönelik yapılan saldırı sonucunda başvurulacak manevi tazminat talebi esas olarak TBK m.58'de düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre; "*Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir*". Bu nedenle çalışmamızda kişilik hakkının ihlali durumunda manevi zararı ve tazminatı düzenleyen TBK m.58 temel olarak alınacaktır.

---

<sup>523</sup> Aksoy, s.87.

<sup>524</sup> Kuşku, s.67.

<sup>525</sup> Genel bilgi için bkz. Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.155; Kılıçoğlu, Medeni, s.190-192; Helvacı/Erlüle, s.89; Soysal, s.153; Kaya, s.299; Kuşku, s.68; Aksoy, s.88.

<sup>526</sup> TBK 60. maddesinde tarafın hangi hukuki sebebe dayandığını belirtmemesi durumunda davacı tarafın lehine olan hukuki sebebin hâkim tarafından resen uygulanacağı belirtilmiştir.

<sup>527</sup> Duran/Öğüz, s.147; Kuşku, s.68.

<sup>528</sup> TBK m.72'e göre; "*Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.*"

TBK m.58 uyarınca kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Manevi tazminat davası, kişilik haklarına hukuka aykırı olarak müdahale üzerine, tecavüz edilen kişinin duymuş olduğu elem ve ızdırabın giderilmesi için başvurulmuş dava çeşididir<sup>529</sup>. Burada hâkimin takdir edeceği miktar, müdahale ile karşılaşan kişinin elem ve ızdırabını giderebilmek düşüncesi ile verilmektedir. Yargıtay kararlarına göre, manevi tazminat miktarı kişiliğine hukuka aykırı olarak saldırıda bulunulan kişinin elem ve ızdırabını giderip manevi huzurunu sağlamaya yöneliktir. Manevi tazminat bir ceza olmadığı gibi mamelek hukukuna yönelik zararının giderilmesine de yönelik değildir<sup>530</sup>. Zira, işçinin özel alanına dahil olan yerlerde (banyo, tuvalet, soyunma odaları vs.) yapılan gözetleme sonucunda, kişiliğinin zedelenmesi veya insanlık onurunun kırılması sonucunda kendisine ödenen manevi tazminat, elbetteki duyduğu hislerin karşılığını oluşturamaz. Mahkeme kararı sonucunda kendisine ödenen miktar, sadece bir tatmin ve rahatlama duygusu yaratacağından bir nebze olsun manevi acılarından kurtulmasına vesile olabilir<sup>531</sup>. Her ne kadar, izleme ve gözetleme sonucunda manevi tazminat davalarına ülkemizde çok rastlanmasa da üzerinde durulması gereken bir konudur. Zira yapılan izleme ve gözetleme sonucunda işçiler üzerinde ciddi olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir<sup>532</sup>.

---

<sup>529</sup> "...Amaç ise kişinin, hukuka aykırı olan eylemden dolayı bozulan manevi dengesinin eski haline dönüşmesi, kişinin duygusal olarak tatmin edilmesi, zarar vereni bir daha böyle bir eylemde bulunmaktan alıkoyması gibi olguları karşıladığı bir gerçektir. Manevi tazminat, kişinin çekmiş olduğu fiziksel ve manevi acıları dindirmeyi, hafifletmeyi amaçlar. Bu tazminat bizzat yaşanan acı ve elemine karşılığıdır...", YHGK 14.11.2001, 21-993/1019, www.kararara.com, (21.02.2014). **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.155; **Duran/Öğüz**, s.147; **Kılıçoğlu**, Medeni, s.192; **Helvacı/Erlüle**, s.90; **Soysal**, s.153; **Kuşku**, s.68.

<sup>530</sup> "...Manevi tazminat bir olay sebebiyle duyulan manevi üzüntü ve zararın mümkün olduğu ölçüde giderilmesidir. Amaç, zarara uğrayanda bir huzur hissi vermektir. Bu nedenle manevi tazminat ne bir ceza ne de gerçek anlamda bir tazminattır.", Yarg. 13.HD. 30.06.2011, 2670/10460, (www.legalbank.net, 17.02.2014); Aynı yönde kararlar için bkz. Yarg 4.HD 8.2.2001, 755/1157; Yarg 4.HD 13.12.1999, 8861/11038, (www.legalbank.net, 17.02.2014). **Oğuzman/Seliçi/Oktay**, s.157; **Kaya**, s.301.

<sup>531</sup> **Zevkliler/Acabey/Gökyayla**, s. 479.

<sup>532</sup> Almanya'da 23.05.2013 tarihli Mainz Eyalet İş Mahkemesi'nin bir kararında işçinin video kamera vasıtasıyla gözetlenmesi dolayısıyla kişilik hakkının zedelenmesi için açtığı manevi tazminat davasında 10.000,00 Euro'ya hükmedilmiştir. Olayda hırsızlık şüphesi dolayısıyla işyerinine 4 kamera monte edilmiştir. Söz konusu kameralar girişi, koridorun sonuna kadar olan kısmı ve makinelerin olduğu alanları da kapsayacak şekilde kayıt yapmaktadır. İşçi bu uygulama dolayısıyla yaşadığı sıkıntılar sebebiyle doktora gitmiş ve ishal, mide ağrısı ve huzursuzluk gibi şikayetlerden dolayı ilaç kullanmıştır. Mahkeme, yapılan kamera kaydını hem kişilik hakkına müdahale, hem de orantılılık ilkesine aykırılık olarak kabul etmiştir. Ayrıca işveren herhangi bir hırsızlık vakasını da kanıtlayamamış ve kamera kaydının kapıların dışı ile sınırlandırılabilceğini de bildirmiştir. Eyalet mahkemesi, ilk derece mahkemesinin 10.000,00 Euro'luk tazminat kararını onamıştır. Mainz Eyalet İş Mahkemesi Urteil vom 23.05.2013, 2 Sa 540/12, [http://www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil\\_neu.asp?rowguid={6AB7511A-9ECC-479F-9F6E-B6EB4694A572}](http://www3.mjv.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil_neu.asp?rowguid={6AB7511A-9ECC-479F-9F6E-B6EB4694A572}), (25.04.2014). Aynı yöndeki kararlar için bkz. Hessen Eyalet İş Mahkemesi Urteil vom 24.10.2010, 7 Sa 1586/09, Wetzlar İş Mahkemesi, Urteil vom 01.09.2009, 3Ca 211/08, Trier İş Mahkemesi, Urteil vom 21.11.2012, 4 Ca

Bilindiği üzere hukuk yargılamamızda taleple bağıllık ilkesi geçerlidir. HMK m.26 uyarınca hâkim tarafların talep sonuçları ile bağılıdır. Ondan başkasına ya da fazlasına karar veremez. Ancak durumun gerektirdiği hallerde daha azına karar verilebilir<sup>533</sup>. Manevi tazminatta esas olan tatmin duygusuna ulaşabilmektir<sup>534</sup>. Manevi tazminat taleplerinin bahsi geçen ilke dikkate alınarak hâkim tarafından değerlendirilmesi gerekir<sup>535</sup>.

Manevi zararın tazmininde hakim para şeklinde hüküm tesis edebileceği gibi onun yerine veya onunla beraber başka bir şeye de hükmedebilir. Bu hüküm ile hakime geniş bir takdir yetkisi verilmektedir<sup>536</sup>. Tarafların sıfatları ve işgal ettikleri makam, ekonomik ve sosyal durumları manevi tazminat miktarı belirlenirken göz önünde bulundurulur<sup>537</sup>; ancak 818 sayılı Kanun'da ve tasarıda yer alan söz konusu kriter, Türk Borçlar Kanunu'nda yer almamaktadır<sup>538</sup>.

---

151/12; Rheinland-Pfalz Eyalet İş Mahkemesi, Urteil vom 23.05.2013, 2 Sa 540/12, <http://dejure.org/>, (25.04.2014).

<sup>533</sup> Hessen Eyalet İş Mahkemesi kararında, hırsızlık ve işçilerin güvenliği gerekçesi ile takılan kameralar dolayısıyla kişilik hakkı zedelenen ve dava açan işçi davada 15.000,00 Euro tazminat talebinde bulunmuştur. Ancak mahkeme olayların değerlendirilmesi sonucunda tazminat miktarı olarak 7.000,00 Euro'ya hükmetmiştir. Urteil vom 24.10.2010, 7 Sa 1586/09, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=7%20Sa%201586/09>, (27.04.2014). **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.296; **Yılmaz**, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2012, s.268; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.350-351; **Umar**, s.115-116; **Postacıoğlu**, s.246.

<sup>534</sup> "... Takdir edilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir işlevi (fonksiyonu) olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna dair bir zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek tutar, var olan durumda elde edilmek istenilen doyum (tatmin) duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır.", Yarg. 4.HD. 20.03.2012, 1566/4474, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 15.04.2013).

<sup>535</sup> **Ulusan**, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.185.

<sup>536</sup> **Karayalçın**, s.268, **Zevkliler/Acabey/Gökyayla**, s.486.

<sup>537</sup> " Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır.", Yarg 4.HD. 08.02.2001, 755/1157, ([www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 17.02.2014).

<sup>538</sup> Manevi tazminat belirlenirken tarafların işgal ettikleri sıfatların ve makamların neden kanun hükmüne alınmadığı m.57 gerekçesinde şu şekilde belirtilmiştir, "*Gerçekten, 818 sayılı Borçlar Kanununun 43 üncü ve Tasarının 51 inci maddeleri uyarınca, hâkim tazminat miktarını belirlerken, "hâl ve mevkiin icabını / durumun gereğini", yani saldırının kişilik hakkı zedelenen kişinin manevî kişilik değerlerinde sebep olduğu eksilmeyi göz önünde tutmalıdır. Bu eksilmenin ise, sıfatı ve makamı daha yüksek ve ekonomik durumu daha iyi olan taraf bakımından çok, diğer taraf için az olduğu şeklinde bir kurala bağlanması yanlış olur. Bu nedenle, Tasarının 57 nci maddesinde, hâkimin manevî tazminat miktarını belirlerken, tarafların sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumları da dikkate alması gerektiğinin belirtilmesinde bir zorunluluk yoktur. Ayrıca, bunların maddede gereksiz yere tekrar edilmesi, herkesin kanun önünde eşit olduğu ilkesine de aykırı görülmüştür*".

Kişilik hakkına tecavüz edilen kişinin manevi tazminat davası açabilmesi için; yapılan tecavüzün hukuka aykırı olması, manevi bir zararın meydana gelmesi, meydana gelen zarar ile tecavüz arasında illiyet bağının olması ve tecavüzde bulunan kişinin kusurlu olması gerekmektedir<sup>539</sup>. Manevi tazminat davası için öngörülen zamanaşımı süresi TBK m. 146 uyarınca on yıldır.

## C) İŞ HUKUKU AÇISINDAN

### 1. Genel Olarak

Bilindiği gibi İş Hukuku'nun en önemli ve ağır yaptırımını fesih, işçilerin hukuka aykırı olarak izlenmesi ya da gözetlenmesi sonucunda da başvurabilecekleri yollardan bir tanesidir. Çalışmamızın bu kısmında işçilerin kişilik hakkına aykırı olarak izlenmesi ya da gözetlenmesi sonucunda kullanabileceği fesih hakkı üzerinde durulacaktır. Ancak fesih konusunun çok ayrıntılı olması sebebiyle, sadece çalışma konumuz ile bağlantılı olan kişilik hakkı çerçevesinde izleme ve gözetleme ile ilgili olan hususlara değinilmekte yetinilecektir.

### 2. Fesih Hakkı

#### a) Genel Olarak

İş sözleşmesinin belirli bir sürenin geçmesi ile ya da derhal sona erdiren ve tek taraflı olarak karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanı ile geleceğe etkili olarak ortadan kaldırılmasına fesih denmektedir<sup>540</sup>. Fesih hakkı, iş sözleşmesinin tarafları olan hem işçi, hem de işverene tanınmış bir haktır<sup>541</sup>. Fesih, tek taraflı irade beyanı olması nedeniyle bunun karşı tarafa ulaştırılmış olması gerekli ve yeterlidir<sup>542</sup>. Fesih beyanı, yenilik doğuran haklardan

---

<sup>539</sup> **Kılıçoğlu**, Medeni, s.193-194; **Aydos**, s.13-15.

<sup>540</sup> **Tolga**, Muammer Vassaf, İş Hukuku, 2.B, İstanbul 1952, s.160; **Çenberci**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.B, Ankara 1968, s.290; **Esener**, s.222; **Turan**, s.124; **Ekonomi**, s.166; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.718; **Narmanhoğlu**, s.349; **Süzek**, İş Hukuku, s.529; **Şakar**, İş Hukuku, s.84; **Uşan**, İş Hukuku, s.100; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.154; **Güven/Aydın**, s.136, **Wollenschlänger**, s.162; **Marschollek**, s.185-188; **Dütz/Thüsing**, s.106.

<sup>541</sup> **İzveren**, Adil/Akı, Erol, İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, C.I, 1.B, İzmir 1999, s.288; **Ekonomi**, s.166; **Narmanhoğlu**, s.349; **Süzek**, İş Hukuku, s.529.

<sup>542</sup> **Saymen**, Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.551; **Köseoğlu**, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, s.58; **Tolga**, s.60; **Süzek**, s.529; **Turan**, s.124; **Güven/Aydın**, s.136.



olması sebebiyle taraflardan birinin kullanması ile sona erer ve artık geri alınması mümkün değildir<sup>543</sup>.

Fesih konusu kural olarak İş Kanunu'nda herhangi bir şekil koşuluna bağlanmamıştır<sup>544</sup>. Başka bir anlatımla, fesih bildirim yazılı yapılabileceği gibi sözlü ya da davranışla da yapılabilir<sup>545</sup>. Ancak fesih bildirimini şekli konusunda iş güvencesi kapsamına giren işçiler ile kapsama girmeyen işçiler açısından bir ayırım yapılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile hukuk sistemimize getirilen iş güvencesi kavramına dahil olan işçiler için, m.19 uyarınca yapılacak fesihlerde işveren bunları yazılı yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunludur. Ayrıca işçinin davranışı veya verimi ile ilgili fesih nedenleri söz konusu ise savunmasının alınması da gerekir. Fakat iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler açısından ne savunma alma zorunluluğu ne de yazılı fesih şartı bulunmaktadır<sup>546</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilmesinde m.17'de düzenlenen "sürelî fesih"<sup>547</sup> ve m.24 ve m.25'de düzenlenmiş olan "derhal fesih"<sup>548</sup> olarak iki fesih türünü benimsemiştir<sup>549</sup>.

---

<sup>543</sup> **Ekonomi**, s.171; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.814; **Süzek**, İş Hukuku, s.529- 530; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s.202; **Uşan**, İş Hukuku, s.100; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.155.

<sup>544</sup> "...Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin kurulması veya feshedilmesi belirli bir şekle bağlı değildir. Bir başka anlatımla yazılı şekil şart değildir...", Yarg. 9.HD. 29.03.2004, E.2003/17188 K.2004/6465, **Çil**, Şerh, s.893. **Esener**, s.222; **Tunçomağ**, C.I, s.457; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.813; **Narmanhoğlu**, s.354.

<sup>545</sup> "...Davacının diğer işçi arkadaşları ile birlikte 30.04.2002 tarihinde iş bitimine kadar çalıştığı ve ücretlerinin ödenmesi sırasında zam talebinde bulununca işverenin "iş elbiselerinizi çıkartın çekip gidin işyerini kapatıyorum" sözleri ile davacıyı işten çıkardığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Bu durumda iş akdinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulü ile davacı yararına ihbar ve kıdem tazminatlarına karar verilmesi gerekirken, bu isteklerin reddi hatalıdır...", Yarg. 9.HD. 21.12.2005, E.2005/39113 K.2006/939, **Çil**, Şerh, s.793-794; Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 9.HD. 01.12.2005, 1698/37694; Yarg. 9.HD. 29.01.2004, E.2003/12158 K.2004/1460; Yarg. 9.HD. 15.12.2003, 9933/21931. Ayrıca bkz. **Köseoğlu**, s.61

<sup>546</sup> Sürelî fesih bildirim kural olarak yazılı yapılmalıdır. İşK m.19/1 uyarınca iş güvencesi kapsamındaki işçilere işverence yapılacak sürelî fesih bildirimini yazılı olarak yapılması geçerlilik koşuludur. Ancak iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler açısından her ne kadar böyle bir düzenleme bulunmasa da, m.109'de bu yasa uyarınca yapılacak tüm bildirimlerin yazılı olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu maddede belirtilen yazılılık koşulunun Yargıtay'ın da çeşitli kararlarında belirttiği gibi geçerlilik değil ispat koşulu olduğunu kabul etmek gerekir. Ayrıntılı açıklama ve Yargıtay kararları için bkz. **Süzek**, s.533-534.

<sup>547</sup> Hukuk sistemimizde, önelli fesih, ihbarlı fesih, olağan fesih, bildirimli fesih gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Kavramlar için bkz. **Ekonomi**, s.168; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.807; **Narmanhoğlu**, s.349; **Şakar**, İş Hukuku, s.84; **Uşan**, İş Hukuku, s.100; **Köseoğlu**, s.58 dn.4.

<sup>548</sup> Hukuk sistemimizde, olağanüstü fesih, bildirimsiz fesih, süresiz fesih, önelsiz fesih, derhal fesih, muhik (haklı) nedenle fesih olarak da kullanılmaktadır. Bknz. **Ekonomi**, s. 168; **Tunçomağ**, İş Hukuku, s.211; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.718; **Narmanhoğlu**, s.349; **Şakar**, İş Hukuku, s.84; **Uşan**, İş Hukuku, s.101; **Köseoğlu**, s.58 dn.5.

<sup>549</sup> **Turan**, s.126; **Narmanhoğlu**, s.349; **Şakar**, İş Hukuku, s.84; **Süzek**, s.530; **Andaç**, s.88; **Uşan**, İş Hukuku, s.100; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.155; **Köseoğlu**, s.58.

## b) Süreli (Bildirimli) Fesih

Süreli fesih, iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren irade beyanıdır<sup>550</sup>. İşK m.17'de, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde durumun karşı tarafa bildirilmesi ve kanunda öngörülen sürelerle uyulması koşuluyla fesih yoluna gidilebileceği belirtilmektedir. İşçi süreli fesih yoluna ancak belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı halinde başvurabilir<sup>551</sup>. Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte doğan ve işçinin kişilik hakkına dayanan bir haktır<sup>552</sup>. Aksi takdirde, sözleşmede herhangi bir süre öngörülmediği zaman, taraflar sürekli olarak sözleşme ile bağlı kalacaklardır ki bu da çağdaş hukuk sistemimiz ile bağdaşmayacaktır<sup>553</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'da vermiş olduğu bir kararında aynı hususu şu şekilde dile getirmiştir; "Süresi belli olmayan iş akitleri de, bugün yürürlükte olan sisteme göre taraflardan birinin irade açıklaması ile bozulabilir. Çünkü ebedi iş akdi insan hürriyet ilkesine aykırı düşer"<sup>554</sup>.

İzlenme ve gözetlenme sonucu kişilik hakkı zedelenen bir işçi, sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve kanunda öngörülmüş sürelerle de riayet etmek koşuluyla, herhangi bir sebebe dayanmaksızın süreli fesih yoluna başvurarak sözleşmesini feshedebilir.

## c) Derhal (Haklı Nedenle) Fesih

Kişisel ilişki kurulan iş sözleşmesinde, taraflardan birinin katlanamayacağı bir durumun varlığı halinde, onlardan sözleşmenin sürdürülmesini istemek mümkün değildir. Kanun koyucu söz konusu durumlarda sözleşmenin derhal sona erdirilebileceğini hüküm altına almıştır<sup>555</sup>. Bahsi geçen fesih, gerek sözleşmede gerekse kanunda belirlenmiş olan

---

<sup>550</sup> Çenberci, s.290; Ekonomi, s.169; Turan, s.127; Mollamahmutoglu/Astarlı, s.807; Süzek, İş Hukuku, s.532; Uşan, İş Hukuku, s.101.

<sup>551</sup> Işıklı, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara 1999, s.80; Ekonomi, s.169; Tunçomağ, Cilt I, s.456; Saymen, s.551; Tolga, s.160; Tunçomağ, İş Hukuku, s.201; Mollamahmutoglu/Astarlı, s.807; Narmanhoğlu, s.350; Süzek, İş Hukuku, s.532; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.156; Andaç, s.89; Köseoğlu, s.59; Güven/Aydın, s.145.

<sup>552</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı, s.807; Süzek, İş Hukuku, s.532; Köseoğlu, s.59.

<sup>553</sup> Süzek, s.532; Köseoğlu, s.59.

<sup>554</sup> YHGK 29.05.1963, 4-39/59, Karar için bkz. Süzek, s.532.

<sup>555</sup> Turan, s.145; Ekonomi, s.194; Narmanhoğlu, s.405; Süzek, s.695; Şakar, İş Hukuku, s.93; İzeren/Akı, s.302.

sürelere uyma zorunluluğu olmaksızın sözleşmeyi derhal sona erdiren fesih yoludur<sup>556</sup>. Derhal feshe, belirli ya da belirsiz süreli tüm iş sözleşmelerinin sona ermesinde başvurulabilir<sup>557</sup>.

Derhal fesih beyanında İş Kanunu'nda herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bundan dolayı yazılı ya da sözlü olarak yapılan beyan kabul edilebileceği gibi, fesih iradesini ortaya koyan bir davranış da hukuki sonuç doğurmak için yeterlidir<sup>558</sup>.

İşçinin derhal fesih hakkı İşK m.24'de düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında düzenlenen; "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" işçi lehine derhal fesih hakkı doğar. İşveren iş sözleşmesinin kurulması sırasında kusurlu davranır ya da sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçiyi yanıltırsa işçi söz konusu maddeye dayanarak sözleşmeyi derhal feshedebilir. Örneğin, işveren işyerinde belirli yerlerde video kameralar ile gözetleme yapıldığı ya da işyeri telefonlarının dinlendiği konusunda işçiyi bilgilendirmese ve bu hususlar işçi açısından esaslı noktalardansa işçi bu hükme dayanarak sözleşmeyi derhal feshedebilir.

Aynı maddenin b alt bendine göre "*İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa*"<sup>559</sup> işçi derhal fesih hakkını kullanabilir. Çalışma konumuz açısından, video kameralar ile gözetleme yasağı bulunan banyo, tuvalet ve soyunma odası gibi alanlarda işçilerin gözetlenmesi durumunda cinsel tacizin varlığı kabul edilebilir ve işçi bu hükme dayanarak derhal fesih hakkını kullanabilir.

---

<sup>556</sup> Saymen, s.564; Tolga, s.163; Turan, s.145; Esener, s.235; Narmanhoğlu, s.406; Süzek, s.695; Şakar, İş Hukuku, s.93; Andaç, s.90; Güven/Aydın, s.166.

<sup>557</sup> Saymen, s.563-564; Tolga, s.163; Esener, s.235; Mollamahmutoglu/Astarlı, s.718; Narmanhoğlu, s.406; Süzek, 695; Uşan, İş Hukuku, s.115; Güven/Aydın, s.166.

<sup>558</sup> Türk Borçlar Kanunu'nda sözleşmeyi fesheden tarafın fesih sebebini yazılı olarak bildirme zorunluluğu düzenlenmiştir. Söz konusu bu hükmün İş Kanunları açısından uygulanmasının mümkün olup olmadığı hususu tartışmaya açıktır. Bu konuda bkz. Narmanhoğlu, s.408; Süzek, İş Hukuku, s.534.

<sup>559</sup> "...Davacı ile davalı arasında ücret anlaşmazlığı nedeniyle bir ihtilaf çıktığı, bu hususu aralarında konuştukları sırada işverenin davacıya "işinize gelirse çalışsınız, şartlar bu" dedikten sonra küfür ve hakaret ettiği, iki gün daha çalışan davacının daha sonra işyerini terk ettiği, dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Davacı olaydan 2 gün sonra işyerini bu nedenle terk ettiğinde iş akdinin haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır..." Yarg. 9.HD 01.05.2006, E.2005/34035 K.2006/11952, Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, Madde 20- 39, C.II, 2.B, Ankara 2007, s.1747-1748.

Aynı maddenin c alt bendine göre; "İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, 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"<sup>560</sup> işçi iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilecektir. Burada konumuz açısından husus, "işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç" işlemedir. Belirttiğimiz gibi, TCK m.132-140 arasında özel hayata ve hayatın gizli alanına karı işlenen suçlar düzenlenmiştir. İşveren hukuka aykırı olarak yapmış olduğu izleme ve gözetleme hapsi gerektiren suçlar kapsamına giriyorsa işçi yine derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

Son olarak aynı maddenin d alt bendine göre; "İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" işçi lehine haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. İşçinin salt cinsel tacize uğraması derhal fesih hakkı için yeterli değildir, bunun için cinsel tacize işyerinde uğraması ve bunun işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması gerekmektedir. Örneğin, işçinin işyerindeki başka bir işçi tarafından soyunma odasında video kamera ile gözetlenmesi durumunun işverene bildirilmesine rağmen, işveren eğer gerekli önlemleri almıyorsa işçi haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshedebilir.

İşçiye karşı yapılan hukuka aykırı izleme ve gözetleme eyleminin işveren vekili olmayan bir işçi tarafından, işveren talimatıyla yapılmasında da işçi derhal fesih hakkını kullanabilecektir<sup>561</sup>.

Ancak işçinin kişiliğine karşı yapılan hukuka aykırı müdahalenin işyerindeki başka bir işçi tarafından yapılması ve işverenin kusurunun bulunmaması durumunda işçinin derhal fesih hakkı olmadığı kabulü gerekir<sup>562</sup>.

---

<sup>560</sup> "...Davacı dava dilekçesinde Şubat 2001 ayı sonlarında hırsızlık suçlaması yapılması nedeniyle işverenle kavga ettiğini ve daha sonra işe gitmediğini belirtmektedir. Bu durumda fesih tarihi 01.03.2001 tarihi olduğu gibi, davacı hizmet akdine haklı nedenle de olsa kendisi feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanamaz..." Yarg. 9.HD. 06.04.2006, E.2005/28250 K.2006/8798, **Çil**, Şerh 2, s.1748-1749.

<sup>561</sup> **Okur**, s.188; **Sevimli**, s.259.

<sup>562</sup> "...İşyerinin periyodik mali denetiminin yapıldığı sırada işyerinin elemanı dahi olmayan mali müşavirin sözlü şekilde sataşması sonucu davalı işçinin bu sataşmadan üzülmeye işyerini terk ettiği ve bir daha işbaşı yapmadığı dosya içeriğinden anlaşılmakta olup bu konuda taraflar arasında bir uyuşmazlık mevcut değildir. Mali Müşavir, mali konularda yapılan bir anlaşma üzerine denetim yapmak için işyerinde bulunduğu ve işveren vekili sıfatını taşımadığı işçiye hakaret etmesi davalı işveren için sorumluluğu gerektirmez. Gerçekten 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 16/2- b kapsamında düşünülemez. Bu itibarla olayda davacı işçi

## D) İŞÇİNİN İŞVERENE KARŞI AÇACAĞI DAVALARDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

### 1. Görevli Mahkeme

Görev kuralları; davanın konusu, miktarı ve niteliği göz önüne alınarak bir uyuşmazlığın adli yargı ilk derece mahkemelerinden hangisinin önünde halledileceğini düzenleyen kurallardır<sup>563</sup>. AY m.142'e göre mahkemelerin görevleri kanunla belirlenir. Kanun koyucu Anayasanın söz konusu hükmüne uygun olarak birtakım işlerin yahut kişilerin özelliklerini göz önünde tutarak ihtisas mahkemeleri kurmak yoluna gitmiştir. İşte İş Mahkemeleri, iş davalarına bakmak üzere kurulmuş ihtisas mahkemeleridir. İş davalarının neler olduğu ise İşMK m.1 ile tespit edilmiştir<sup>564</sup>. İşMK m.1/1 uyarınca İş Kanununa göre işçi sayılan kişiler ile işverenleri veya işveren vekilleri arasındaki iş sözleşmesi veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde görevli mahkemeler, İş mahkemeleridir. Söz konusu kural Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi gazeteci ve gemi adamları için de geçerlidir (Deniz İşK. m.46; Basın İşK. Ek m.4). Buna göre İş Kanununa tabi olmayan işçilerin açacakları davalar iş sözleşmesinden kaynaklansa bile iş mahkemelerinde değil, genel mahkemelerde görülür<sup>565</sup>. Anayasanın amir hükmü gereğince tarafların anlaşarak iş mahkemesinin görevine girmeyen bir uyuşmazlıkta iş mahkemelerini görevli kılan sözleşme yapmaları mümkün değildir<sup>566</sup>.

İş sözleşmesinin işverene yüklediği borçlardan birisi de işçiyi koruma borcudur. Söz konusu borç işçinin kişiliğini korumayı da içermektedir. Dolayısıyla işçinin TMK m.25 uyarınca açacağı davalarda, saldırıyla iş ilişkisi arasında bağlantı kurulabildiği müddetçe, davanın dayanağını teşkil edecek sebep, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ve bundan kaynaklanan bir borcun işveren tarafından ihlal edilmesidir. İşMK m.1 uyarınca bir uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülebilmesi için iki şartın bulunması gerekir. İlk olarak, uyuşmazlık iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'ndan kaynaklanmalıdır. İkinci olarak da

---

bakımından bildirimsiz fesih hakkı doğmuş değildir. Böyle olunca kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir." Yarg. 9.HD. 08.11.1999 13898/16874, (www.kazanci.com, 01.05.2013).

<sup>563</sup> **Kuru**, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, 6.B, İstanbul 2001, s.163; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.117; **Yılmaz**, s.40; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.119; **Umar**, s.3; **Karşlı**, s.194; **Postacioğlu**, s.111.

<sup>564</sup> **Kuru**, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.V, 6.B, İstanbul 2001, s.5598.

<sup>565</sup> **Kuru**, Cilt 5, s.5599.

<sup>566</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.130; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.127; **Karşlı**, s.219.

uyuşmazlığın taraflarının işçi ve işveren, yahut işveren vekili olması gerekir<sup>567</sup>. Kişilik hakkının ihlali sebebiyle açılacak davada, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ihlali çerçevesinde işçi ile işveren arasında mevcut bulunan uyuşmazlıkların çözülmesi hususu söz konusu olduğundan, görevli mahkeme olarak, İş Mahkemelerini kabul etmek uygun olsa gerektir<sup>568</sup>.

Görev, HMK m.114/I, c, uyarınca bir dava şartıdır. Mahkeme HMK m.115/I greğince dava şartlarının mevcut olup olmadığını, hakim davanın her aşamasında kendiliğinden araştırır, taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilir. Dolayısıyla iş mahkemelerinin görevine giren bir dava, diğer bir mahkemede, yahut başka bir mahkemenin görevine giren dava iş mahkemesinde açılmışsa mahkemece yargılamanın her aşamasında, kural olarak ön inceleme aşamasında bu kararın verilmesi beklenir. Re'sen görevsizlik kararı verileceği gibi taraflarca da hükmün kesinleşmesine kadar görev itirazı ileri sürülebilir<sup>569</sup>. Görev kuralları HMK m.1 uyarınca kamu düzenine ilişkindir<sup>570</sup>. Dolayısıyla bu husus, görev kurallarına ilişkin olarak açık yahut zımni sözleşme yapılamamasını izah etmektedir.

Görevsizlik kararı verilmesi ve kararın kesinleşmesi üzerine<sup>571</sup> HMK m.20 uyarınca taraflardan birinin kararın kesinleştiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde kararı veren mahkemeye başvurarak, dava dosyasının görevli mahkemeye gönderilmesini talep etmesi gerekir. Aksi halde davanın açılmamış sayılmasına karar verilir<sup>572</sup>. Dolayısıyla işçinin kişilik hakkının işveren tarafından ihlal edilmesi üzerine açılan dava, iş mahkemesi dışında başka bir mahkemede açılmışsa mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekir. Görevsizlik kararı üzerine davanın tarafı olan işçi veya işverenden birinin, kararı veren mahkemeye başvurarak dosyanın iş mahkemesine gönderilmesini talep etmesi gerekir<sup>573</sup>. Şayet iki hafta içerisinde bu

---

<sup>567</sup> **Kuru**, Cilt 5, s.5607.

<sup>568</sup> Aynı görüş için bkz. **Sevimli**, s.299.

<sup>569</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.131-132.

<sup>570</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.131.

<sup>571</sup> Kesinleşme üç türlü olabilir. İlki, karar kendisine karşı kanun yoluna başvurulabilecek bir karar niteliğinde olmadığından verildiği anda kesin olabilir. İkincisi, karara karşı kanun yolu açıktır, ancak süresinde kanun yoluna başvurulmadığı için sürenin sona ermesi ile birlikte karar kesinleşir. Üçüncüsü kanun yoluna başvurulur ve kanun yolu incelemesini yapmakla yetkili merciin ilk derece mahkemesinin kararını uygun bulması ile kesinleşir.

<sup>572</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.132 vd; **Yılmaz**, s.212 vd; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.130 vd; **Umar**, s.83 vd; **Karsh**, s.221.

talepte bulunulmazsa dava açılmamış sayılır. Davanın açılmamış sayılması ile birlikte davanın açılması ile ortaya çıkan bütün sonuçlar ortadan kalkar<sup>574</sup>.

## 2. Yetkili Mahkeme

Mahkemeler kurulurken bunların bir de yargı çevresi tayin olunur. Yargı çevresi bir mahkemenin coğrafi alan olarak yargılama faaliyetinde bulunabileceği alanı ifade eder. İşte mahkemelerin söz konusu coğrafi alanda yargılama faaliyetinde bulunabilme iktidarına yetki denir<sup>575</sup>. Hukuk Muhakemeleri Kanunu, genel ve özel birtakım yetki kuralları sevk etmiştir. Bunun yanında bazı özel kanunlarda da yetki kuralları mevcuttur. İş Mahkemeleri Kanunu, yetkili mahkemenin belirlenmesi konusunda da özel bir hüküm içermektedir. İşMK m.5 uyarınca; "*İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir*". Buna göre, iş davaları için, iki yer mahkemesi yetkilidir. İlk olarak, davalının dava açıldığı tarihteki ikametgahı sayılan yer mahkemesi yetkilidir. Esasen HMK m.6 gereğince söz konusu mahkeme genel yetkili mahkemedir. İkinci olarak da, işçinin işini yaptığı iş yerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir. İşMK m.5'in son cümlesine göre bu kurala aykırı olarak yetkiye ilişkin yapılan sözleşmeler geçersizdir<sup>576</sup>.

Dava İşMK m.5'e aykırı olarak başka bir yer mahkemesinde açılırsa nasıl hareket edileceği, diğer bir ifade ile yargılama içerisinde bu hususun nasıl inceleneceği tartışma konusudur. Öğretide bir görüşe göre iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzeninden kabul edildiğinden<sup>577</sup> söz konusu yetki düzenlemesi kesin yetki teşkil etmektedir<sup>578</sup>. Bu nedenle dava şartıdır ve yargılamanın her aşamasında mahkemece re'sen gözetilir, taraflarca da her zaman ileri sürülebilir<sup>579</sup>. Ancak Yargıtay'ın farklı yönde kararları mevcuttur. Bazı

---

<sup>573</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.131-132.

<sup>574</sup> Bu nedenle davanın açılması ile ortaya çıkan zamanaşımının kesilmesi durumu da ortadan kalkar, zamanaşımı süresi hiç kesilmemiş gibi hesap edilir. Burada işçinin daha sonra açacağı davasının zamanaşımı sebebiyle reddedilmesi tehlikesi ortaya çıkacaktır.

<sup>575</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.134; Yılmaz, s.91; Kuru/Arslan/Yılmaz, s.133; Karşlı, s.226.

<sup>576</sup> HMK m.17 ile birlikte yetki sözleşmesi yapabilme imkânı yalnızca tacirler ve kamu tüzelkişilerine kendi aralarında yapacakları sözleşmelerle sınırlı olmak kaydıyla izin verilmiştir. Dolayısıyla, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun söz konusu hükmünden sonra İşMK m.5 hükmü olmasa dahi işçi ile işveren sözleşme yapmak suretiyle yetkili mahkemeyi tayin edemeyeceklerdir.

<sup>577</sup> Yılmaz, s.97-98; Karşlı, s.126; Kuru, s.5633.

<sup>578</sup> Kuru, s.5633.

<sup>579</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s.779; Kuru, s.5633.

kararlarında Yargıtay söz konusu hükmün kesin yetki içermediğini, mevcut diğer genel ve özel yetkili mahkemelerde de davanın açılabilceğini belirtmektedir<sup>580</sup>. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2010 yılında verdiği bir kararında<sup>581</sup> "*İş Mahkemelerinin yetkileri kamu düzenine ilişkin olduğundan yetki itirazında bulunmamış olsa bile mahkemece kendiliğinden davanın her aşamasında gözetilmesi gerekir. Dairemizin 24.04.2009 tarih ve 9425-11511, 19.02.2008 tarih ve 2007/30633-2008/1051, 10.02.2009 tarih ve 2009/1089-1968 sayılı içtihatları da bu doğrultudadır. Bu nedenle somut olayda davalının ikametgâhı mahkemesi olan Gediz İş Mahkemesi davaya bakmaya yetkilidir.*" hükmünü kurmuştur. Yine Yargıtay dairelerinin kimi kararlarında iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğu ve mahkemece re'sen gözetileceği belirtilmektedir<sup>582</sup>. Bahsi geçen durumda, şayet kesin yetki içermediği kabul edilirse İş Mahkemeleri Kanunu'na aykırı olarak açılan bir davada yetki itirazı ilk itiraz olacaktır. HMK m.19/II uyarınca esasa cevap süresi içerisinde ve en geç esasa cevaplarla birlikte ileri sürülmesi gerekecektir. Bu süre içerisinde ileri sürülmezse mahkemece re'sen gözetilemeyecek, taraflarca da daha sonra ileri sürülemeyecektir. Kanaatimizce İşMK m.5 hükmünü, iş yargılaması için işçiyi koruma gayesi ile hareket edilerek getirilmiş, kamu düzenine ilişkin emredici ve kesin yetki getiren bir kural olarak kabul etmek gerekir. Bu nedenle yetki incelemesi HMK m.19/I uyarınca mahkemece yargılamanın her aşamasında yapılmalı, taraflarca da her zaman ileri sürülebilmelidir. .

Burada üzerinde durulması gereken husus yetkili mahkeme konusunda TMK m.25/5 ile İşMK m.5 arasındaki farklılık ve işçinin kişiliğine yapılan saldırı halinde hangi hükmün uygulanacağıdır. TMK m.25/5 uyarınca davacı, kişilik haklarının korunması için kendi ikametgâhı veya davalının ikametgah bulunan yer mahkemesinde dava açabilmektedir. Yani

<sup>580</sup> "...Davanın yasal dayanağı, belirgin olarak 5521 sayılı Yasanın 5.maddesidir. Anılan maddeye göre, İş Mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz. Maddenin açık hükmüne göre davacının iki seçimlik hakkı vardır. Birincisi, davalıların Türk Medeni kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde, diğeri de, işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede dava açmasıdır. Sigortalının yaşamını yitirmesi sonucunu doğuran zararlandırıcı olayın Vize ilçesinde gerçekleşmiş olup özü itibariyle haksız fiilden kaynaklanan davalar olan iş kazası tazminat davalarında zararlandırıcı olayın meydana geldiği yer mahkemesinin de diğeri yetkili mahkemeler ile birlikte yetkili bulunduğunun gözetilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir", Yarg 21.HD 25.06.2012, E.2011/3828, K.2012/12019, (www.kazanci.com, 01.05.2013). HMK'da yer alan diğeri özel yetkili mahkemelerin de dikkate alınacağını belirten başka kararlar için bkz. Yarg 21.HD 26.04.2011, E.2010/5070 K.2011/3863; Yarg 9.HD 01.02.2011, E.2009/3396 K.2011/2175; Yarg 21.HD 22.11.2010, E.2009/15468 K. 2010/11412; Yarg 21.HD 28.09.2010, 11021/9153, (www.kazanci.com, 01.05.2013).

<sup>581</sup> YHGK 17.02.2010, 9-52/89, (www.kazanci.com, 01.05.2013).

<sup>582</sup> Yarg 21.HD 25.10.2010, E.2009/9982 K.2010/10364; Yarg 9.HD 21.09.2010, 34417/25250; Yarg 9.HD 28.06.2010, E.2008/30425 K.2010/20200; Yarg 9.HD 15.06.2010, 22121/18862, (www.kazanci.com, 01.05.2013).



söz konusu maddeye göre davacının seçimlik bir hakkı vardır. Davacı davayı isterse kendi ikametgahında, isterse davalının ikametgahı bulunan yer mahkemesinde açabilmektedir. Davacının ikametgahında dava açılmasına imkân tanımakla söz konusu hüküm İşMK m.5'ten ayrılmaktadır. Öğretideki daha baskın olan görüşe göre<sup>583</sup>, İşMK m.5 hükmü kamu düzenine ilişkindir ve emredici nitelikte olup sözleşme ile aksinin belirlenmesi geçerli değildir. Bu çerçevede değerlendirilecek olursa, TMK m.25/5 hükmündeki yetki kuralı işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan ve kişiliğe müdahale durumunda uygulanmaz. İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun işveren tarafından yerine getirilmediği iddiası ile dava açmakta ise bir iş davası söz konusu olacaktır ve iş davalarında İşMK m.5'te yer alan düzenleme kesin yetki içermektedir.

Bundan farklı olarak, Borçlar Kanunu'na tabi olan bir işçinin söz konusu olması durumunda görevli mahkemenin Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre belirlenmesi gerekecek; yetkili mahkeme konusunda ise TMK m.25/5 ile diğer genel ve özel yetki kuralları uygulanacaktır<sup>584</sup>.

## **E) HUKUKA AYKIRI OLARAK ELDE EDİLEN DELİLLER**

Bir vakıadan lehine hak çıkaran kimse, o vakıayı ispat yükü altındadır. Bununla birlikte, tarafların ispat için delil göstermeleri, uyuşmazlık konusu vakıa ile sınırlıdır<sup>585</sup>. Ancak delillere ulaşmak için uygulanan metodların bazıları yasaklanmıştır<sup>586</sup>. Bilindiği gibi, günümüzde teknolojinin gelişmesine paralel olarak kişilerin özel yaşamlarına tecavüz olanakları git gide artmakta hatta bu yolla elde edilen deliller mahkemelere sunulmaktadır. Hukuka aykırı olarak elde edilen delillerin mahkemelerde nasıl kullanılması gerektiği öğretisi ve mahkeme kararlarında tartışılmakta idi<sup>587</sup>. Ancak HMK m.189/2'de getirilen düzenleme ile tartışmalara bir anlamda son verilmiştir. Söz konusu maddeye göre; hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınmaz. Başka bir anlatımla, hukuka aykırı yoldan elde edilen delillerin mahkemeye sunulması halinde, bunların

---

<sup>583</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.779; **Kuru**, Cilt 5, s.5633; **Sevimli**, s.300; **Şahlanan**, İş yargılaması, s.121; **Kuru**, s.551; **Günay**, Yeni İş Yasalar, s.201.

<sup>584</sup> **Sevimli**, s.301.

<sup>585</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özeker**, s.584.

<sup>586</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özeker**, s.585.

<sup>587</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özeker**, s.584.

değerlendirilmesi yasak olduğu kanunda açıkça düzenlenmiştir<sup>588</sup>. Düzenleme ile birlikte, Medeni yargı da Anayasa ve Ceza yargısına uygunluk sağlanmıştır<sup>589</sup>.

HMK m.189/2'nin gerekçesine göre, hakim mahkemeye sunulan delilin elde edilmiş biçimini re'sen göz önüne almalı ve diğer tarafın itirazı olmasa dahi hukuka aykırı yollarla elde edilmiş olan delillerin değerlendirilmesinin caiz olmadığına karar vermelidir<sup>590</sup>. Ancak kanuna aykırı olarak elde edilen delillerin dahi değerlendirilmesi konusunda, dürüstlük kuralı esas alınarak karar verilmeli ve somut olayın özellikleri esas alınmalıdır<sup>591</sup>. Bu konuda ihlal edilen kanun hükmü ile ispatlanmak istenen menfaat arasında amaca uygunluk ilkesi göz önünde bulundurulmalı ve ona göre karar verilmelidir. Başka bir anlatımla, gizli şekilde elde edilen tüm deliller hukuka aykırı olarak nitelendirilmemelidir<sup>592</sup>. Bununla birlikte hukuka

---

<sup>588</sup> "...Somut olayda; davacı, müdür olarak çalıştığı okulda öğretmenler arasında yaşanan huzursuzluğu gidermek için davalı öğretmen Derya'yla görüşmek istemiş, davalının bir sonraki gün evine davet etmesi üzerine eşi ve çocuğu ile birlikte kendisini ziyaret etmiştir. Bu ziyaret sırasında davacının ses ve görüntüsü gizlice kaydedilmiş ve Mustafa isimli şahsa verilmiştir. Davacının beyanlarından rahatsızlık duyan Mustafa, Cumhuriyet Savcılığı ve Milli Eğitim Bakanlığı'na şikayette bulunmuştur. Cumhuriyet Savcılığınca yapılan tahkikat sonucunda "şüphelinin konuşmalarının gizlice kaydedildiği CD'nin CUMK.nun 206/2-a, 217/2. maddeleri uyarınca rızası dışında kaydedilmesi nedeniyle hukuka uygun elde edilmiş delil niteliği taşımadığı" gerekçesiyle kovuşturmayaya yer olmadığına karar verilmiştir. Davalıların gizlice ses ve görüntü kaydetme biçiminde gerçekleşen bu eylemi, davacının şeref ve haysiyetine tecavüz etme amacı güdülmemiş olsa bile, kişilik haklarına saldırı oluşturur. Yukarıda anılan yasal düzenlemeler karşısında TMK.nun 24. maddesi yollamasıyla BK.nun 49. maddesi uyarınca davacı lehine manevi tazminat takdiri gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması doğru görülmemiş, bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir...", Yarg. 4.HD. 26.10.2007, E.2006/13723 K.2007/13089. Aynı yönde karar için bkz. Yarg. HGK 28.05.2003, 1-374/370; Aksi uygulama için bkz. "...Bir delilin elde edilmesi, kişilerin Anayasa ile tanınmış hakların ihlali suretiyle gerçekleşmiş ise, onun hukuka aykırı olarak elde edildiğinin kabulü gerekeceğinde duraksama bulunmamaktadır. Delilin elde edilmesinde hukuka uygunluk nedenleri varsa, o zaman kanuna aykırılık ortadan kalkar. Kuşkusuz Anayasaya göre; herkes özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Ancak, evliliğin yasal yükümlülükler alanı, diğer eş için dokunulmaz değildir. Bu nedenle, eşinin sadakatinden kuşkulanan davacı-davalının, birlikte yaşadıkları her ikisinin de ortak mekanı olan konutta, eşinin bilgisi dışında ses kayıt cihazı yerleştirerek, eşinin aleni olmayan konuşmalarını kaydetmesinde bu suretle sadakat yükümlülüğü ile bağdaşmayan davranışlarını tesbit etmesinde özel hayatın gizliliğinin ihlalden söz edilemez ve hukuka aykırılık bulunduğu kabul olunamaz...", Yarg. 2.HD. 20.10.2008, E.2007/17220, K.2008/13614, (www.kazanci.com, 19.05.2013). Ayrıntılı açıklama için bkz. **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.584-585; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.369.

<sup>589</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.586.

<sup>590</sup> "...İspat hakkının delillere dair yönünün hukuki çerçevesi çizilmiş; bir davada ileri sürülebilecek her türlü delilin mutlaka hukuka uygun yollardan elde edilmiş olması esası getirilmiştir...Anılan düzenlemeye göre, hukuka aykırı olarak elde edildiği anlaşılan delillerin, mahkeme tarafından bir vakının ispatında dikkate alınmayacağı düzenlenmek suretiyle, yargılama sırasında taraflarca sunulan delillerin elde edilmiş biçiminin mahkeme tarafından re'sen göz önüne alınması ve delilin her ne surette olursa olsun hukuka aykırı olarak elde edildiğinin tespit edilmesi halinde, diğer tarafça bir itiraz ileri sürülmesi dahi mahkemece caiz olmadığına karar verilerek, dosya kapsamında değerlendirilmemesi ilkesi benimsenmiştir...", YHGK 15.02.2012, E.2011/2-703 K.2012/70, www.kazanci.com, (07.10.2013). Ayrıca bkz. **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.369.

<sup>591</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.586.

<sup>592</sup> "...Dava, hukuka aykırı olarak elde edildiği ileri sürülen ses kayıtlarının kullanılması nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkindir. Uyuşmazlığın çözümünde, sunulan kayıtların hukuka aykırılık oluşturup

aykırı şekillerde elde edilen deliller, Anayasada güvence altına alınmış temel hakları, özel yaşamı ya da kişilik haklarını ihlal ediyorsa, mahkemede delil olarak değerlendirilmemelidir<sup>593</sup>.

Günümüzde artık her ne pahasına olursa olsun gerçeği elde etme görüşü kabul edilmemelidir<sup>594</sup>. Zira usul hukukunda gerçeğin her zaman ön planda olduğu görüşü artık savunulmamaktadır. Baskın olan görüş de, hukuka aykırı elde edilen delillerin değerlendirilmemesi gerektiği yönündedir<sup>595</sup>. Aksi halde, hakkı dengelemek için başvuru yollarının hiçbir anlamı kalmaz. Çünkü son yıllarda hızla gelişmekte olan teknoloji sayesinde hukuka aykırı olarak delil elde etme yolları giderek artmış durumdadır.

Genel olarak, kişilik hakkına yapılan müdahale sonucunda elde edilen delilin mahkemece değerlendirilmesinin yasak olduğu kabul edilmelidir<sup>596</sup>. Örneğin, işverenin gizlice işçilerin telefonlarını dinlemesi, görüntülerini alması gibi. Yapılan telefon görüşmelerinde tarafların rızasının bulunması halinde, bu konuşmalar banda kaydedilebilir ya da başkalarının dinlenebilir<sup>597</sup>. Ancak burada rızanın varlığından söz edebilmemiz için telefon görüşmesini yapan her iki tarafın da rızasının var olması gerektiği kanaatindeyiz. Aksi takdirde işçinin kişilik hakkına müdahale oluşturmayan dinleme işlemi, karşı taraf açısından kişilik hakkına müdahale niteliğinde olacaktır.

---

oluşturmadığı irdelenmelidir. Konuya ilişkin olarak Yargıtay Ceza Genel Kurulunun kararında da: "Kişinin kendisine karşı işlenmekte olan bir suçla ilgili olarak bir daha kanıt elde etme olanağının bulunmadığı ve yetkili makamlara başvurma imkanının olmadığı ani gelişen durumlarda karşı tarafla yaptığı konuşmaları kayda alması halinin hukuka uygun olduğunun kabulü zorunludur." denilerek delil amaçlı ve kişinin kendisine yönelen eylemler nedeniyle ses kaydı yapılmasının hukuka uygun olduğu kabul edilmiştir. Somut olay, yukarıdaki açıklamalar ışığında değerlendirildiğinde dava konusu edilen eylemin hukuka aykırı olmadığı kabulü ile istemin tümünden reddi gerekirken bir bölümünün kabul edilmiş olması kararın bozulmasını gerektirmiştir...", Yarg. 4.HD. 20.06.2012, E.2011/4664 K.2012/10806, (www. kazanci.com, 07.10.2013); karar için bkz. **Pekantez/Atalay/Özekes**, s.593.

<sup>593</sup> **Pekantez/Atalay/Özekes**, s.586.

<sup>594</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s.369; **Pekantez/Atalay/Özekes**, s.586.

<sup>595</sup> "...Bir delilin mahkemece kabul edilebilmesi için, gerek öğretide yer alan ağırlıklı görüş, gerekse de H.G.K. Kararlarında ortaya konulan ölçüt; o delilin usulsüz olarak yaratılmamış olması ve hukuka aykırı biçimde elde edilmemesidir. Bir delilin usulsüz olarak elde edilmesi ayrı, usulsüz olarak yaratılması ayrı bir olaydır. Usulsüz olarak elde edilen bir delil somut olayın özelliğine göre değerlendirilebilirse de; usulsüz olarak yaratılan bir delilin hiçbir şekilde delil olarak kabulü olanaklı değildir...", YHGK 15.02.2012, E.2011/2-703 K.2012/70, (www. kazanci.com, 07.10.2013). Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 3.HD 21.01.2013, E.2012/23195 K.2013/698; Yarg. 4.HD 04.07.2012, E.2011/4667 K.2012/11619; **Pekantez/Atalay/Özekes**, s.587.

<sup>596</sup> **Pekantez/Atalay/Özekes**, s.599.

<sup>597</sup> **Pekantez/Atalay/Özekes**, s.600.

İşçilere bilgi verilmeksizin yapılan gizli video yoluyla yapılan gözetlemeler, kural olarak, hukuka aykırıdır ve bu yolla elde edilen deliller de hukuka aykırı olarak delil niteliğindedir<sup>598</sup>. Ancak bununla beraber, bazı durumlarda bu video kayıtları somut bir suç hakkında delil olarak kullanılabilir<sup>599</sup>. Zira, başka bir yolla delil elde etmenin imkansız olduğu durumlarda söz konusu kuralın belirli sınırlar çerçevesinde esnetilmesi gerekmektedir<sup>600</sup>. Her ne kadar Anayasa ile güvence altına alınmış temel hakların, kişilik haklarının ve özel hayatın gizliliğinin korunmasının esas olması gerektiği görüşünü savunsak da, bazı somut olaylarda "gri" bir alanın bırakılması gerektiğine inanmaktayız. Örneğin, hırsızlık şüphesi olan bir departmanda işverenin bunu hiçbir şekilde ispatlayamamasına karşılık, uygunluk ve ölçülülük ilkesi uyarınca işçilerin belirli amaç, gün ve saat için izlenebilmesi ve bunun da delil olarak değerlendirilebilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Çünkü, işverenin var olan ve zedelenen ekonomik yararının korunması için elde etmesi gereken delillerin başka yolla elde edilmesi mümkün olmamaktadır.

Yukarıda saymış olduğumuz delillerin hukuka uygun olarak elde edildiğinin kabulü için, hukuka uygunluk sebeplerinden birinin var olması gerekmektedir. Zira hukuka uygunluk sebeplerinden birinin varlığı durumunda, elde edilen deliller hukuka uygun nitelik taşıyacak ve mahkemece değerlendirilebilecektir.

## II. CEZAI SONUÇLARI

### A) 5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU

İşverenin hukuka aykırı olarak işçinin işyerindeki bilgisayar, internet, e-posta ve telefonlarının denetlenmesi, şartları mevcut ise, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı işlenen suçlara ilişkin olarak m.132 ilâ m.140 arasında düzenlenmiş olan hükümler kapsamına girer. Bu maddelerde öngörülenler ile birlikte, Avrupa

---

<sup>598</sup> "... ve video kamera kayıtları delil olarak kullanılamaz: çünkü gizli kamera Anayasal koruma altında olan işçinin kişilik hakkını ihlal etmektedir ", Köln İş Mahkemesi, Urteil vom 30.08.1996, Az. 12 Sa 639/96, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=12%20Sa%20639/96>, (27.04.2014).

<sup>599</sup> **Pekcantez/Atalay/Özekes**, s.601.

<sup>600</sup> "...İşçiye karşı ciddi bir suç şüphesinin ya da ciddi bir kötüye kullanımın olduğu durumlarda gizli kamera kullanılabilir. Ayrıca, video kameradan daha az etkiye sahip başka bir önlemin de alınmıyor olması gerekmektedir. Bunun yanında video ile gözetleme orantısız da olmamalıdır. Bunların var olması durumunda gizli gözetleme hukuka uygun kabul edilebilir", BAG, Urteil vom 21.06.2012 Az 2 AZR 153/11, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=21.06.2012&Aktenzeichen=2%20AZR%20153/11>, (27.04.2014).

İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatları çerçevesinde ülkemizdeki, eksikliklerin bir kısmının giderildiğini söylemek mümkündür<sup>601 602</sup>.

Kanun m.132'nin başlığı "Haberleşmenin Gizliliğinin İhlali" şeklindedir. Düzenleme ile hem Anayasa m.20'de hüküm altına alınan özel yaşamın hem de m.22'de yer alan haberleşme özgürlüğünün korunduğunu söyleyebiliriz<sup>603</sup>. Maddede hüküm altına alınan suç, kişiler arasındaki haberleşmenin öğrenilmesi ve ifşa edilmesi ile işlenmektedir. Buradaki suçun maddi unsuru, içindekini öğrenmek amacıyla, bir haberleşme aracını ele geçirmek veya telefon konuşmalarının dinlenmesi suretiyle, haberleşmenin gizliliğinin ihlal edilmesidir. Burada, haberleşme özgürlüğü, haberleşmeye katılan kişilerin rızası olmadan üçüncü kişiler tarafından yapılabilecek müdahalelere karşı korunmaktadır<sup>604</sup>. Zira ilgilinin rızasının varlığı yapılan eylemi suç olmaktan çıkarmaktadır<sup>605</sup>. Ayrıca haberleşmenin gizliliğine karşı yapılacak müdahalenin herhangi bir yetkiye ya da hakka dayanmaması gerekmektedir<sup>606</sup>. Maddenin birinci fıkrasında temel suç düzenlenirken, ikinci fıkrada ise suçun nitelikli hali düzenlenmiştir. Gizlilik ihlali, içeriklerin ifşa edilmesi şekline bürünürse kişi iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Üçüncü fıkrada ise, kişinin kendisiyle yapılan haberleşmenin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın alenen ifşa etmesi ayrı bir suç olarak belirtilmiştir. Burada suçun oluşabilmesi için ifşanın alenen yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan bir kişinin kendisine gelen mektubu bir başkasına okutması suç teşkil etmez iken, okunması için bir yere asılması suç oluşturacaktır<sup>607</sup>. Kanun ayrıca ifşa olunan bu bilgilerin basın yoluyla yayınlanması halinde de yine aynı cezaya hükmolunacağını öngörmüştür.

TCK m.133'de ise kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması hükümlerine alınmıştır. Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların gizliliği ihlal

---

<sup>601</sup> **Ülkü**, Muhammet Murat, 5237 Sayılı TCK. 132-140. Maddelerinde Yer Alan Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, <http://www.ceza-bb.adalet.gov.tr/makale/150.pdf>, (28.10.2013); **Avcı**, Feyzullah, Ceza Yargılamasında Özel Hayatın Gizliliği Hak ve Hürriyetinin Hukuka Aykırı Olarak Elde Edilen Deliller Nedeniyle İhlali, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya 2006, s.26.

<sup>602</sup> Ancak 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda, kişilerin özel hayatlarını korumaya yönelik yeterli hükümlerin olmadığını görmekteyiz. Bu hükümlerin yeterli olmamasından dolayı taraflar genellikle tazminat hükümleri ile korunabilmekteydiler. Bkz. **Ülkü**, s.3.

<sup>603</sup> **Tezcan**, Durmuş/**Erdem**, Mustafa R./**Önok**, Murat R., Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 8.B, Ankara 2012, s.493.

<sup>604</sup> **Ünver/Hakeri**, s.141; **Tezcan/Erdem/Önok**, s.493.

<sup>605</sup> **Ünver/Hakeri**, s.141.

<sup>606</sup> **Tezcan/Erdem/Önok**, s.498.

<sup>607</sup> **Avcı**, s.27.

suçunun oluşabilmesi için, taraflar arasında yapılan konuşmaların, tarafların rızası olmaksızın, bir aletle dinlenmesi veya kayıt alma cihazı ile kaydedilmesi ve bunların diğer kişilere yayılması gerekir<sup>608</sup>. Burada yapılan eylemin suç teşkil etmemesi için, tüm taraflar buna rıza vermelidir<sup>609</sup>.

TCK m.134'de özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesi yer almaktadır. Söz konusu hüküm, Anayasa ve AİHS m.8 hükümleri ile uyumludur. Birinci fıkrada kişinin özel hayatının gizliliğinin ihlali suç sayılmış, görüntü ve ses kaydı almak suretiyle ihlal edilmesi hali ise ayrıca düzenlemiş ve cezanın alt sınırı belirlenmiştir<sup>610</sup>. Maddenin ikinci fıkrasında ise, kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya seslerin ifşa edilmesi suçu hüküm altına alınmıştır.

TCK m.135'de ise, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi düzenlenmiştir<sup>611</sup>. Maddenin ikinci fıkrasında ise; kişilerin siyasî, felsefî veya dinî görüşlerine, ırkî kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlâkî eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak

---

<sup>608</sup> Ülkü'ye göre, "Yapılan konuşmanın aleni olmayan bir konuşma olarak kabulü için, konuşmanın yapıldığı yerin önemi yoktur. Bu bakımdan, örneğin bir parkta iki kişi arasında geçen konuşmanın başkaları tarafından ancak özel gayret gösterilerek duyulabilecek olması hâlinde, aleni olmayan konuşma söz konusudur. Keza, örneğin bir evde sınırlı sayıda kişiler arasında yapılan konuşma, aleni olmayan bir konuşmadır. Konuşmanın aleni olması halinde bu fıkra uygulanmayacaktır. Örneğin ağzına tutulan bir mikrofona konuşan bir kişinin konuşmasının kaydedilmesi bu fıkraya girmeyecektir.", **Ülkü**, s.7.

<sup>609</sup> Yarg. 12.CD. 12.06.2012, 13428/14792; **Ülkü**, s.7.

<sup>610</sup> "...Günümüzde ulaşılan teknolojik gelişmeler nedeniyle yasa dışı yollarla kişilerin her türlü özel konuşmalarının dinlenmesi, en özel görüntülerinin izlenmesi ve kaydedilmesi olanağı vardır. Gerçekten son yıllarda kişilerin ses ve görüntüleri gizlice kaydedilerek kişilik haklarına zarar verilmesi nedeniyle 5237 sayılı Türk Ceza Yasası'nın 132, 133 ve 134. maddelerinde haberleşmenin gizliliğinin ihlali, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması ile özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesi eylemleri ayrı ayrı suç olarak düzenlenmiştir. Anayasa'nın "Özel hayatın gizliliği" başlıklı 20. maddesinde; herkesin özel ve aile yaşamına saygı gösterilmesini isteme hakkı bulunduğu belirtilmiş; ayrıca bu hak, Medeni Yasa'nın 24. ve 25. maddeleri ile koruma altına alınmış; Borçlar Yasası'nın 49. maddesinde de kişilik haklarının saldırıya uğraması durumunda uygulanacak yaptırım belirtilmiştir...Dosyadaki kanıtlardan; ses kaydının yasaya aykırı olarak, gizlice elde edildiği anlaşılmaktadır. Gizli yollardan ses kaydedilmesi, davacının gizli kalması gereken ve açıklanmasında kamu yararı bulunmayan özel yaşamı ile ilgili sırların dışarıya yansıtılması, davacının kişilik haklarına saldırı oluşturur. Yerel mahkemeye açıklanan olgular gözetilerek, davalıların kusurlu eylemleri ile Anayasa'ya TCK'na ve İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı davranışlarıyla davacının kişilik haklarına saldırıda buldukları benimsenip davacı yararına uygun bir tutarda manevi tazminat takdir edilmesi gerekirken, yerinde olmayan yazılı gerekçeyle, istemin tümünden reddedilmiş olması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir...", Yarg. 4.HD. 23.06.2010, E. 2009/8119 K. 2010/7573, (www.kazanci.com, 28.10.2013); Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg. 12.CD. 10.06.2013, E.2012/32005 K.2013/155770; Yarg. 12.CD. 01.11.2011, 5707/4121; Yarg. 12.CD. 03.04.2012, E.2011/7345 K.2012/8936, (www.kazanci.com, 28.10.2013).

<sup>611</sup> Yarg. 12.CD. 11.09.2012, 17703/18222; Yarg. 4.CD. 20.01.2013, E. 2011/11771 K.2013/1376, (www.kazanci.com, 28.10.2013).

kaydedilmesi suç olarak sayılmıştır. Fıkıradaki sayılan durumlar, kişisel verilerin gizliliğinin ihlalinin nitelikli hali olmasına rağmen, ağırlaştırıcı neden olarak kabul edilmemiştir<sup>612</sup>.

TCK m.136'de ise, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak ele geçirilmesi, bir başkasına verilmesi, yayılması düzenlenmiştir<sup>613</sup>. Bu maddede, kişisel veriler hukuka uygun olarak kaydedilse bile, bunların hukuka aykırı olarak başkasına verilmesi, yayılması veya ele geçirilmesinin suç teşkil edeceği öngörülmüştür. Aynı Kanun m.138'e de, kanunlarda belirtilmiş olan sürelerin geçmiş olmasına rağmen, kişisel verilerin yok edilmemesi de suçtur.

Bir diğer hüküm ise, Kanun m.137'de yer almaktadır. Buna göre bu suçların kamu görevlisi tarafından ve görevin verdiği yetkinin kötüye kullanılması suretiyle işlenmesi hali ile bir meslek veya sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılır.

TCK m.139 hükmüne göre, kişisel verilerin kaydedilmesi (m.135), verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme (m.136), verileri yok etmeme (m.138) suçları hariç m.132- m.138 arasında yer alan suçlarda soruşturma ve kovuşturma şikayete bağlıdır<sup>614</sup>.

TCK m.140'da ise, yukarıda bahsi geçen suçların işlenmesi dolayısıyla tüzelkişiler hakkında güvenlik tedbirlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.

## **B) GENEL DEĞERLENDİRME**

Tez konumuz açısından incelediğimizde, işverenin işçiyi izleme ve gözetleme suretiyle özel hayatına ve hayatın gizli alanına karşı suç işlemesi durumunda cezai sorumluluğunu şu şekilde belirleyebiliriz. 5237 sayılı TCK m.132'de düzenlenen

---

<sup>612</sup> **Avcı**, s. 29.

<sup>613</sup> "...Tehdit ve verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçlarında; sanığın, internet aracılığıyla tanışarak bir süre arkadaşlık ilişkisi içerisinde bulunduğu katılan ile arkadaşlıklarının sona ermesinin ardından, katılan ve katılanın annesiyle ağabeyi diğer katılanları, kısa aralıklarla birden fazla kez telefonla arayarak tehdit ettiği iddia edilmiştir. Sanıkla katılanlar arasında önceye dayalı husumet bulunması ve sanığın da aşamalarda hakkında ileri sürülen iddiaları kabul etmemesi karşısında, tehdit suçunun maddi gerçeğin kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde tespiti için iddianamede sanıkla katılanlar arasında yürütüldüğü belirtilen soruşturma dosyalarının akıbeti sorularak, onaylı örneklerinin temin edilmesi, sanığın iddia olunan suç tarihinde aboneliği olduğu telefon hattı araştırılarak, bu tarihten önceki ve sonraki altı aylık görüşme detaylarını gösterir hts raporunun istenilmesi gerekir. Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçlarında; katılanın bilgisi ve rızası dışında, ona ait olduğunu belirttiği cep telefonu ve evde kurulu telefon numaraları ile msn adresini yazıp, üçüncü kişilere, katılan tarafından oluşturulmuş gibi tanışma ve görüşme isteğini içerir elektronik posta gönderildiği iddiasında tanığın kabule konu elektronik postalarla bir ilgisi bulunmayan beyanlarına itibarla hüküm kurulmamalıdır...", Yarg. 12.CD. 10.06.2013, E.2012/25427 K.2013/15774, (www.kazanci.com, 28.10.2013). Aynı yöndeki kararlar için bkz. Yarg.12.CD. 20.06.2013, 10672/15772; Yarg. 11.CD. 22.11.2006, 6653/9374, (www.kazanci.com, 28.10.2013).

<sup>614</sup> Yarg. 2.CD. 30.04.2009, E.2008/13466 K.2009/21336, (www.kazanci.com, 28.10.2013).

haberleşmenin gizliliğinin ihlal edilmesi durumunda işveren altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılacakken, eğer işveren, haberleşmenin içeriğini hukuka aykırı olarak ifşa ederse, ceza bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası şeklinde uygulanır.

İşveren, işçinin diğer kimseler ile arasındaki aleni olmayan konuşmalarını, taraflardan birinin dahi rızası olmadan dinlerse ya da bunu ses kayıt cihazına kaydederse, m.133'de düzenlenen suç kapsamında, işveren iki aydan altı aya kadar hapis ceza ile karşılaşabilir. Kişilerin özel hayatlarının gizliliğinin ihlal edilmesi durumunda, ihlal eden kişiye altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilmesi söz konusudur. Gizliliğin görüntü veya seslerin kaydedilmesi suretiyle ihlal edilmesi durumunda ise, cezanın alt sınırının bir yıldan az olmayacağı ve kayıtları başkalarına ifşa eden kişilere de bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verileceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca işçilerin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak kaydeden işverene TCK m.135 uyarınca altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir. Kişisel veriler hukuka uygun olarak elde edilseler dahi, bunların hukuka aykırı olarak başkalarına verilmesi, yayılması veya ele geçirilmesi durumunda da TCK m.136 uyarınca işveren bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir.

## **C) GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME**

### **1. Görevli Mahkeme**

Ülkemiz yargı sisteminde bulunan ceza mahkemelerinin neler olduğu ve bunların madde itibariyle yetkili oldukları alanlar, diğer bir ifade ile dar anlamda görevleri 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkındaki Kanunun<sup>615</sup> m.8 ila m.14 arasında düzenlenmiştir. 5235 sayılı Kanun m.8'e göre ceza mahkemeleri Sulh Ceza, Asliye Ceza ve Ağır Ceza Mahkemeleri ile kanunlarla kurulan diğer özel mahkemelerdir. 5235 sayılı Kanun m.10'a göre kanunların ayrıca görevli kıldığı haller saklı kalmak üzere iki yıl da dahil olmak üzere iki yıla kadar hapis cezaları ve bunlara bağlı adli para cezaları, bağımsız hükmedilecek para cezaları ve güvenlik tedbirlerine ilişkin hükümlerin uygulanması sulh ceza mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Yine 5235 sayılı Kanun m.12 uyarınca kanunların ayrıca görevli kıldığı hâller saklı kalmak üzere, Türk Ceza Kanununda yer alan yağma (m.148), irtikâp (m.250/1-2), resmi

---

<sup>615</sup> 07.10.2004 tarihli ve 25606 sayılı RG'de yayımlanmıştır.



belgede sahtecilik (m.204/2), nitelikli dolandırıcılık (m.158), hileli iflâs (m.161) suçları ile ağırlaştırılmış müebbet hapis, müebbet hapis ve on yıldan fazla hapis cezalarını gerektiren suçlarla ilgili dava ve işlere bakmakla ağır ceza mahkemeleri görevlidir. Bunlar dışında kalan suçlar açısından ise asliye ceza mahkemeleri görevli olacaktır. Dikkat edilecek olursa ceza mahkemelerin görev alanları kural olarak cezanın ağırlığına göre tayin edilmiştir. Ancak kanunda öngörülen cezalar genellikle hakime takdir imkanı bırakılarak belli aralıklar şeklinde ifade edilmiştir. Bu durumda cezanın alt sınırı sulh ceza mahkemesinin görevine girerken üst sınırı asliye ceza mahkemesinin görevine girerse ne olacak sorunu 5235 sayılı Kanunun m.14'de çözülmüştür. Buna göre mahkemelerin görevi tespit edilirken ağırlaştırıcı ve hafifletici sebepler de gözetilmeksizin kanunda yer alan cezanın üst sınırına bakılır.

İşverenin cezai sorumluluğunu incelediğimiz maddeler yönünden görevli mahkeme, TCK m.133/II fıkrasında düzenlenen aleni olmayan konuşmanın diğer katılanların rızası olmadan kayda alınmasını düzenleyen hükmü hariç, asliye ceza mahkemesi olacaktır. Dolayısıyla anılan madde açısından, görevli mahkeme sulh ceza mahkemesidir.

## 2. Yetkili Mahkeme

Yargılama makamlarının çokluğu sebebiyle yargılamanın bunlar arasında paylaşılması gerekliliği, beraberinde yargılama yetkisi sorununu gündeme getirmiştir<sup>616</sup>. Yetki, mahkemelerin kendi yargı çevrelerinde yargılama faaliyetinde bulunabilme iktidarındır. 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu<sup>617</sup> m.12'e göre, davaya bakmak yetkisi, suçun işlendiği yer mahkemesine aittir. Yani, işlenen suçlar yönünden Kanunun benimsediği temel ölçüt "suçun işlendiği yer"dir.

Ayrıca CMK m.13'de suçun işlendiği yerin bilinmemesi ve temel ölçütün uygulanamayacağı durumlarda başvurulacak yedek ölçütler belirtilmiştir<sup>618</sup>. Maddenin birinci fıkrasına göre, suçun işlendiği yerin belli olmaması durumunda, şüpheli veya sanığın yakalandığı yer, yakalanamamışsa ikametgahının bulunduğu yerdeki mahkeme yetkili olduğu belirtilmiştir. Maddede bahsi geçen ikametgah, Medeni Kanun hükümlerine göre belirlenir. Yargılama sırasında şüpheli veya sanığın ikametgahının değişmesi, söz konusu maddeye göre

---

<sup>616</sup> **Toroslu**, Nevzat/ **Feyzioğlu**, Metin, Ceza Muhakemesi Hukuku, Ankara 2009, s.54.

<sup>617</sup> 17.12.2004 tarihli ve 25673 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

<sup>618</sup> **Toroslu**, Muhakeme, s.65.

belirlenmiş olan yetkiyi değiştirmez<sup>619</sup>. Maddenin ikinci fıkrasına göre, şüpheli veya sanığın Türkiye'de ikametgahı yoksa Türkiye'de en son adresinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacaktır. Son olarak, mahkemenin, maddenin ilk iki fıkrasına göre de, belirlenememesi durumunda ilk usul işleminin yapıldığı yer mahkemesi yetkili kabul edilecektir.

İşverenin cezai sorumluluğu açısından yetkili mahkeme, kural olarak konumuz açısından suçun işlendiği yer olan işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir. Ancak her zaman söz konusu ölçütün geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira işverenin işçiyi GPS aracılığıyla izlemesi durumunda yer tespiti yapılabilmesi kolay olmayabilir. Ceza hukukçuları tarafından çeşitli teoriler ileri sürülmüşse<sup>620</sup> de çalışmamızın kapsamı bakımından söz konusu tartışmalara girmeyi gerekli görmüyoruz. Bu noktada kanunda belirtilmiş olan yedek ölçütler kullanılabilir. Dolayısıyla işverenin yakalandığı veya ikametgahının bulunduğu yer mahkemesi yetkili olarak kabul edilebilir. Ayrıca bunların dahi belirlenemediği hallerde ilk usul işleminin yapıldığı yer mahkemesi yetkilidir denebilir.

---

<sup>619</sup> **Toroslu**, Muhakeme, s.65.

<sup>620</sup> Bu konuda kapsamlı bir çalışma için bkz. **zbek**, Veli zer, İnternet Kullanımında Ortaya ıkabilecek Bazı Ceza Hukuku Sorunları, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-1/PDF/ozbek5.pdf>, (28.10.2013).

## SONUÇ

Ülkemiz uygulamasında izlenme ya da gözetlenme ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak günümüzde gelişen yeni teknoloji insan hakları açısından büyük tehlikeleri de beraberinde getirmekte ve kişilerin özel yaşamlarına yapılan saldırıları kolaylaştırmaktadır. Özellikle özel hayat sınırının nerede başlayıp nerede bittiği tam olarak kestirilemeyen işçiler için özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Hangi şartların varlığı halinde işçiler izlenebilir ya da gözetlenebilir, hangi kurallara ya da ilkelere uymak gerekir, hangi usullerin izlenmesi gerekir, söz konusu husuların belirlenmesi zaruridir. Bu konuda uluslararası düzenlemeler, özellikle de AİHM kararları, ILO "İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu" ve AB düzenlemeleri ülkemiz uygulamasına yol gösterici niteliktedir.

Çalışmamız boyunca elde ettiğimiz sonuçları belirtecek olursak, e-postaların izlenmesi konusunda işyeri e-postası ve özel e-posta şeklinde ikili bir ayrıma gitmek gerekmektedir. Özel e-postaların içerik denetimi kural olarak hiç bir şekilde yapılamazken, işyeri e-postalarında sınırlandırılmış adres (personeldaire@firma.tr) kullanılıyorsa yapılabilir. Ancak bu şekilde sınırlandırılmış adreste işçi adı geçiyorsa (ayse.yıldırım@firma.tr) bunların da işverence kontrolü mümkün değildir.

İşyerinde internet kullanımını açısından, işveren yönetim hakkı çerçevesinde işyerindeki araç ve gereçlerin özel amaçlı kullanılıp kullanılmayacağı konusunda emir ve talimatlar verebilir ve işçi de bunlara dürüstlük kuralı çerçevesinde uymak zorundadır. İşveren internetin özel amaçlı kullanımına tamamen izin verebileceği gibi bu izni sınırlandırabilir ya da özel amaçlı kullanımını tamamen yasaklayabilir.

İşverenin işçinin telefonlarını izleme konusunda da yine özel telefon ve işyeri telefonu açısından bir ayrıma gitmek gerekir. Şunu da belirtmekte fayda vardır ki, işveren her iki telefonun da kural olarak içerik denetimini yapamaz, sadece trafik verilerini denetleyebilir. Ancak işyeri telefonları açısından işçinin makul bir mahremiyet beklentisi yok ise, bu durumda ancak içerik denetimi yapılabilir. Özel telefonlarda ise, eğer işyeri telefonu kullanılmıyor ve özel telefonun faturasının işverence ödeniyorsa, işveren maliyet kontrolü açısından trafik verilerini, özellikle faturalandırma sistemi ile, denetleyebilir.

İşçilerin video kameralar yoluyla gözetlenmesi işçilerin kişilik haklarına ağır müdahale teşkil edeceğinden ikincil nitelikte kabul edilmektedir. Bu nendele mümkün

olduğunca kullanılmaması gerekmektedir. Söz konusu yöntem kullanılacak ise bile, çalışmamızda belirttiğimiz video ile gözetleme yasaklarına riayet edilmesi gerekmektedir. Ayrıca bgözetleme yapılacaksa olabildiğince açık gözetleme yöntemi kullanılmalı ve gizli gözetleme yöntemine çok istisnai durumlarda, ulusal mevzuatın izin verdiği ölçüde ve ceza hukuku açısından ciddi bir suç şüphesinin var olduğu hallerde başvurulmalıdır.

GPS ile izleme yöntemi kural olarak kişilik haklarına ağır müdahale teşkil etmemektedir. Söz konusu yöntem iş organizasyonunun sağlanması ve mülkiyet hakkının korunması için kullanılabilir. Ancak burada da özel amaçlı kullanıma izin verilip verilmediğı konusunda bir ayırım yapmak gerekmektedir. İş saatleri dışında özel amaçlı kullanıma izin verilmişse, işverence izlenmesi hukuka aykırıdır. Ancak özel amaçlı kullanıma izin verilmediğı durumlarda bu şekilde kullanılıp kullanılmadığının tespiti için izleme yapılabilir.

Ele almış olduğumuz yöntemlerin kullanımının her ne kadar işyeri kaynaklarının köyüye kullanımın engellenmesi, işyeri bilgilerinin korunması ve performansın yüksek tutulması gibi olumlu etkileri olduğu kabul edilse de, özellikle yapılan araştırmalar göstermektedir ki işçilerin psikolojilerine çok ciddi olumsuz etkileri de vardır. Dolayısıyla bahsi geçen yöntemler kullanılırken mümkün olduğunca dikkat edilmeli ve işçiler üzerindeki etkileri en aza indirilmeye çalışılmalıdır.

Tüm bu yöntemler kullanılırken başta rıza kavramının ve hukuka uygunluk nedenlerinin varlığına sonrasında da kullanılan yöntemlerin uygunluk, gereklilik, orantılılık ilkelerine ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığına dikkat edilmelidir. İşveren ile ekonomik olarak eşit seviyede olmayan işçinin verdiği rızanın geçerli kabul edilebilmesi için bazı koşullara uygun olarak verilip verilmediğinin dikkatlice incelenmesi gerekir. Uluslararası kaynaklardaki düzenlemelerde, işçilerin özel hayatına tecavüz teşkil edecek müdahalelere ilişkin benimsenen ilkeler birbirine paralel niteliktedir. Bu çerçevede genel olarak, işçinin rızasının alınmasına ve ayrıntılı şekilde bilgilendirilmesine ayrı bir önem verilmektedir. İşçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi durumunda ise, orantılılık, açıklık, uygunluk, dürüstlük, gereklilik, kesinlik, yasallık, doğruluk, bilgilendirme ilkelerine uyulması gerektiğı düzenlenmiştir. Kanaatimizce, ülkemizde yapılacak herhangi bir düzenlemede burada bahsedilen ilkeler örnek olarak alınmalıdır. Özellikle üzerinde durulması gereken en önemli husus, işçilerin izlenme ya da gözetlenme eyleminden önce ayrıntılı olarak bilgilendirilmesi ve hukuken geçerli rızanın alınmasıdır. Ayrıca hangi durumlarda izleme ve

gözetleme yoluna başvurulabileceği de düzenlenmelidir. Zira bunun işçilerin üzerindeki etkileri göz ardı edilebilecek boyutta değildir, hukuka aykırı olarak kullanıldığında da manevi tazminat miktarının olabildiğince yüksek tutulması gerekir.

Son olarak, HMK m.189/2'de belirtildiği gibi, bir vakıanın ispatında hukuka aykırı olarak elde edilen belgeler delil olarak kullanılamaz. Dolayısıyla işverenin işçinin rızasına ya da hukuka uygunluk nedenlerinden birine dayanmadan, söz konusu yöntemlerden birisini kullanılarak elde ettiği belgeler delil niteliğinde sayılmamalıdır.

Her ne kadar özel hayatın gizliliği konusunda genel düzenlemelere sahipsek de, bunların yeterli olmadığını söyleyebiliriz. Özellikle, tüm emeğini işverenin hizmetine sunmuş olan işçiler açısından böyle bir düzenleme zaruri hale gelmiştir. Aksi takdirde zaten ekonomik olarak güçsüz konumda olan işçi, keyfi ve kişilik hakkının hiçe sayıldığı uygulamalar ile karşılaşabilecektir. Bunun için uluslararası düzenlemeleri özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin uyguladığı kriterleri esas alarak işçinin kişilik hakları konusunda evrensel bir standart yakalanabilir .

## KAYNAKÇA\*

- Akın, Levent** İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri, Sicil İHD, Mart 2006, s.149-158.
- Akıncı, Şahin** Borçlar Hukuku Bilgisi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5.B, Konya 2011.
- Akıntürk, Turgut/ Karaman, Derya Ateş** Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, 18.B, İstanbul 2012.
- Akıpek, Jale/ Akıntürk, Turgut** Türk Medeni Hukuku Birinci Cilt Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilip Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış 6.B, İstanbul 2007.
- Aksoy, Hüseyin Can** Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010.
- Aktay, A. Nizamettin/ Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, E. Tuncay** İş Hukuku, 4.B, Ankara 2011.
- Alangoya, H. Yavuz / Yıldırım, M. Kamil / Deren-Yıldırım, Nevhis** Medenî Usûl Hukuku Esasları, 7.B, İstanbul 2009.
- Alder, Stoney G. / Schminke, Marshall/ Noel, W. Terry/ Kuenzi, Maribeth** Employee Reactions to Internet Monitoring: The Moderating Role of Ethical Orientation, Journal of Business Ethics (2008) 80, s.481-498.
- Alder, Stoney G. / Tompkins, Phillip K.** Elektronik Performance Monitoring: An Organizational Justice and Concertive Control Perspective, Management Communication Quarterly, Vol.10, No.3, Şubat 1997, s.259-288.
- Alp, Mustafa** Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukuku'nda Özellikle Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması, Yasa Hukuk İctihat ve Mevzuat Dergisi Ocak 1999/12 C.17 S.205, s.1519-1534.

---

\* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.

- Alpagut, Gülsevil** İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İHD, S.1, Y.1, Mart 2006, s.71-84.
- Americo, Pla Rodriguez** The Protection of Workers' Privacy: The Situation In The Americas, International Labour Review, Vol.134, No:3, 1996, s.297-313.
- Andaç, Faruk** İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), 2.B, Ankara 2008.
- Antalya, O. Gökhan** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2.B, İstanbul 2013.
- Araslı, Oya** Özel Yaşamın Gizliliği Hakkı ve T.C. Anayasasında Düzenlenişi, Doçentlik Tezi, Ankara 1979.
- Ariss, S. Sonny** Computer Monitoring: Benefits and Pitfalls Facing Management, Information & Management, 39, 2002, s.553-558.
- Arpacı, Abdülkadir** Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler), 2.B, İstanbul 2000.
- Avcı, Feyzullah** Ceza Yargılamasında Özel Hayatın Gizliliği Hak ve Hürriyetinin Hukuka Aykırı Olarak Elde Edilen Deliller Nedeniyle İhlali, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya 2006.
- Aybay, Rona** Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, [http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan\\_haklari\\_evrensel\\_bildirisi.pdf](http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf).
- Aydemir, Muzaffer** İşyerinde Mahremiyet Olgusu, İstanbul 2012.
- Aydın, Sevil** Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Haklarının İhlali ve Hukuksal Korunma, Ankara 1998.
- Aydın, Ufuk** İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002. (**Kişilik Hakkı**)
- Aydınlı, İbrahim** İstihdam Edenin (Adam Çalıştırmanın) Sorumluluğu (BK m.55), Kamu-İş, C.7, S.2/2003, s.681-706. (**Sorumluluk**)

- Aydınlı, İbrahim** İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.98-121.
- Aydos, Oğuz Sadık** Basın Yolu İle Kişilik Hakları İhlallerinde Manevi Tazminat, GÜHFD, C.XVI, S.2, 2012, s.1-36.
- Başalp, Nilgün** Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Ankara 2004.
- Başbuğ, Aydın** İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008.
- Bayram, Fuat** Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.11-48.
- Bayreuther, Frank** Videoüberwachung am Arbeitsplatz, NZA 2005, s.1038-1044.
- Beckschulze, Martin** Internet-, Intranet- und E-Mail- Einsatz am Arbeitsplatz, DB 2003, Heft 51/52, s.2777-2786.
- Beckschulze, Martin/ Henkel, Wolfram** Der Einfluss des Internets auf das Arbeitsrecht, DB 2001, Heft 27/28, s.1491-1506.
- Bellican, Cüneyt** Şeref ve Haysiyetin Korunması, Özel Hayatın Gizliliği ve Sanat Özgürlüğü: Özel Hukuk Açısından Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Rona Serozan'a Armağan, 1.B, C.I, İstanbul 2010, s.535-593.
- Bilge, Necip /Önen, Ergun** Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara 1978.
- Botan, Carl** Communication Work and Elektronik Surveillance: A Model for Predicting Panoptic Effects, Communication Monography, Vol.63, Issue 4, 1996, s.293-313.
- Büyükçınar, Sinem Aydın** Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı Sözleşmesi Bağlayıcı Hukuki Metin mi? Politik Deklerasyon mu?, ABD, 2002-1, s.253-257.



- Canbolat**, İbrahim S. Avrupa Birliği, 3.B, İstanbul 2002.
- Centel**, Tankut/**Tunçomağ**, Kenan İş Hukukunun Esasları, 6.B, İstanbul 2013.
- Chalmers**, Damian/**Davies**, Gareth/**Monti**, European Union Law, 2.B, New York 2010.  
Giorgio
- Ciocchetti**, Corey A. Monitoring Employee E-mail: Efficient Workplaces vs. Employee Privacy, 2001 Duke L.& Tech. Rev.0026, <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=dltr>.
- Civelek**, Dilek Yüksel Kişisel Verilerin Korunması ve Bir Kurumsal Yapılanma Önerisi (Uzmanlık Tezi), Nisan 2011.
- Craig**, Paul/**Burca**, Grainne De EU Law, Text, Cases and Materials, 3.B, New York 2003.
- Cripps**, Alison Workplace Surveillance, New South Wales Council for Civil Liberties, November 2004, s.2-19.
- Çankaya**, Osman, Güven/**Günay**, Cevdet Türk İşHukukunda İşe İade Davaları, Ankara İlhan/**Göktaş**, Seracettin 2005.
- Çelik**, Nuri İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26.B, İstanbul 2013.
- Çenberci**, Mustafa İş Kanunu Şerhi, 6.B, Ankara 1968.
- Çil**, Şahin İş Kanunu Şerhi, Madde 20-39, C.II, 2.B, Ankara 2007.
- Demir**, Deniz Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, s.157-174.
- Deniz**, Bahar Yeşim Avrupa Birliği Hukukunda Temel Haklar ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Sistemi İle Etkileşim, TBBD 2011 (97), s.49-74.
- Dinan**, Desmond Avrupa Birliği Tarihi, Çev. **Akay**, Hale, İstanbul 2008.
- Dural**, Mustafa/**Öğüz**, Tufan Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 7.B, İstanbul 2004.
- Dütz**, Wilhelm/**Thüsing**, Gregor Arbeitsrecht, 18.B, Münih 2013.

- Ekonomi, Münir** İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, C.I, Yenilenmiş 3.B, İstanbul 1984.
- Erdemir, Erkan/ Çelikleş, İlyas** Örgütsel ve Hukuki Açısından İşyeri İzleme: Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, 2006/19-20, s.87-102.
- Erdoğan, Ersin** Avrupa Birliği ile Gümrük Birliğinin Sonuçları, <http://www.kazanci.com/kho2/hebb/files/makale-ersinerdogan-1.htm>.
- Eren, Fikret** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 13.B., İstanbul 2011.
- Ernst, Stefan** Der Arbeitgeber, Die E-mail und Das Internet, NZA 2002, s.585-591.
- Ertürk, Şükran** İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.
- Esener, Turhan** İş Hukuku, Ankara 1973.
- Evans, Laura** Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity?, California Law Review, Vol.9, s.1115-1150.
- Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim** Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4.B, İstanbul 2010.
- Frost, Shelley** Consequences of Workplace Surveillance, <http://smallbusiness.chron.com/consequences-workplace-surveillance-11814.html>.
- Glendon, Mary Ann** Knowing The Universal Declaration of Human Rights, 73 Notre Dame Law Review, 1998, s.1153-1190.
- Göktaş, Seracettin** Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.
- Görgün, L. Şanal/ Kodakoğlu, Mehmet** Medeni Usûl Hukuku, Ankara 2012.
- Grimm, Schiefer** Videoüberwachung am Arbeitsplatz, RdA 2009, Heft 6, s.329-400.

- Güloğlu, Tuncay/ Serkan, Melih** Yeni Teknolojilerin alışma İlişkilerine Etkileri, Kamu-İş; C.7, S.2/2003, s.287-299.
- Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış** Yeni Borçlar Kanununun ‘‘Genel Hizmet Sözleşmesi’’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, alışma ve Toplum Dergisi, 2011, S.30, s.231-288.
- Güven, Ercan/ Aydın, Ufuk** Bireysel İş Hukuku, 2.B, Eskişehir 2007.
- Güzel, Ali** Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İşiğında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği zerinde Yeniden Düşünmek, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s.167-195.
- Güzel, Ali** ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara 1997. **(ILO)**
- Hager, Johannes** Der Schutz der persönlichen Sphre, Staudinger, BGB-Neubearbeitung 2012, <http://beck-online.beck.de>.
- Hatemi, Hüseyin/ Oğuztürk, Burcu Kalkan** Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler-Tüzel Kişiler), İstanbul 2013.
- Hauschka, Christoph E.** Zusatzlicher Schutz bei Telefon- und Videoüberwachung, Corporate Compliance Handbuch der Haftung Vermeidung im Unternehmen, 2.B, Mnih 2010.
- Helvacı, Serap** Gerçek Kişiler, 4.B, İstanbul 2012.
- Helvacı, Serap** Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, 1.B, İstanbul 2001. **(Davalar)**
- Helvacı, Serap/ Erlüle, Fulya** Medeni Hukuk, 2.B, İstanbul 2011.
- Hinson, Zoila** GPS Monitoring and Constitutional Rights, Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review, Vol.43, s.285-288.
- Hören,Thomas/Sieber, Ulrich/Holznel, Bernd** Handbuch Multimedia Recht, Münih 2014.
- Hümmerich, Klaus/Böcken, Wilfried/Düwell Josef** NomosKommentar Arbeitsrecht, 2.B, 2010.

- Işıkli**, Alpaslan İş Hukuku, Ankara 1999.
- İnan**, Ali Naim Medeni Hukuk, 2.B (1.Basıdan tıpkı basım), Ankara 2005/II.
- İzgi**, Ömer/ **Gören**, Zafer Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Yorumu, C.I, Ankara 2002.
- İzveren**, Adil/**Akı**, Erol İş Hukuku Bireysel İş Hukuku, C.I, 1.B, İzmir 1999.
- Junker**, Abbo Grundkurs Arbeitsrecht, 12.B, Münih 2013.
- Kaboğlu**, İbrahim Ö. Özgürlükler Hukuku, İstanbul 1999.
- Kaczorowska**, Alina European Union Law, Routledge Cavendish, Oxon 2009.
- Kaplan**, Emine Tuncay İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş; C.7, S.2, 2003, s.2-16. (**Kapsam**)
- Karayalçın**, Yaşar Türk Hukukunda Şeref ve Haysiyetin Korunması, AÜHFD, 1962, C.XIX, S.1-4, s.251-275.
- Karşlı**, Abdurrahim Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, 2.B, İstanbul 2011.
- Kaya**, Cemil Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, İÜHFM, C.LXIX, S.1-2, 2011, s.317-334.
- Kazancı**, Behiye Eker Kişilerin İzinsiz Görüntülerinin Alınmasının TCK m.134 Çerçevesinde Korunması, DEÜHFD, C.9, S.1, 2007, s.131-164.
- Kılıçoğlu**, Mustafa 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul 2012.
- Kılıçoğlu**, Ahmet M. Medeni Hukuk Temel Bilgiler, Gözden Geçirilmiş- Güncelleştirilmiş 2.B, Ankara 2012. (**Medeni**)
- Kılınç**, Doğan Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması, AÜHFD, C.61, S.3, 2012, s.1089-1169.

- Kocayusufpaşa,** Necip/**Hatemi,** Borçlar Hukukuna Giriş-Hukuki İşlem-  
Hüseyin/**Serozan,** Rona/**Arpacı,** Abdülkadir Sözleşme, Yenilenmiş Genişletilmiş  
Tamamlanmış 4.B, İstanbul 2008.
- Konuralp,** Haluk Medeni Usûl Hukuku, 1.B, Eskişehir 2006.
- Kopp,** Kevin P. Electronic Communications In The  
Workplace: E-mail Monitoring and The Right  
of Privacy, Seton Hall Constitutional Law  
Journal, Vol.8, 1997-1998, s.861-890.
- Köseoğlu,** Ali Cengiz İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan  
Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011.
- Kramer,** Stefan Internetnutzung als Kündigungsgrund, NZA  
2004, s.457-464.
- Kunz,** Josef L. United Nations Universal Declaration of  
Human Rights, The American Journal of  
International Law, 1949, s.319-320.
- Kuru,** Baki /**Arslan,** Ramazan /**Yılmaz,** Ejder Medeni Usûl Hukuku Ders Kitabı, 22.B,  
Ankara 2011.
- Kuru,** Baki Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, 6.B,  
İstanbul 2001.
- Kuru,** Baki Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.V, 6.B,  
İstanbul 2001. (Cilt 5)
- Kuşku,** Çisem İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta  
Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik  
Hakları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans  
Tezi), 2008.
- Küzeci,** Elif Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010.
- Ladewig- Meyer,** Jens Europäische Menschenrechtskonvention,  
EMRK Art.8, 3.B, 2011, <http://beck-online.beck.de>.
- Lane,** Robert “The EU Charter of Fundamental Rights and  
the Subsisting Commitments of EU Member  
States under the European Convention on  
Human Rights: More Variable  
Geometry”,Croatian Yearbook of European  
Law & Policy, Vol.3, 2007.
- Lee,** Samatha/**Kleiner,** Brian H. Electronic Surveillance in the Workplace,  
Management Research News, Vol.26,

- No.2/3/4, 2003, s.72-81.
- Manav, Eda** Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
- Marschollek, Günter** Arbeitsrecht, 19.B, Münster 2012.
- Mazey, Sonia** "The Development of the European Idea", European Union-Power and Policy Making, ed. Richardson, Jeremy, Routledge, London 1996.
- McKormick, John** The European Union-Politics and Policies, Westview Press, Colorado 1996.
- Meier, Brittany** Panopticon Dreams: The Nightmarish Effects of Workplace Surveillance, <http://www.ethicapublishing.com/6CH7.htm>.
- Mengel, Anja** Compliance und Arbeitsrecht, 1.B, Münih 2009.
- Metin, Yüksel** Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, AÜSBFD, 57-4, s.35-63.
- Mignin, Robert J. /Bart A. Lazar /Josh M. Friedman** İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar : 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı, (Çev.K.Ahmet Sevimli), A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2006, s.361-383.
- Moll, Wilhelm** Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht, 3.B, Münih 2012.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin** İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5.B, Ankara 2012.
- Morgan, Charles** Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use, McGill Law Journal, Vol.44, 1999, s.849-902.
- Muhl, Charles J.** Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers Beware, Montly Labor Review, Vol.3. Iss.2, Şubat 2003, s.36-45.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid** Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14.B 2014, <http://beck-online.beck.de>.
- Narmanlıoğlu, Ünal** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4.B, İstanbul 2012.

- Nomer**, Haluk N. Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 13.B, İstanbul 2013.
- Nord**, G.Daryl/**Mccubbins**, Tipton F./**Nord**, E-Monitoring in The Workplace: Privacy, Legislation, And Surveillance Software, Communications of the ACM, Jeretta Horn Ağustos 2006, Vol.49, No.8, s.72-77.
- Oğuzman**, M. Kemal Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Temel Bilgiler Toplu İlişkiler, C.I, İstanbul 1975.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 8.B, İstanbul 2010.
- Oğuzman**, M.Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay**, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), Saibe Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7.B, İstanbul 2002.
- Okur**, Zeki İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, Kamu-İş, C.8, S.2/2005, s.47-75. (**Bilgisayar**)
- Okur**, Zeki Yeni Teknoloji ve İş Hukuku, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2006, s.4-19. (**Teknoloji**)
- Okur**, Zeki Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İÜHF, İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul 2011, s.368-409. (**Kişisel Veri**)
- Okur**, Zeki İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011.
- Olgaç**, Senai Hizmet Akdi, İstanbul 1966.
- Oliver**, Hazel Email and Internert Monitoring in the Workplace: Information Privacy and Contracting- Out, Industrial Law Journal , Vol.31, No.4, 2002, s.321-352.
- Özbek**, Veli Özer İnternet Kullanımında Ortaya Çıkabilecek Bazı Ceza Hukuku Sorunları, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz4-1/PDF/ozbek5.pdf>.
- Özdemir**, Hayrunnisa İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, EÜHFD, C.XIV, S.1-2 (2010), s.231-270.

- Özdilek, Ali Osman** Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi, [http://www.hukuki.net/topi c.asp?TOPIC\\_ID=238](http://www.hukuki.net/topi c.asp?TOPIC_ID=238).
- Özkaraca,ERCÜMENT** İş Sözleşmesinin İş İçin Tahsis Edilen Bilgisayarın Özel Amaçla Kullanımı Nedeniyle Feshine Dair Alman Federal İş Mahkemesi Kararı, MÜHF-HAD, C.14, S.3, Y.2008, s.299-307.
- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet** Medeni Usûl Hukuku, 13.B, Ankara 2012.
- Penn, William** An Essays Towards the present and future peace of the Europe, The Americanpeace Society, 1912.
- Polater, Yusuf Ziya** Türk Hukukunda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, Ankara 2010.
- Postacioğlu, İlhan E.** Medenî Usûl Hukuku Dersleri, 6.B, İstanbul 1975.
- Rahter, Sarah** Privacy Implications of GPS Tracking Technology, A Journal of Law and Policy For The Information Society, 2008, s.750-773.
- Reisoğlu, Safa** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21.B, İstanbul 2010.
- Reisoğlu, Seza** Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, Ankara 1968.
- Richardi, Reinhad/ Wissmann, Hellmut/ Wlotzke, Otfried/ Oetker, Harmut** Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht, 3.B, 2009.
- Rosenberg, Kendra** Location Surveillance by GPS: Balancing An Employer's Business Interest With Employee Privacy, Washington Jurnal of Law, Technology& Arts, Vol.6, 2010, s.143-154.
- Salihpaşaoğlu, Yusuf** Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme, GÜHFD, C.XVII, Y.2013, S.3, s.227-266.



- Saymen, Ferit H.** Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Serdar, İlknur** Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Hakkının İhlali ve Kişiliğin Korunması, Ankara 1999.
- Serozan, Rona** Medeni Hukuku, Genel Bölümler/Kişiler Hukuku, İstanbul 2011.
- Sevimli, K. Ahmet** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.
- Sırabaşı, Volkan** İnternet ve Radyo- Televizyon Aracılığıyla Kişilik Haklarına Tecavüz (İnternet Rejimi), Ankara 2003.
- Simitis, Spiros** Bundesdatenschutzgesetz, 7.B, 2011.
- Soyaslan, Doğan** Ceza Muhakemesi Hukuku, Güncelleştirilmiş 2.B, Ankara 2006.
- Soyer, Polat** Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul, s.165-209. (**Tebliğ**)
- Soysal, Tamer** Elektronik Posta Yoluyla Kişilik Haklarına Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluk, ABD, Y.65, S.1, Kış 2007, s.144-167.
- Sümer, Halûk Hâdi** İş Hukuku, 16.B, Konya 2011.
- Süzek, Sarper** İş Hukuku, Yenilenmiş 8.B, İstanbul 2012. (**İş Hukuku**)
- Süzek, Sarper** İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, 1998, s.225-232. (**Yönetim Hakkı**)
- Şahlanan, Fevzi** Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Tekstil İşveren, S.371, Şubat 2011, s.2-8.
- Şahlanan, Fevzi** Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S.383, 2012, s.2-8. (**Karar**)

- Şakar, Müjdat** İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005.
- Şakar, Müjdat** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.B, İstanbul 2011. (**İş Hukuku**)
- Şanlı, Denizler** İki Anayasa Mahkemesi Kararı Işığında "Eşitlik", ABD, Y.67, S.2, 2009, s.132-138.
- Şen, Ersan** Devlet ve Kitle İletişim Araçları Karşısında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, İstanbul 1996.
- Şener, Esat** Kişinin (Şahsın) Hukuku, Ankara 1997.
- Tanör, Bülent/ Yüzbaşı, Necmi** 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 7.B, İstanbul 2005.
- Taşdemir, Hakan/ Demir, Hasan** Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Ankara Çalışma Dergisi, C.2 No.3(Güz 2002), s.85-100.
- Tekergül, Mehmet** İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010.
- Tezcan, Durmuş/ Erdem, Mustafa R./ Önok, Murat R.** Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, 8.B, Ankara 2012.
- Tolga, Muammer Vassaf** İş Hukuku, 2.B, İstanbul 1952.
- Toroslu, Nevzat/ Feyzioğlu, Metin** Ceza Muhakemesi Hukuku, 7.B, Ankara 2009.
- Tunçer, Polat** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2012.
- Tunçomağ, Kenan** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988. (**İş Hukuku**)
- Tunçomağ, Kenan** Türk İş Hukuku, C.I, 2.B, İstanbul 1975. (**Cilt I**)
- Turan, Kâmil** Ferdi İş İlişkisi, C.II, Ankara 1993.
- Ulukapı, Ömer** Medeni Usul Hukukunda Dava Arkadaşlığı, Konya 1991.
- Ulusan, İlhan** Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

- Umar, Bilge** Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2011.
- Uşan, M. Fatih** 4857 Sayılı İş Yasasının 22.Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, DEÜHFD, C.9, Özel Sayı, 2007, s.211-271.
- Uşan, M. Fatih** İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara 2003. (**Sır Saklama**)
- Uşan, M. Fatih** İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku C.I, 2.B, Ankara 2009. (**İş Hukuku**)
- Uşan, M.Fatih** Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, C.10, S.1, 2008, s.1-48.
- Ülkü, Muhammet Murat** 5237 Sayılı TCK. 132-140. Maddelerinde Yer Alan Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, <http://www.ceza-bb.adalet.gov.tr/makale/150.pdf>.
- Ünsal, Çağrı Zeybek** Google'ın Yeni Gizlilik Politikası Google Inc. Tarafından 1 Mart 2012 Tarihinde Yayımlanan Politikasının Kişisel Verilerin Korunması İlkeleri İle Uyumluluğu Ve Avrupa Birliği'nin 95/46/EC Sayılı Veri Koruma Direktifi Açısından Değerlendirilmesi, HHFD, 3(1) 2013, s.99-124.
- Ünver, Yener/ Hakeri, Hakan** Ceza Muhakemesi Hukuku, 5.B, Ankara 2012.
- Velidedeoğlu, Hıfzı Veldet** Türk Medeni Hukuku C.I, Cüz.2 Şahsın Hukuku, 5.B, İstanbul 1956.
- Versteyl, Ludger-Anselm** Telefonatenerfassung im Betrieb Kein Grund zu Orwellscher Beschwörung, NZA 1987, 7-10.
- Vorvorenau, Mihaela/Botan, Carl H.** Examinin Electronic Surveillance in The Workplace: A Review of Theoretical Perspectives and Reserch Findigs, Conference of the International Communication Association, Mexico 2000, s.1, [https://www.cerias.purdue.edu/assets/pdf/bibte\\_x\\_archive/2000-14.pdf](https://www.cerias.purdue.edu/assets/pdf/bibte_x_archive/2000-14.pdf).

- Wollenschläger, Michael** Arbeitsrecht, 3.B, Münih 2010.
- Westin, Alan F.** Privacy and Freedom, Washington and Lee Law Review, Vol.25/1, s.166-167.
- Westin, Alan F.** Privacy in the Workplace: How Well Does American Law Reflect American Values, Chi-Kent Law Review, 72, 1996, s.271-283.
- Yenisey, Kübra Doğan** Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, s.93-116.
- Yılmaz, Ejder** Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2012.
- Yılmaz, Gözde** Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri, İTÜSBD, S.7, Y.4 Bahar 2005/1, s.1-19.
- Zevkliler, Aydın/Acabey, M. Beşir/Gökyayla, K. Emre** Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Medeni Hukuk, Ankara 2000.
- Zevkliler, Aydın/Ertaş, Şeref/Havutçu, Ayşe/Gürpınar, Damla** Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler), 7.B, Ankara 2012.
- Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curt Wolfgang** Arbeitsrecht, 6.B, Münih 2008.

<http://archive.org/stream/annessaytowardsp00penngoog#page/n2/mode/2up>, 17.05.2013.

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/16/8/406.pdf>, 20.02.2013.

<http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/>, 11.01.2013.

<http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf>, 14.05.2013.

[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_en.pdf), 11.12.2013.

[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/news/docs/pr\\_20\\_04\\_07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/news/docs/pr_20_04_07_en.pdf), 26.11.2013.

<http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/hukuk/temelhak.pdf>, 10.01.2013.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>, 10.01.2013.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0058:en:HTML>, 10.01.2013.

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83294#{%22itemid%22:\[%22001-83294%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83294#{%22itemid%22:[%22001-83294%22]}), 08.12.2013.

<http://kariyer.milliyet.com.tr/isveren-den-facebook-ve-twitter/kariyer/detay/1702215/default.htm>, 07.10.2013.

[http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar\\_inceleme2.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf), 21.02.2014.

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/View/12164/tez-ycivelek.pdf>, 09.12.2013.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, 10.01.2013.

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS\\_008070/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008070/lang--en/index.htm), 09.12.2013.

[http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_anayasa.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm), 10.01.2013.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm>, 18.02.2013.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm>, 18.02.2013.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf), 26.11.2013.

[http://www.law.cornell.edu/wex/fourth\\_amendment](http://www.law.cornell.edu/wex/fourth_amendment), 28.12.2013.

<http://www.leagle.com/decision/In%20CTCO%2020100105037>, 12.11.2013.

<http://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransbordererflowsofpersonaldata.htm>. (Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data), 04.06.2013.

<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>, 09.12.2013.

<http://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac>, 26.11.2013.

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, 11.01.2013.

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>, 09.12.2013.

<http://www.un.org/en/aboutun/>, 24.04.2014.

<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0576.pdf>, 26.11.2013.

<https://www.privacyrights.org/fs/fs7-work.htm>, 21.03.2013.