

İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Seda ARSLAN DURMUŞ*

ÖZ

Kişiler, özel hayatını özgürce ve bir başkasına hesap vermeden yaşama hakkına sahiptirler. Bu alanındaki bilgilerin öğrenilmesi, herhangi bir şekilde depolanması, kopyalanması, başkalarına aktarılması, kullanılması ve kamuya açıklanması, özel yaşama müdahale teşkil edecektir. İş ilişkisinde işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin işyerindeki davranışlarının ve işçinin diğer işçilerle olan ilişkilerinin, hareketlerinin işverence düzenlenmesi söz konusu olabilir. İşçinin işverene bağımlı olarak çalışması, işverenin emir ve talimatlarına uymasını gerektirir. İşverenin emir ve talimatları, işçinin özel yaşamına müdahale anlamına gelmemelidir. İşveren, yönetim hakkını kullanırken işçinin kişilik haklarını ihlal etmemelidir. İşçinin kişisel yaşam hakkı, onun özel yaşamına saygı hakkını içerir. İşverenin işçiyi gözetme borcu da, yönetim hakkının sınırını oluşturmaktadır. İşveren, sınırlı da olsa işçinin işyerindeki yaşam tarzı ve davranışlarına müdahale edebilir. İşçinin özel yaşam hakkı ile işverenin yönetim hakkı arasındaki dengenin çok iyi kurulması gerekir. Bu hassas denge ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır. İşverenin işçinin işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarına müdahalesine ise özel yaşam hakkına müdahale teşkil edebileceğinden izin vermemek gerekir.

* Arş. Gör. Dr., Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: arslans@cu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0561-3741.

Makalenin Gönderim Tarihi : 19.04.2020.

Makalenin Kabul Tarihi : 01.06.2020.

Anahtar Kelimeler: İşçinin özel yaşamı, işverenin yönetim hakkı, işçinin kişiliğinin korunması.

THE EFFECT OF EMPLOYEE'S PRIVATE LIFE ON EMPLOYMENT RELATION

ABSTRACT

Everyone has the right to live his private life freely. Learning, storing, using, transferring to others or disclosing to the public in this living space will constitute an intervention to private life. Within the scope of the employer's management right in the employment relation, the behavior of the worker with other workers or with the customers may be regulated by the employer. Employee's dependence on the employer requires that the employer follow the orders and instructions. Employer's orders and instructions should not imply an intervention in the employee's private life. The employer should not violate the employee's personal rights while exercising his right to management. The employee's right to personal life includes the right to respect for his private life. The employer's obligation to observe the worker constitutes the limit of the right to management. The employer may interfere with the employee's lifestyle and behavior, albeit limited. The balance between the employee's right to private life and the employer's right to management must be established very well. This balance must comply with the principle of proportionality. The employer's intervention in the lifestyles and behaviors of the employee outside the workplace should not be allowed, as this may interfere with the right to private life.

Keywords: Employee's private life, the management rights of the employer, protection of employee's personhood.

I. GİRİŞ

Kişi özgürlüğü çerçevesinde her birey kendi yaşam tarzını belirleme ve Anayasal sınırlar içerisinde özgürce yaşama hakkına sahiptir. İş ilişkisinde de bu durum değişmemekte, fakat işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin davranışlarına müdahalesi belirli sınırlar içerisinde hukuka uygun kabul edilmektedir. İşçinin özel yaşamı, kişilik hakkının korunması, haberleşme özgürlüğü ile işverenin yönetim hakkı ve işletmesinin ekonomik çıkarları arasındaki hassas dengenin çok

iyi kurulması gerekir. Kişinin yaşam tarzını serbestçe belirleyebilme ve davranış özgürlüğü hakkı, kişilik hakları kapsamında korunan ve temel dayanağı uluslararası belgelerde¹ ve TC Anayasası'nda yer alan temel bir haktır. AY m. 17'de 'kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı', m. 19'da 'kişi hürriyeti ve güvenliği', m. 20 ve devamında düzenlenen 'özel hayatın gizliliği ve korunması hakkı', kişinin davranış özgürlüğü hakkını temellendiren temel insan haklarındandır.

Anayasa hükümleri, kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğuna göre², işverenin işçinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkına, kişi özgürlüğüne, işçinin özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterme hakkı, anayasal bir borç niteliği taşımakta ve işverenin yönetim hakkını sınırlamaktadır³. Ayrıca Türk Medeni Kanunu m. 23, 24, 25 ve Türk Borçlar Kanunu m. 417 ile işçinin kişilik hakkı korunmakta ve söz konusu maddeler, korumanın yasal dayanağını teşkil etmektedirler. Söz konusu düzenlemelerin olması kişilerin bu hakları sınırsız bir biçimde kullanacakları anlamına gelmemektir. Korumanın sınırı ve bu sınırlamanın da sınırı yine Anayasada gösterilmiştir. AY m. 13'e göre temel hak ve hürriyetler, özlere dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak Kanunla sınırlanabilir. Ayrıca TMK m. 24'e göre kişilik hakkına yapılacak müdahalenin haksız sayılabilmesi için de müdahalenin hukuka aykırı olması gerektiği ifade edilmiş, aynı maddenin ikinci fıkrasında hukuka uygunluk nedenleri⁴ sayılmıştır. O halde işveren, Anayasada ve Kanunlarda yer alan ilkelere uymak koşuluyla yönetim hakkını

¹ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi birçok uluslararası belgede kişi özgürlüğü ve güvenliği ile özel yaşam hakkı düzenlenmiştir.

² AY m. 11: “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.”

³ Taşkent, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981, s. 89; Bayram, Fuat: “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2003, s. 299.

⁴ Hukuka uygunluk nedenleri; kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılmasıdır.

kullanabilecektir. İşçinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına veya özgürlüğüne karşı olarak işverence yapılacak sınırlamaların hukuken haklı görülebilecek bir nedene dayanması durumunda, Anayasanın kişi dokunulmazlığı ilkesinin ya da özel hukuktaki kişilik haklarının çiğnendiğinden söz edilemeyecektir⁵.

II. ÖZEL YAŞAM KAVRAMI, ÖZEL YAŞAM HAKKI VE NİTELİĞİ

A. Özel Yaşam Kavramı

1. Genel Olarak

Özel yaşam kavramı, kesin çizgilerle tanım vermenin zor olduğu, her somut olaya göre değişiklik gösterebilen geniş bir kavramdır⁶. Yargıtay, özel yaşamı; *“kişinin sadece gözlerden uzakta, başkalarıyla paylaşmadığı, kapalı kapılar ardında, dört duvar arasındaki yaşantısı ve mahremiyetinden ibaret olmayıp, herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içermektedir”* şeklinde açıklayarak özel hayatı sadece mekâna indirgeyerek sınırlamamıştır⁷. Gerçekten de özel yaşam, kişinin sadece sınırlı bir mekândaki faaliyetlerini değil; sosyal alandaki faaliyetlerini de kapsayan bir kavram olarak

⁵ Taşkent, s. 90; Bayram, s. 300.

⁶ Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal Kitapevi, 2011, s. 136; Sevimli, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s. 7; Polater, Yusuf Ziya: Türk Hukukunda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010, s. 6-7; Karademir, Artür/Turgut, Cemile: “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi”, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 6, Aralık 2017, s. 69.

⁷ Yarg. 12. CD., 3.4.2012 T., 2011/7345 E., 2012/8936 K.; Yargıtay bir diğer kararında özel yaşamı, “kişinin cinsel hayatına, ailevi hayatına, ruhsal ve bedensel sağlık durumuna ilişkin “sır” ve “mahrem” şeklinde nitelendirilebilecek hususları içermelidir” şeklinde tanımlamıştır. Yarg. 12. CD., 11.4.2012 T., 2011/20872 E., 2012/9834 K., www.kazanci.com.

kullanılmalıdır. Herkes, özel hayatını dilediği gibi düzenleyebilme hakkına sahip olduğu gibi ⁸, özel hayatına saygı duyulmasını isteme hakkına da sahiptir. Ayrıca kişiler, kendilerine ait bilgilerin üçüncü şahıslarca öğrenilmesini istemeyebilir.

2. Kişinin Yaşam Alanı

Öğretide kullanılan⁹ ve Yargıtay kararlarında¹⁰ da karşımıza çıkan ‘üç alan kuramı’ ile kişinin yaşam alanı, ‘kamuya mal olmuş/kamuya açık yaşam’, ‘özel yaşam’ ve ‘gizli yaşam’ olmak üzere üç alana ayrılarak incelenmektedir.

a. Kamuya Açık Yaşam

Bir insanın toplumda yaşayan herkese açık şekilde gerçekleştirdiği tüm eylemler, o kişinin kamuya mal olmuş yaşamını oluşturmaktadır. Kişinin kamuya açık yaşamı, toplumda sürdürülen yaşamın herkes tarafından görülebilir, öğrenilebilir ve izlenebilir

⁸ Birben, Erhan: “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 135.

⁹ “Alan teorisi Alman Prof. Hubmann’ın buluşudur.” naklen, Helvacı, Serap: Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul, Beta Basım, 2001, s. 60-61; Helvacı, Serap: Gerçek Kişiler, 8. Bs., İstanbul, Legal Yayınları, 2017, s. 120-127; Kılıçoğlu, Ahmet: Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılardan Hukuksal Sorumluluk, Güncelleştirilmiş 3. Bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s. 114; Bayram, s. 258; Okur, Zeki: İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme (Elektronik Gözetleme), İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011, s. 63-64; Özel, Sibel: Uluslararası Alanda Medya ve İnternette Kişilik Hakkının Korunması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2004, s. 31; Sevimli, s. 7-8; Üzeltürk, Sultan: 1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, İstanbul, Beta Basım, 2004, s. 3; Polater, s. 17; Yamakoğlu, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 166.

¹⁰ YHGK., 26.3.2003 T., 2003/4-161 E., 2003/201 K.; Yarg. 12. CD., 11.4.2012 T., 2011/20872 E., 2012/9834 K., www.kazanci.com.

faaliyetlerinden oluşmaktadır¹¹. Bu alan kamuya açık olan yerlerde yaşanan olayları içermektedir. Kamuya açık olan yeri, belirsiz ve sınırlı olmayan sayıdaki kişilere açık olan yer olarak tanımlamak mümkündür¹². Ancak kişi, kamuya açık alanda bulunduğunda dahi, '*kalabalığın içinde dikkat çekmezlik, tanınmazlık, bilinmezlik*' prensipleri geçerlidir ve kamuya açık alana çıkan her kişinin, bu alandaki her görüntü veya sesinin kaydedilip, sürekli ve izinsiz olarak elde bulundurulmasına rıza gösterdiğinin kabulü mümkün değildir¹³. Ayrıca kişinin kamuya açık alandaki olaylarının değiştirilmesi, ilaveler yapılarak farklı şekillerde nakledilmesi de özel yaşama müdahale teşkil edecektir¹⁴.

b. Özel Yaşam

Kişinin özel yaşam alanını, ailesi, arkadaşları, iş çevresi gibi belirli kişilerle, çeşitli nedenlerle birlikte bulunması dolayısıyla bilinen eylemleri oluşturur¹⁵. Bu kişilerin sayısı her yaşam faaliyetine göre değişebilir; ancak önemli olan bir yaşam olayının belirsiz sayıdaki kişilerle değil, belirli sayıdaki kişilerle birlikte yaşanmasıdır¹⁶. Bu alandaki yaşam olayları kamuya açık değildir, sınırlı kişiler tarafından bilinmektedir. Özel alan, kişisel varlıkların en önemlilerinden biridir ve bu nedenle özel hayatın gizliliği, bütün modern demokratik sistemlerde benimsenmiş bir anayasa hukuku ilkesi olup, çoğunlukla kişinin üstünün ve eşyalarının aranmaması, konutlarına girilmemesi gibi hakları kapsar¹⁷.

¹¹ Şen, Ersan: Devlet ve Kitle İletişim araçları Karşısında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, İstanbul, Kazancı Kitabevi, 1996, s. 213.

¹² Kılıçoğlu, s. 115.

¹³ Yarg. 12. CD., 3.4.2012 T., 2011/7345 E., 2012/8936 K., www.kazanci.com; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 116.

¹⁴ Bayram, s. 258.

¹⁵ Helvacı, s. 62; Kılıçoğlu, s. 116; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 115; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 65; Kandemir, s. 137; Özel, s. 31; Sevimli, s. 8; Yamakoğlu, s. 166.

¹⁶ Kılıçoğlu, s. 116.

¹⁷ Okur, Elektronik Gözetleme, s. 65.

c. Gizli Yaşam

Kişinin gizli yaşamı ise, kişinin tüm üçüncü kişilerden gizleyerek kendisine sakladığı eylemleri, kendisine ilişkin bilgiler ve olayları kapsamaktadır, kısaca kişinin sırlarıdır¹⁸. Kişinin istisnaen bir ya da birkaç kişiyle bu olayları paylaşmış olması onun gizli alanının niteliğini değiştirmez¹⁹. Kişinin yalnız kalma hakkı, ona bir gizli alanın tanınması ve korunması imkânını verir²⁰.

Ancak her zaman bu üç alanın birbirinden kesin çizgilerle ayrılması mümkün görünmemektedir. Özellikle oyuncu, sporcu, politikacı gibi kamuya mal olmuş kişilerin özel yaşam alanları diğer kişilere göre daha dardır. Özel yaşam kişinin mesleğine ve zamana bağlı olarak daralabilmektedir²¹. Kamuya mal olmuş kişilerin sağlıkları, aile hayatları vb. olayların bilinmesinde kamu yararı söz konusu olabilir. Böyle durumlarda bu kişilerin rızalarının aranması söz konusu olmayacaktır²².

Kişinin iş yaşamı ise, iş çevresine açık olmakla birlikte, yapılan işin niteliğine göre kamuya kapalıdır²³. İş yaşamının, kişinin menfaati sebebiyle başkalarından korunacak yönleri vardır; çünkü yapılan işin niteliğine bağlı olarak değişmekle birlikte iş yaşamı, toplum içinde sürdürülen yaşamın herkes tarafından görülebilir, öğrenilebilir ve izlenebilir faaliyetlerinden oluşmamaktadır²⁴. O halde iş yaşamının kamuya mal olmamış bölümü, özel yaşam alanının bir parçasıdır ve iş ilişkileri de özel yaşam alanı kapsamındadır²⁵.

¹⁸ Sevimli, s. 8; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 64-65; Özel, s. 32; Yamakoğlu, s. 166.

¹⁹ Özel, s. 32; “Sır alanı bir kimsenin kendisi veya güvendiği kişiler dışında herkese kapalı tutmak istediği alana denir.”, Kılıçoğlu, s. 117.

²⁰ Kılıçoğlu, s. 117.

²¹ Helvacı, s. 65; Sevimli, s. 9; Polater, s. 28.

²² Helvacı, s. 66.

²³ Şen, s. 216; Sevimli, s. 14; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 65.

²⁴ Şen, s. 216.

²⁵ Sevimli, s. 14; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 65.

3. Özel Yaşama Müdahale

Özel yaşama müdahale, bu yaşam alanındaki bilgi ve olayların öğrenilmesi, herhangi bir şekilde depolanması, kullanılması, başkalarına aktarılması veya kamuya açıklanmasıdır²⁶. Kişinin özellikle saklı tuttuğu özel hayatına ilişkin bir hususun öğrenilmesi için başkaları tarafından gerçekleştirilen bütün fiiller de özel yaşama müdahale teşkil edecektir²⁷. Kişinin gizlice evine girilmesi, eşyalarının karıştırılması, kişiye ait olan belgelerin, mektupların, e-maillerin okunması, gizlice konuşmalarının dinlenmesi, görüntüsünün kaydedilmesi, kişinin kimliğine, sağlık durumuna, cinsel hayatına, yaşam tarzına ilişkin bilgilerin öğrenilip aktarılması vb. davranışlar, özel yaşama müdahale teşkil edecek davranışlara örnek verilebilir. Bu bağlamda elektronik izleme yetkisi tanıyan Kanunlar, belirli güvenceler içermeli ve kişinin özel hayatına ait veri elde edilememesi teminat altına alınmalıdır²⁸. Kural olarak kişinin gizli ve özel yaşamına müdahale hukuka aykırıdır. Bununla birlikte kamuya mal olmuş kişilerde özel ve gizlilik alanına giren bazı olayların, eylemlerin açıklanması hukuka aykırı sayılmayacaktır. Kamuya mal olmamış bir kişinin rızası olmadan ya da üstün bir kamu yararı bulunmadan, söz konusu hayat alanlarına yapılacak müdahale ise hukuka aykırı sayılacaktır²⁹.

Özel yaşama müdahale, sadece kişiye ait gizli bilgilerin öğrenilmesi ve açıklanmasıyla değil; aynı zamanda özel yaşam alanındaki özgürlüğü kısıtlayıcı düzenlemelerle de mümkün olabilir. Örneğin, işverenin işçiden özel yaşantısında belli kişilerle görüşmemesini istemesi bu anlamda özel yaşama müdahale teşkil edecektir³⁰. Ayrıca AİHM kararlarında, yoğun ve sürekli uçak sesinin yarattığı yüksek gürültünün³¹, tabakhaneden yayılan pis koku, hastalık ve dumanın³² da bireyin fiziksel sağlığını etkileyeceği ve özel hayata müdahale teşkil edeceği belirtilmiştir.

²⁶ Sevimli, s. 16.

²⁷ Şen, s. 232; Sevimli, s. 16.

²⁸ Yamakoğlu, s. 166.

²⁹ Helvacı, s. 62; Polater, s. 28.

³⁰ Sevimli, s. 17.

³¹ Rayner Kararı, Üzeltürk, s. 184. dn. 125.

³² Lopes Ostra, Üzeltürk, s. 185, dn. 127.

B. Özel Yaşam Hakkı ve Niteliği

1. Genel Olarak

Özel yaşam hakkı, bireyin özel yaşam alanının devletten veya toplumdaki diğer bireylerden gelebilecek gizli ve meşru olmayan müdahaleden uzak tutulmasında hukuk düzeni tarafından korunmaya değer görülen bir yararın varlığının tanınmasıdır³³. Özel yaşam hakkı, bireyin sadece hayatının mahrem alanının korunmasını değil, aynı zamanda mahrem olmayan, kamuya açık olan alanının korunmasını da içermektedir³⁴. Özel yaşama ilişkin bilgilerin gizliliğinin özel yaşam hakkıyla korunmasının yanı sıra kişinin bu alandaki özgürlüğü de korunan değerler arasındadır³⁵. İnsan kendisi hakkında özel yaşamı ile aile hayatı konusunda, başkalarının değer yargıları oluşturmalarına temel olacak bilgilerin kendisinden habersiz veya yanlış biçimde toplanması ve kişide bu bilgilerin düzeltilmesi olanağının olmaması, güçsüzün güçlü tarafından ezilmesi sonucunu doğurur³⁶. Kişinin hayatındaki eylemlerinin tamamı özel yaşam alanı içinde gerçekleşirse de, kamuya açık eylemlerin kararının verilmesi aşamasında özel yaşam hakkının sağladığı korumadan yararlanabildiği ölçüde kişi, bağımsız şekilde hareket edebilir³⁷.

2. Özel Yaşam Hakkının Niteliği

Kişinin özel yaşamına saygı gösterilmesi hakkı, onun kişiliği için temel bir hak/insan hakkı olarak tanınır ve kamu otoritelerine, topluma ve diğer kişilere karşı korunur³⁸. Özel yaşam hakkı, bir temel hak olarak, kural olarak dokunulamaz, vazgeçilemez, devredilemez niteliktedir ve

³³ Sevimli, s. 18; Birben, s. 135.

³⁴ Üzeltürk, s. 2-3.

³⁵ Helvacı, s. 59; Sevimli, s. 18; Birben, s. 135; Ugan Çatalakaya, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul, Beta Basım, 2019, s. 284.

³⁶ Tezcan, Durmuş: “Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. 8, Ankara, 1991, s. 386, <https://ayam.anayasa.gov.tr/media/4797/dtezcan.pdf>, Erişim Tarihi: 19.03.2020; Sevimli, s. 21.

³⁷ Sevimli, s. 21.

³⁸ Bayram, s. 258; Ugan Çatalakaya, s. 284.

ancak yasayla sınırlanabilir ve bu sınırlama da hakkın özüne dokunamaz³⁹. Özel hayat ve korunması konusunda ilk düzenleme 10 Aralık 1948’de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde yer alır. Bildirinin 12’nci maddesinde kimsenin özel yaşamına, aile yaşamına, konutuna ve haberleşme özgürlüğüne keyfi bir biçimde müdahale edilemeyeceği düzenlenmiştir. Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 8, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi m. 17 başta olmak üzere diğer uluslararası bildiri, sözleşme ve şartlarda özel yaşam hakkı düzenlenerek onun temel bir hak olma niteliğine vurgu yapılmıştır. Sadece uluslararası alanda değil, Türk hukukunda da TC Anayasası başta olmak üzere, Türk Medeni Kanunu’nda ve Türk Ceza Kanunu’nda özel hayat, özel hayatın gizliliği ve özel hayatın korunması kavramlarına yer verilmiş ve özel yaşam hakkı hukuken korunma altına alınmıştır.

Özel yaşam hakkının, kişilik hakkının bir görünümü olma niteliği de vardır. Kişilik hakkı, kişiliği oluşturan değerlerin tümü üzerindeki haktır. Özel yaşam hakkının kişilik hakkının bir görünümü olmasından kaynaklanan niteliklerinin başında mutlak hak olması _herkese karşı ileri sürülebilmesi_, kişiye sıkı sıkıya bağlı ve tekeli nitelikte bir hak olması gelir⁴⁰.

III. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMI ÇERÇEVESİNDE TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

A. İşverenin Yönetim Hakkı ve İşçinin İşverene Bağımlılığı

İşçi, işverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlenen kişidir. İş K. m. 8’de bu durum açıkça “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*” şeklinde tanımlanarak işçinin işverene bağımlılığı ifade edilmiştir. İş sözleşmesinin bu özelliği, onu diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırır. Bu bağımlılık, işçinin işverene ekonomik veya teknik bir bağımlılığı değil; kişisel (hukuki) bağımlılığıdır⁴¹. Kişisel

³⁹ Sevimli, s. 25.

⁴⁰ Sevimli, s. 28.

⁴¹ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul, Beta Basım, 2018, s. 168; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Bs., İstanbul, Beta Basım, 2018, s. 233; Bayram,

bağımlılık, işçinin işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde işini görmesi, işverenin otoritesi altında çalışmasıdır. İşçinin işverene olan hukuki bağımlılığının sonucu olarak, işçi, işverenin (veya işveren vekilinin) yönetim, denetim ve gözetimi altında, onun talimatlarına uyar ve hatta onun cezalandırma yetkisini de kabul eder. İşverenin otoritesi altında çalışma, bir hiyerarşik yapıyı da beraberinde getirir ve dolayısıyla bağımlılık unsurunun kaynağı, işverenle işçi arasındaki alt üst ilişkisidir ve bu ilişkinin kaynağı da iş sözleşmesidir⁴². İşçinin işverene kişisel bağımlılığının bir sonucu da işçinin özel yaşamına yönelebilecek tehlikelerdir. Bu doğrultuda işçinin uymakla yükümlü olduğu emir ve talimatların kapsam ve sınırının belirlenmesi oldukça önemlidir.

İş ilişkisindeki koşullar, büyük ölçüde kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. Ancak her hususun ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi de mümkün değildir. Sözleşmenin yapılması sırasında işçinin nerede, ne zaman ve nasıl iş yapma borcunu göreceği her zaman kesin olarak belirlenemeyebilir ve ayrıca iş sözleşmeleri işçilerin davranışlarına ilişkin hükümler de içermezler. Böyle durumlarda işveren, yönetim hakkını kullanarak işin görülmesi ve işçilerin davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir. Burada işverenin kendi alacağına ifa şekil ve şartlarını düzenleme yetkisi açıkça görülmektedir⁴³. Nitekim bu husus da TBK m. 399'da açık bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir. Yönetim hakkı, işverenin verdiği talimatlara işçinin uyup uymadığının denetlenmesi yetkisini de içermektedir⁴⁴.

Yönetim hakkı konusunda uygulama açısından asıl önem taşıyan yön, yönetim hakkının sınırlarının saptanmasıdır. Çünkü işverenin verdiği bir talimatın hukuka uygun mu, yoksa aykırı mı olduğunun ortaya konulabilmesi için sözü geçen hakkın hangi koşullar altında ve ne ölçüde

s. 79; Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 24. Bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 38; Kandemir, s. 66-67; Sevimli, s. 81.

⁴² Bayram, s. 80.

⁴³ Engin, Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, 1993, s. 86.

⁴⁴ Güzel, Ali: "İş Hukukunda 'Yetki' ve 'Özgürlük'", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C. 15, S. 1, 2016, s. 101; Engin, s. 85; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 35; Kandemir, s. 68; Sevimli, s. 83.

uygulanma olanağı bulunduğu bilinmesi gerekir⁴⁵. TBK m. 27’de düzenlenen genel hüküm, işverenin yönetim hakkı açısından da geçerli olacaktır. Buna göre Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan talimatlar, yönetim hakkının sınırını belirleyecektir⁴⁶. Ayrıca işveren, yönetim hakkını kullanırken objektif iyi niyet kurallarına uymalı; işçiye vereceği talimatlar, dürüstlük kuralına göre işçiden beklenebilecek olanla sınırlı olmalıdır^{47 48}.

Yönetim hakkının en önemli sınırı, işçinin kişilik hakkıdır⁴⁹. İş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme olması ile işçinin işverene bağımlı olarak çalışması ve onun yönetim hakkı kapsamındaki uygulamalarına, emir ve talimatlarına uyarak iş görme borcunu yerine getirmesi dolayısıyla işçinin özel yaşamının korunması önem arz eder. İşçinin özel yaşam alanı ile işverenin yönetim hakkı arasındaki sınırın çok iyi belirlenmesi gerekir. Ancak işçi ile işverenin iş sözleşmesi dolayısıyla kişisel olarak bağlı olmaları ve edimlerini genellikle aynı zamanda ve dar bir alanda yerine getirmeleri dolayısıyla özel yaşamın gizli tutulması kolay olmamaktadır⁵⁰. İşçinin kişisel yaşam hakkı; işçinin özel yaşamına saygı hakkını içerir. Örneğin işçinin gizli kamera ile gözetlenmesi veya sürekli izlenerek baskı kurulması gibi eylemler, hukuka aykırı elektronik izlemedir ve işçinin kişilik hakkını ihlal

⁴⁵ Kanun ve toplu iş sözleşmeleri yolu ile işverenin yönetim hakkının sınırlandırıldığı ve işçilerin yönetime katıldığı görülmektedir, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 257; Taşkent, s. 81.

⁴⁶ Süzek, s. 84; Bedük, s. 1376; Ugan Çatalkaya, s. 277.

⁴⁷ Süzek, s. 84-85; Güzel, s. 99-100; Özdemir, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, Beta Basım, 2006, s. 245-246; Bedük, s. 1376; Bayram, s. 300.

⁴⁸ Yarg., 9. HD., 16.12.2019 T., 2019/7770 E., 2019/22461 K., www.kazanci.com; Yarg., 9. HD., 25.11.2019 T., 2019/3669 E., 2019/20770 K., www.kazanci.com.

⁴⁹ Bayram, s. 98; İşveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez, Yarg., 9. HD., 25.11.2019 T., 2019/3669 E., 2019/20770 K., www.kazanci.com; İş ilişkisinde işverenin yönetim hakkını sınırlayan ve bu yetkinin keyfi kullanımını engelleyen etkin hukuki araçlardan birisi, işçinin kişilik değerleri ile temel hak ve özgürlükleridir, Güzel, s. 105.

⁵⁰ Okur, Elektronik Gözetleme, s. 66.

etmektedir⁵¹. Ayrıca işçinin kamusal, siyasal ve örgütsel alandaki etkinlikleri, işverenin yönetim hakkına karşı da korunmalıdır⁵².

İşverenin yönetim hakkı kapsamındaki düzenlemelerine işçinin uyma yükümlülüğü vardır; ancak bunun sınırı ince bir çizgiyle ayrılmakta olup, işverenin yönetim hakkını kullanması işçinin özel yaşamına müdahale boyutu taşımamalıdır. İşçinin çalışma saatleri içinde ve işyerindeki davranışlarının kısaca hizmet içindeki davranışlarının işverence düzenlenmesindeki amaç, işçinin bu süreler arasındaki davranışlarının somutlaştırılmasıdır⁵³.

İş Kanunu'nda işçinin davranış özgürlüğünü sınırlandıran hükümlerin başında işçinin iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gelmekte; bu hükümler dışında işçinin davranış özgürlüğünün sınırlanmasında dürüstlük kuralı ve o iş sahasına hâkim olan örf ve adet kuralları önemli rol oynamaktadır.

B. İşverenin İşçiyi Koruma (Gözetme) Borcu ve İşçinin Sadakat Borcu

İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcu ile işverenin işi ve işyeri ile ilgili haklı menfaatlerini koruma ve yine işverenin menfaatlerine zarar verebilecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altına girer. Kısaca işçinin sadakat borcu, işverenin haklı çıkarlarının korunması ve bunlara zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde ifade edilir⁵⁴. TBK m. 396'da düzenlenen sadakat borcuna göre, "*İşçi yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*" İşçinin kişilik hakkının korunması açısından sadakat borcunun ölçüsünün ve sınırının önemi büyüktür; bu yüzden sadakat borcunun sınırının yine işçinin kişilik hakkı olduğu söylenebilir⁵⁵. Somut sınırları belli olmayan geniş kapsamlı borç

⁵¹ Yamakoğlu, s. 161.

⁵² Güzel, s. 114.

⁵³ Taşkent, s. 91; Bayram, s. 300.

⁵⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan Ertürk, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2010, 69 vd.; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 294 vd.; Süzek, s. 348-350; Sevimli, s. 89; Bayram, s. 112; Sümer, s. 74-75.

⁵⁵ Bayram, s. 119; Arslan Ertürk, s. 230-233.

olan sadakat borcunun sınırı kanun, iş sözleşmesi, dürüstlük ve iyiniyet kuralları, çalışma yaşamının o işle ilgili gelenek ve değer yargılarıdır. Buna göre, sadakat borcunun ölçüsü ve sınırı; ‘işçinin maddi ve manevi durumuna göre yapabileceği ve işverenin kanun ve sözleşme çerçevesinde ve de ahlak ve iyiniyet kurallarını gözeterek işçiden isteyebileceği davranışlardır’ şeklinde belirlenebilir⁵⁶.

İşverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu, işçinin sadakat borcunun karşısında yer alan geniş kapsamlı bir borç olup, işverenin işçinin çıkarlarını koruması ve ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını ifade eder⁵⁷. İşverenin işçiyi koruma borcunun başında, işçinin kişiliğinin korunması gelir ve TBK m. 417’de ‘İşçinin Kişiliğinin Korunması’ başlığı altında söz konusu borç düzenlenmiştir. Buna göre, işveren, işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle yükümlüdür. Bu düzenleme ile işçinin kişilik hakkının genel olarak korunması ve kişilik değerlerinin maddi, manevi ve ekonomik boyutları ile korunması ele alınmış; sadece maddi kişilik değerleri değil, aynı zamanda manevi ve ekonomik kişilik değerleri de koruma altına alınmıştır⁵⁸. İşverenin işçiyi gözetme borcu, yönetim hakkının sınırını oluşturmaktadır. Buna göre, işveren, gözetme borcuna aykırı olarak işçinin iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşüren talimat veremez⁵⁹.

İşverenin işçiyi koruma borcu kapsamına işçinin özel yaşamının ve temel haklarının işverenden gelebilecek müdahalelere karşı korunması da dâhildir⁶⁰. Yargıtay, işçinin yeterli emare bulunmadan ve makul şüpheye dayanmadan işveren tarafından şikâyet edilmesi sebebiyle işçinin kişilik haklarının ihlal edildiğine karar vermiştir⁶¹. Ancak yapılan müdahalelerin kapsam ve sınırının belirlenmesi ve dürüstlük kuralı gereği

⁵⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 296; Özdemir, s. 243; Sümer, s. 74; Bayram, s. 119; Arslan Ertürk, s. 217-253.

⁵⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 339 vd.; Süzek, s. 399; Sevimli, s. 89; Sümer, s. 89; Bayram, s. 87.

⁵⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 340; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 68.

⁵⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 341; Süzek, s. 84.

⁶⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 341.

⁶¹ Bu sebeple işçi lehine makul düzeyde bir manevi tazminata hükmedilmesi gerektiğini ifade etmiştir, Yarg., 9. HD., 22.05.2017 T., 2017/20415 E., 2017/8500 K., www.kazanci.com.

öncelikle işçinin bu konuda bilgilendirilmesi gerekir⁶². İşveren tarafından yapılan müdahalenin ölçülülük ilkesi kapsamında, güdülen amacı gerçekleştirmek için gerekli ve elverişli olması yanında, işçinin kişilik hakkına en az düzeyde zarar verecek yöntem olması gerekir⁶³.

C. İşverenin Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu, işverenin aynı işyeri veya işletmede çalışan işçilere objektif ve haklı bir neden olmaksızın farklı davranamayacağını ifade eder. Buradaki eşitlik, mutlak bir eşitlik değil, eşit durumda olan işçiler arasındaki eşitliktir⁶⁴. Anayasa'nın 'Kanun önünde eşitlik' başlıklı 10'uncu maddesi eşitlik ilkesi ile ilgili hukuk kaynaklarının başında gelir. Buna ilaveten İş K.'nin 'Eşit davranma ilkesi' başlıklı 5'inci maddesi ile 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da eşitlik ilkesinin pozitif dayanakları arasındadır.

Eşit davranma borcunun, işçinin özel yaşamı bakımından önemi, işverenin, işçinin davranışlarına ilişkin vereceği talimatlar ve kontroller konusunda ortaya çıkar, yani işveren yönetim hakkını kullanırken de, eşit davranma borcuna uygun şekilde hareket etmelidir⁶⁵. Bu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyecek, talimat verirken eşit davranma borcuna uygun davranacaktır⁶⁶. Örneğin, kazançlı, zahmetli veya hoşla gitmeyecek nitelikteki işler aynı durumdaki tüm işçilere açık olmalıdır. Hoşla gitmeyecek nitelikteki bir işin aynı durumdaki diğer işçilere değil de sürekli olarak belli bir işçiye verilmesi,

⁶² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 341; Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz: "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul, 2014, s. 61.

⁶³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 341; Güzel/Ugan Çatalkaya, s. 61.

⁶⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 400 vd.; Süzek, s. 453; Sümer, s. 91; Bayram, s. 169; Sevimli, s. 86-87.

⁶⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 409; Süzek, s. 85; Taşkent, s. 84; Bayram, s. 175; Sevimli, s. 87-88; Sümer, s. 92.

⁶⁶ Yarg., 9. HD., 25.11.2019 T., 2019/3669 E., 2019/20770 K., www.kazanci.com.

işverenin yönetim hakkını eşit davranma yükümlülüğüne aykırı bir biçimde kullandığını göstermektedir⁶⁷.

IV. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINA İLİŞKİN BAZI ÖRNEKLERİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

A. Genel Olarak

İşçi, zamanının büyük bir çoğunluğunu işyerinde veya işverene ait iş organizasyonu içinde geçirmektedir. İşçinin mesleki yaşamını ifade eden bu süre zarfında da işçinin kişilik hakkından kaynaklanan birtakım özgürlükleri söz konusu olacaktır. Bu özgürlükler ve işverenin yönetim hakkı arasındaki dengenin iyi kurulması gerekir. İşçinin işyerinde ve çalışma süresi içinde de özel yaşamı vardır. Zira çalışma süresi, sadece iş görme borcuna özgülenmiş bir süre anlamına gelmemektedir⁶⁸.

İşverenin yönetim yetkisi kapsamında işçinin işyerindeki yaşam tarzı ve davranışlarına müdahalesi olabileceği gibi işçinin işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarına müdahalesi de söz konusu olabilir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, çalışma hakkını, özel yaşam hakkından sonra gelen bir hak olarak nitelendirmektedir⁶⁹. Dolayısıyla işverenin gerek işçinin işyerindeki yaşam tarzı ve davranışlarına olsun gerekse de işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarına müdahalesi sınırlı olmalıdır.

Yönetim hakkı kapsamında kalan veya işçinin sadakat borcu gereğince rızasının beklenebilir olduğu durumlarda işverenin işçinin işyerindeki davranışlarına müdahalesine işçinin rıza göstermesi hukuka uygun olacaktır. Bununla birlikte işçinin işyerindeki davranışlarını sınırlayan hukuka aykırı müdahalelere işçinin rıza göstermesi durumunda verilen rıza geçerli olmayacaktır⁷⁰. İşçinin işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarının işverence düzenlenmesi, işçinin sadakat borcu kapsamında kalıyorsa işçinin rıza göstermesi hukuka uygun sayılabilecek ve gösterilen rızanın geçerliliği TMK m. 23 kapsamında

⁶⁷ Bayram, s. 177.

⁶⁸ İşçinin çalışma süresi içinde belirli bir sosyal yaşamı, arkadaşları ve ailesiyle ilişkileri söz konusu olacaktır, Güzel, s. 115.

⁶⁹ Güzel, s. 114, dn. 68'de belirtilen karar.

⁷⁰ Sevimli, s. 239.

değerlendirilecektir. Aksi halde işverenin işçinin işyeri dışındaki özel yaşamına aşırı müdahalesine işçinin gösterdiği rızanın geçerli olmamalıdır. Örneğin, işçinin işyeri dışındaki özel yaşamında alkol kullanmayacağı ve eğlence yerlerine gitmeyeceği yönündeki düzenlemeye işçinin verdiği rıza, kişi özgürlüğüne getirilen aşırı sınırlama sebebiyle geçerli olmamalıdır⁷¹.

Günümüzde işyeri ve iş organizasyonunun sınırlarının tespitindeki zorluk nedeniyle işçinin işyerindeki mesleki yaşamı ile işyeri ve çalışma saatleri dışındaki özel yaşamı arasındaki ayrımı belirlemek her zaman kolay olmayabilir⁷². İşveren yönetim hakkına dayanarak işçinin işyerindeki yaşamına birtakım sınırlamalar getirebilirse de yönetim hakkının işyeri dışını da kolaylıkla kapsayabileceğini söylemek zordur. Bu sebeple işçinin yaşam tarzı ve davranışlarına müdahale, işyeri ve işyeri dışında olmak üzere ikiye ayrılarak incelenecektir.

B. İşçinin İşyerindeki Yaşam Tarzı ve Davranışlarına Müdahale

1. İşçinin İşyerindeki Kılık Kıyafeti ve Dış Görünümü

Dış görünüm, kişinin giyim ve kuşamını, takı ve aksesuarlarını, saç, sakal ve bıyık modelini ve vücudun üzerine yapılan dövme vb. işaretleri kapsamaktadır⁷³. Kılık kıyafet, sadece görünüşten ibaret olmayıp kişinin ruh halini, dini inancını, kişiliğini yansıtan, kişinin kendisini ifade ediş şekli, kültürel bir simge ve bir iletişim aracıdır⁷⁴. Kişinin giyim tarzını belirlemesi ve bunu eyleme dökmesi, kendi hayat görüşü, yaşam biçimi ve zevkine bağlıdır ve bu durum onun özel yaşam hakkı ile yakından ilgilidir⁷⁵. Ancak işyerinde bazı durumlarda işin niteliği ile bağlantılı olarak işçi, işverenin istediği kıyafeti giymek durumunda kalabilir. Bu durumda asıl belirlenmesi gereken, işverenin işçiyi işyerinde belirli bir kıyafeti giymekle yükümlü kılıp kılamayacağı, eğer kılabilen ise bunun hangi durumlarda söz konusu olacağıdır.

⁷¹ Sevimli, s. 245.

⁷² Güzel/Ugan Çatalakaya, s. 60; Ugan Çatalakaya, s. 284.

⁷³ Bayram, s. 305; Bedük, Mehmet Nusret: “İşçinin Kılık Kıyafetinin İş İlişkisine Etkisi”, Legal İHSGHD, C. 16, S. 64, 2019, s. 1371.

⁷⁴ Bedük, s. 1371.

⁷⁵ Üzeltürk, s. 182; Sevimli, s. 231.

İşçinin işyerindeki giyim tarzı ve dış görünümüne müdahaleyi haklı kılabilecek nedenlerin başında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymak gelir⁷⁶. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverene düşen yükümlülükler uyarınca işveren, işçilerden belirli kıyafetleri giymesini isteyebilir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçiden giymesini istediği kıyafetleri işçi giymek zorundadır. Nitekim TBK m. 417/2'de işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları açıkça düzenlenmiştir. Kişisel koruyucu donanımların giyilmesi veya takılması iş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın bir sonucu ise işçi buna uymak zorundadır. Böyle durumlarda işçilerin kişisel koruyucu donanımları kullanmama gibi hakları söz konusu olmayacak ve işin niteliğine göre kişisel koruyucu donanımlar işçiler tarafından kullanılacak, takılacak veya giyilecektir. Burada hukuka uygunluk sebebi olarak kanunun verdiği yetkinin kullanılması olduğu kadar daha üstün nitelikte özel veya kamusal yararın da bulunduğu da söylenebilir.

İşçinin işyerindeki giyim tarzı ve dış görünümüne müdahaleyi haklı kılabilecek nedenlerden bir diğeri; mal ve hizmetin sağlıklı koşullarda üretilmesinin istenmesidir⁷⁷. Yiyecek ve içecek maddelerin yapımı ve satışında ya da hastane lokanta gibi yerlerde belirli hizmetlerin görülmesinde insan sağlığı için önemli ve gerekli olması dolayısıyla özel bir iş veya meslek kıyafetinin giyilmesi durumunda kişilik haklarına aykırılıktan bahsedilmeyecektir. Mal veya hizmetten yararlanacak olan müşterilerin, üçüncü kişilerin sağlığının korunması, kişilik hakkı karşısında daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar olacaktır⁷⁸. Yargıtay, açılış görevini yapan işçinin sakal bırakmasını sağlık koşulları ve gördüğü işin niteliği ile bağdaştırmamış ve bu konudaki işverenin talimatını haklı bulmuştur⁷⁹.

⁷⁶ Sevimli, s. 231; Bayram, s. 305; Bedük, s. 1379-1382.

⁷⁷ Taşkent, s. 92; Sevimli, s. 232.

⁷⁸ Sevimli, s. 232.

⁷⁹ "...Davacının işi açılıştır. Bu işi ifa etmekte iken sakal bırakmıştır. İkaz, ihtar ve yevmiye kesintisi cezalarına rağmen sakalını kesmemekte direnmiştir. Bunun üzerine hizmet akdi Disiplin Kurulu Kararı ile feshedilmiştir. Gerçekten davacının sakal bırakması sağlık koşulları ve gördüğü işin niteliği ile bağdaşmaz...", Yarg. 9. HD., 21.9.1990 T., 1990/5978 E., 1990/9488 K., www.kazanci.com.

İşveren kural olarak işyerinde işçinin hangi kıyafet ile geleceğini, elbise, pantolon, topluklu ayakkabı, kot, kazak, gömlek gibi eşyaları giyip giymeyeceğini, kendi zevkine ters, moda uymayan kıyafetlerin ise giyilemeyeceğini yasaklayamaz. Ancak işveren istisnai da olsa işin ve işyerinin niteliklerine göre yönetim hakkını kullanarak, işçilerin giyim ve görünüşlerini, saç modellerini, süslenmelerini vs. düzenleyebilir⁸⁰. Bu durum iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilir. Örneğin, bir lokantada çalışan garsonların, bankada çalışanların veya hava yolu şirketlerinde çalışan hostes veya hostların, firmanın satış temsilcilerinin belirli bir kıyafet giymeleri, makyaj malzemesi yahut kadın giyim eşyası satan mağazada çalışan bayanların saçlarının her gün yapıklı ve tırnaklarının bakımlı olması istenebilir⁸¹. Yerin veya halıların zarar görmesi olasılığı büyük ise, işveren işyerinde çok ince topuklu ayakkabıların giyilmemesini isteyebilir⁸². Belirtmek gerekir ki işverenin bu istekleri işin niteliği ile bağdaşmalı, makine başında çalışan bir torna ustasından kravat takması istenmemelidir; aksi halde işverenin talimatları dürüstlük kuralına uygun olmayacak ve geçerli kabul edilmeyecektir⁸³.

İşin niteliği gereği işveren tarafından sağlanan tek tip elbise giyilmesi söz konusu olabilir⁸⁴. Bu durumda, elbise küçük düşürücü ya da işçiyi sağlık açısından rahatsız edici nitelikte olmadıkça özel yaşam hakkına ağır bir müdahale oluşturmaz ve çoğu zaman müşterilerle yakın temas halinde bulunan personelin ayırt edilebilmesi ve işin gerektiği gibi görülmesi için de bir zorunluluk teşkil eder⁸⁵. Bununla birlikte işin niteliği gerektirmese de, işçinin giyim-kuşam ve dış görünüş itibarıyla

⁸⁰ Taşkent, s. 92-93; Tuncay, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1982, s. 163; Bayram, s. 306; Bedük, s. 1377-1379.

⁸¹ Tuncay, s. 163, Bayram, s. 306; Sevimli, s. 233.

⁸² Taşkent, s. 93.

⁸³ Sevimli, s. 234.

⁸⁴ 27 Kasım 2012 tarih ve 28480 Sayılı ‘Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Öğrencilerinin Kılık ve Kıyafetlerine Dair Yönetmelik m. 3/2’ye göre, öğrenciler, okul, sınıf ve şubelerde tek tip kıyafet giymeye zorlanamaz. Ancak, okul yönetimi ve okul-aile birliğinin koordinatörlüğünde, Yönetmelikte belirtilen sınırlamalara aykırı olmamak kaydıyla, velilerin yüzde ellisinden fazlasının onayı alınarak ilgili eğitim-öğretim yılı için okul kıyafeti veya kıyafetleri belirlenebilir.

⁸⁵ Sevimli, s. 233.

çevresinde tiksinti uyandıran, iş arkadaşlarını rahatsız eden, temizlikten uzak tutumuna işveren, olayın şartlarına göre müdahale edebilir⁸⁶. Yargıtay'a göre işverenin işçiden giyimine özen göstermesini istemesi, işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturmayacaktır⁸⁷.

Kılık kıyafet özgürlüğü, insan hakları bakımından ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilir⁸⁸. Zira kişi giyimiyle, saç, sakal, bıyık ve aksesuarlarla kendini ifade edebilir. İşçi, işyerinde dini inanç ve siyasi görüşlerini ortaya koyan giysi, türban, haç vb. kıyafetler giydiğinde ve aksesuarlar taktığında, işverenin toplumdaki izleniminin tarafsız olmasını istemesi nedeniyle, bunların kullanılmamasını isteme hakkına sahiptir⁸⁹. Bununla birlikte işverenin müdahalesi, kişinin düşünce, din ve vicdan özgürlüğünü ihlal etmemelidir⁹⁰.

Sonuç olarak gerek iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında olsun gerekse de işin niteliği, işyeri düzeni gereği veyahut yasal bir zorunluluktan dolayı işveren işçinin kılık kıyafetine müdahale edebilir. Ancak her somut olayın özelliği dikkate alınarak yapılan müdahaleyi haklı kılacak bir neden olmalıdır. İşçinin kılık kıyafetine yapılacak keyfi müdahaleler, işçinin genel anlamda kişilik haklarını ihlal edecektir⁹¹.

2. İşçinin İşyerinde Sigara ve Alkol Kullanımı

'Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun'a göre, kapalı alanlarda sigara içilmesi yasaktır. Bu yasak şüphesiz işyerlerini de kapsamaktadır. Mevzuatta düzenlenen ve işçilerin çalıştıkları yerlerde sigara veya tütün ürünlerini tüketmelerini

⁸⁶ Bayram, s. 306.

⁸⁷ "... davacı tanıkları da, işverenin davacının giyimine özen gösterilmesini istemekle yetindiğini, başka bir baskı yada iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışta bulunmadığını söylemişlerdir. Bu bilgi ve belgeler davacı ve karşı davalı işçinin haklı bir neden olmadan sözleşmeyi bozduğunu göstermektedir ki böyle bir durumda, karşı davacının istediği ihbar tazminatı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır...", Yarg. 9. HD., 05.06.2001 T., 2001/7001 E., 2001/9568 K., www.legalbank.net.

⁸⁸ Bedük, s. 1386.

⁸⁹ Sevimli, s. 234.

⁹⁰ Bedük, s. 1387 vd.

⁹¹ Sevimli, s. 231 vd.; Bedük, s. 1374.

yasaklayan düzenlemeler, mutlak emredici niteliktedir⁹². Bu sebeple taraflar, mevzuatta düzenlenen sigara içme yasağına aykırı düzenleme yapamayacaklardır. Söz konusu Kanundan önce işçilerin işyerinde sigara içip içemeyecekleri ve sigara içme özgürlüğü ve bunun sınırları tartışılmıştır⁹³. Ancak günümüzde kapalı alanlarda işyeri dâhil, sigara içmenin yasaklanmasıyla bu tartışmalar da güncelliğini yitirmiştir. Kapalı alanlarda sigara içilmesi yasaklanmasaydı dahi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulması açısından işyerlerinde sigara içme yasağının uygulanabileceğini söylemek mümkün olacaktı. Söz konusu Kanuna göre, işyerlerinde sigara kullananlar ile Kanuna aykırı davranan ve Kanunda yer alan yükümlülüklerini yerine getirmeyen işletme sorumluları hakkında idari para cezaları öngörülmüştür. İşçiler, işverenin bu yöndeki müdahalesine ve talimatına uymak zorundadırlar. Zira işyerinde sigara içilmesi, hem işçi hem de işvereni etkilemektedir. Şöyle ki, sigara kullanımı sonucunda havadaki duman yoğunluğunun artmasına bağlı olarak pasif içiciler de bundan etkilenebilir ve sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Bunun sonucu olarak işyerindeki çalışma gücü, verimi düşebilecek ve işçi ve işverenler bundan olumsuz etkilenebilecektir⁹⁴.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından risk oluşturmayan veya işin görülmesi sırasında olumsuz etki yaratmayan işyerindeki açık alanlarda tütün içilmesine yasak getirilip getirilemeyeceği tartışılabilir. Bir görüşe göre, açık havada sigara genellikle başkalarına rahatsızlık vermediği için, pasif içicilik konumundaki üçüncü kişilerin korunması gerekçesi geçerli olmayacak ve bu alanlarda sigara içilmesine yasak getirilemeyecektir⁹⁵. Ancak birbirine çok yakın çalışan işçiler açısından açık havada olursa dahi, diğer işçinin pasif içici konumunda olması ve sigaradan etkilenmesi mümkündür. Dolayısıyla açık alan işyerlerinde dahi olsa sigara içilmesine izin vermemek gerekir. Sigara içilmesi için belirli yerler tespit edilmeli ve işçi ancak tütün ürünlerinin tüketilmesine özgü alanlarda sigara kullanmalıdır.

⁹² Okur, Zeki: “İş Hukukunda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları” (Sigara İçme Özgürlüğü), Kamu-İş, C. 10, S. 3/2009, s. 14.

⁹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Gözler, Kemal: Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları, Ankara Barosu Dergisi, 1990/1, s. 31-67; Taşkent, s. 94-98.

⁹⁴ Okur, Sigara İçme Özgürlüğü, s. 7.

⁹⁵ Gözler, s. 62; Sevimli, s. 230-231.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 28/1'e göre, işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Ancak işveren yönetim hakkı kapsamında işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir (İSGK m. 28/2). Dolayısıyla işyerinde alkol kullanımına müdahale, kişi özgürlüklerinin ihlali anlamına gelmeyecektir. Yargıtay, iplik, dokuma, tekstil, boya işi yapılan işyerinde sigara içen işçinin çalışırken makinanın arkasında yanıcı maddelerin olduğu bir ortamda sigara içmesinin iş güvenliğini doğrudan doğruya tehlikeye düşürdüğünü ifade etmiştir. Bu tarz işyerlerinde sigara içmenin yasak olmasının işin gereği olup tüm işçiler tarafından bilinebilecek durumda olduğu vurgulanmıştır. Yargıtay yapılan işin niteliği dikkate alındığında iş yerinde imalat sırasında sigara içmenin tehlikeli olduğunu belirttikten sonra işverenin haklı fesih hakkı olduğuna hükmetmiştir⁹⁶. Başka bir kararında yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesinin işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışa örnek olarak göstermiştir⁹⁷. Yargıtay, işçinin işyerinde sigara içmemesi ile ilgili olarak işçinin uyarılması ve uyarıya rağmen sigara içtiğinin işverence ispatlanması gerektiğini belirtmiştir⁹⁸.

3. İşçinin İşyerinde İnternet Kullanımı

Günümüzde teknolojinin sürekli gelişmesi ile birlikte bilgisayar ve internet kullanımı da artmış ve hayatımızın vazgeçilmez unsuru haline gelmiştir. Buna paralel olarak da işyerinde internet kullanımı yaygınlaşmış ve beraberinde de birtakım problemleri getirmiştir. İşyerinde bilgisayar, internet ve e-posta kullanımı işçiler tarafından yalnızca iş yapma yükümlülüklerini yerine getirirken kullanılmamakta, özel amaçlar doğrultusunda da kullanılmaktadır. Bunlar, facebook, twitter, whatsapp gibi sosyal paylaşım siteleri olabileceği gibi, alışveriş siteleri ve bazen de oyun siteleri olabilmektedir. İşçinin iş yapma

⁹⁶ Yarg., 9. HD., 01.07.2019 T., 2017/12882 E., 2019/14618 K., www.kazanci.com.

⁹⁷ Yarg., 9. HD., 11.03.2019 T., 2015/33648 E., 2019/5169 K., www.kazanci.com.

⁹⁸ Yarg., 9. HD., 18.06.2015 T., 2015/14146 E., 2015/22221 K., www.kazanci.com.

yükümlülüğünü yerine getirme dışındaki tüm bilgisayar ve internet kullanımları, özel amaçlı kullanım kapsamında değerlendirilmelidir⁹⁹. Bununla birlikte işçinin yaptığı işle bağlantılı bazı özel durumlarda interneti özel amaçlı internet kullanımı, iş ile ilgili sayılacaktır. Şöyle ki, işçinin işyerine yeni kurulan bir makinenin çalışmasını öğrenme amacıyla interneti kullanması özel amaçlı olduğu halde işten kaynaklanan ve iş ile ilgili kullanım kapsamında olmalıdır¹⁰⁰. Yargıtay 2019 yılında verdiği bir kararında whatsapp sisteminin, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistem olduğunu belirttikten sonra burada kişi, kişiler ile iletişime geçildiği gibi gruplar kurularak grup içerisinde iletişim gerçekleştirildiğini ifade etmiştir. Ancak bu sistemin kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumda olduğu vurgulanarak işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmalarının yasaklanamayacağını ve işçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunmalarının esas olacağına hükmetmiştir.

Çalışanlar tarafından internetin kendi özel amaçları doğrultusunda kullanılması, iş ve zaman kaybına, verimsizliğe ve maliyetlerin artmasına sebep olabilir¹⁰¹. İşçinin haberleşme özgürlüğü, özel yaşam hakkı ile işverenin yönetim hakkı kapsamında işyeri düzenini korumak ve kural olarak iş ile ilgili olmayan konularda vakit geçirilmemesini isteme hakkının sınırı çok iyi belirlenmelidir. İşçinin iş saatleri içinde özel bir iş yapması beklenemez ve özel amaçlı internet kullanımı da bu kapsamda değerlendirilmelidir¹⁰².

Yargıtay'a göre, işverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır; ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir

⁹⁹ Okur, Zeki: “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi” (Bilgisayar ve İnternet), Kamu-İş, C. 8, S. 2/2005, s. 51.

¹⁰⁰ Okur, Bilgisayar ve İnternet, s. 51.

¹⁰¹ Okur, Bilgisayar ve İnternet, s. 48; Öktem Songu, Sezgi: “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta Basım, 2011, s. 1057-1058.

¹⁰² Okur, Elektronik Gözetleme, s. 151.

şekilde delinebilir¹⁰³. Devamla Yargıtay aynı kararda işverenin işçiye özel amaçlı interneti kullanım izni vermiş olsa dahi, işçinin internet ya da e-mail kullanımının sınırsız olmayacağını ifade etmiş, işçiye interneti özel amaçlı kullanmasını da sadece açık irade beyanı ile verilmesinin şart olmadığını belirtmiştir. Örneğin en az altı ay boyunca işveren tarafından işçinin işyerinde interneti özel amaçlı olarak kullanımının fark edilmesine rağmen, işverenin ses çıkarmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir.

İşverenlerin internet ve e-posta kullanımını izlemesi ve denetlemesi kural olarak işçilerin ruhsal yapılarını, kişiliklerini, toplumsal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilecek niteliktedir. Çünkü işçinin tüm davranışlarının izlenmesi özel yaşamına müdahale teşkil edecektir¹⁰⁴. İşveren, işçinin özel yaşamına müdahale oluşturan her uygulamada olduğu gibi izleme ve gözetleme uygulamalarını da bir hukuka uygunluk nedenine dayandırmalıdır¹⁰⁵. İşverenin denetleme ve gözetlemede meşru bir menfaati varsa, bilgisayar ve internet kullanan işçileri saptayacak önlemler aldıysa, eşitlik ilkesine ve dürüstlük kuralına uygun olmak koşuluyla izleme ve gözetleme uygulamaları, önceden işçinin bilgilendirilmesi koşuluyla hukuka uygunluk nedenine dayandırılabilir¹⁰⁶. İşveren, özellikle şirket sırlarının korunması¹⁰⁷, işe ve işyerine ilişkin

¹⁰³ Yargıtay'a göre, "... İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar 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...", Yarg. 9. HD., 17.03.2008 T., 2007/27583 E., 2008/5294 K., <http://www.kazanci.com>.

¹⁰⁴ Özdemir, s. 245; Kuşku, Çisem: "İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi Ve İşçinin Kişilik Hakları", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 26.

¹⁰⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 341; Okur, Elektronik Gözetleme, s. 161 vd.; Sevimli, s. 199; Yamakoğlu, s. 192.

¹⁰⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 341; Yamakoğlu, s. 192; Ugan Çatalkaya, s. 299, 304.

¹⁰⁷ Şirket içi yazışmaların, e-maillerin başkasına gönderilmesi yasağı, sisteme giriş şifrelerinin elde edilmesinin engellenmesi vb.

gizli bilgilerin rakiplere sızdırılmasının önlenmesi, bilgilerin korunması, ek masrafların ve çalışmayı engelleyen özel amaçlı bilgisayar ve internet kullanımının engellenmesi vb. sebeplerle internet ve e-mail kullanımına ilişkin denetleme ve gözetleme hakkına sahip olmalıdır¹⁰⁸. Ancak belirtmelidir ki, internet ve e-postanın kişisel amaçlı kullanımının tamamen yasaklanması veya sınırlandırılması, diğer haberleşme şekillerine izin verildiği sürece mümkün olabilecektir¹⁰⁹. İnternet ve e-posta kullanımını sınırlamak ya da yasaklamak isteyen işveren, işçiyi bilgilendirmeli ve rızasını almalı, internet ve e-posta kullanımına orantılı olarak ölçülülük ilkesine uygun bir şekilde müdahale etmelidir¹¹⁰. Ayrıca işverenin internet kullanımı ve e-posta denetimi yapabilmesi için ayrıntılı bir denetim politikası oluşturması gerekir¹¹¹.

4. İşçinin İşyerinde Konuşması, Telefonla Görüşmesi veya Şarkı Söylemesi

İnsan olmanın doğal niteliklerinden biri olan konuşma özgürlüğü, davranış özgürlüğünün görünümlerinden biridir ve konuşma özgürlüğü olmayan bir yerde kişi özgürlüğünden de söz edilemez¹¹². Dolayısıyla işyerinde konuşulmaması yönünde verilecek bir talimat kural olarak kişilik haklarına aykırı sayılacaktır. Ayrıca konuşmanın, işin uyum içinde yürütümü açısından, işin verimi ve çalışanların psikolojisi açısından yararlı olduğu da söylenebilir¹¹³. Ancak dikkat ve konsantre gerektiren bazı durumlarda, işveren işin görülmesinin sessizce yapılmasını, yerli yersiz yüksek sesle konuşulmamasını isteyebilir. İşin niteliği gereği bu gibi durumlarda işverenin müdahalesi haklı görülebilir¹¹⁴.

İşveren yönetim hakkı kapsamında işyerinde telefonla konuşulmasına da bir takım sınırlamalar getirebilir; ancak bu sınırlamalar AY m. 22’de düzenlenen ‘haberleşme hürriyetine’ aykırı olmamalıdır. İşçi, yaptığı işi etkilemiyorsa ve makul bir nedene dayanıyorsa telefonla

¹⁰⁸ Okur, Zeki: “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, Çimento İşveren Dergisi, C. 20, S. 3, Mayıs 2006, s. 7.

¹⁰⁹ Öktem Songu, s. 1075.

¹¹⁰ Güzel, s. 116; Öktem Songu, s. 1075.

¹¹¹ Güzel, s. 116.

¹¹² Taşkent, s. 96; Bayram, s. 300.

¹¹³ Taşkent, s. 98.

¹¹⁴ Taşkent, s. 98; Bayram, s. 300-301; Sevimli, s. 287-238.

haberleşebilir. Bununla birlikte gereksiz yere mesajlaşıyor, oyun oynuyor ve işini aksatıyorsa burada müdahalenin hukuka uygun olduğunu kabul etmek gerekecektir. Ancak hasta kişi ve yakınları ile yapılacak telefon görüşmesi, idari makamlarla yapılacak görüşme, doktor randevusu alınması, fesih döneminde iş arama gibi durumlarda işçiye özel amaçlı telefon kullanım izni verilmelidir¹¹⁵. Yargıtay, acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapmasının geçerli fesih nedeni kabul edilebileceğini belirtmiştir¹¹⁶.

İşçinin konuşma özgürlüğünün yanında, işini gördüğü sırada kendi kendine mırıldanması, şarkı veya türkü söylemesi de mümkün olabilir. İşçinin iş yoğunluğu ve stresi içinde bu tür davranışları belli sınırlar içinde makul karşılanabilir ise de işçinin bu eyleminin çalışma arkadaşlarını rahatsız etmeyecek biçimde olması gerekir¹¹⁷.

5. İşçinin İşyerindeki Diğer İşçilerle İlişkisi

İşçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerle iletişim kurmasına kural olarak işveren tarafından sınırlama getirilemez ve diğer işçilerle iletişimi yasaklanamaz¹¹⁸. İşçinin özel yaşamı ve ilişkilerinin işverenin ilgi alanı dışında bulunduğu açıktır¹¹⁹. Yine aynı şekilde işçilerin aralarında arkadaşlık veya gönül ilişkisi kurulmasının işyeri çalışma düzenini olumsuz yönde etkilemediği sürece yasaklanması da söz konusu olamaz¹²⁰. Çalışma düzenini olumsuz etkileme, verim düşüklüğü, ayrıcalıklı muamele vb. durumlarda söz konusu olabilir¹²¹. İşyerindeki

¹¹⁵ Okur, Elektronik Gözetleme, s. 151.

¹¹⁶ Yarg. 9. HD., 17.03.2008 T., 2007/27583 E., 2008/5294 K., www.kazanci.com.

¹¹⁷ Taşkent, s. 98-99; Bayram, s. 301.

¹¹⁸ Avrupa Konseyi, R (89) 2 sayılı Tavsiye Kararı'nda, 'işçinin özel yaşamına ve insanlık onuruna, özellikle de işyerinde sosyal ve bireysel ilişkileri devam ettirme olanağına saygı... korunacaktır.' şeklinde ifade ederek işçinin diğer işçilerle ilişkisini korunma kapsamına almıştır. Sevimli, s. 237, dn. 596; Birben, s. 149-150.

¹¹⁹ Yarg., 9. HD., 06.12.2010 T., 2009/37801 E., 2010/36261 K., www.kazanci.com.

¹²⁰ Sevimli, s. 238; Birben, s. 150-151.

¹²¹ Birben, s. 150.

gönül ilişkilerinin işyerinde hangi somut olumsuzluklara yol açtığına işveren tarafından açıkça ortaya konulması gerekir ki işveren tarafından yapılan fesih, meşru kılınabilsin¹²².

İşyerinde gönül ilişkisinin yaşandığı bir olayda, Yargıtay, olumsuzluğu “işçinin işyerinde çalışan bir başka işçi ile işyeri saatleri dışında özel ilişkiye girmesi değil, bu durumu işyerinde anlatıp alay konusu yaparak dedikodulara ve ilgili kadının zor durumda kalmasına neden olması” olarak açıklamıştır¹²³. Yargıtay, işçinin aynı işyerinde bir başka işçiyle gönül ilişkisine girmesinin, işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece işverene haklı fesih nedeni vermediğini belirtmiştir¹²⁴. Yine aynı şekilde Yargıtayın başka bir kararında, genel müdür yardımcısı ile uzun süredir özel ilişkisi olan işçinin, genel müdür yardımcısı ayrıldıktan sonra işverenin bu nedenle işçinin iş sözleşmesine son vermesinin geçerli nedene dayanmadığı ifade edilmiştir. Karara göre işveren, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını kanıtlamış değildir¹²⁵. İşçinin kendi özel ilişkisinde Banka müşterisini taraf haline getirmesi sebebiyle işverence iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir¹²⁶. Buna göre feshe konu eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açıp iş akışını bozacak niteliktedir. Bununla birlikte Yargıtay başka bir kararında, işyerindeki özel ilişkinin fesih için geçerli neden teşkil edeceğini ifade etmiş olup işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığını değerlendirmemiştir¹²⁷.

¹²² Birben, s. 151-152.

¹²³ Yarg., 9. HD., 08.11.2010 T., 2009/35462 E., 2010/32188 K., www.kazanci.com.

¹²⁴ Yarg. 9. HD. 25.02.1998 T., 1998/365 E., 1998/2700 K., www.kazanci.com.

¹²⁵ Yarg., 9. HD., 21.11.2005 T., 2005/33676 E., 2005/36676 K., www.kazanci.com.

¹²⁶ Yarg., 9. HD., 16.02.2016 T., 2016/2722 E., 2016/2771 K., www.kazanci.com.

¹²⁷ “...Dosya içeriğine göre, davacının 18.09.2007 - 13.06.2013 tarihleri arasından davalı bankada şube müdürü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin 13.06.2013 tarihli fesih bildirimini ile iş yerinde talimatı altında çalışan Kurumsal Bankacılık Kıdemli Müşteri İlişkileri yöneticisi ile özel ilişki yaşadığı, bilgi istenildiğinde ise bu hususun reddedildiği, söz konusu durumun çalışan yönetici arasında çıkar çatışmasına sebep olduğu

Yargıtayın önüne gelmiş başka bir olayda, bireysel satış koordinatörü olarak çalışan işçinin iş sözleşmesi, “bazı müşteriler ile bankanın piyasadaki imaj ve itibarını olumsuz yönde etkileyebilecek ve çevrenin eleştirisine konu olabilecek nitelikte ilişkiler yaşamaması, özel hayatındaki ilişkilere banka çalışanlarından beklenen ciddiyetle yaklaşmaması, bir müşteri sahibi olduğu işyerinden aldığı hizmet bedellerinin büyük bir bölümünün karşılığını ödememek suretiyle iş ve insan ölçülerinden beklenen ölçünün dışında menfaat sağladığı, astlarına ve müşterilere karşı kaba ve kırıcı tavırlar sergilediği, astlarını sık sık azarlaması, gerekli sabrı gösterememesi, beklenen olumlu katkıyı yaratamaması” nedenleriyle feshedilmiştir. İşçinin müşterisi olan evli bir erkekle özel ilişkiye girdiği, söz konusu kişinin eşi tarafından, bu münasebeti ve eşi ile kendisini tehdit ettiği için işverene şikâyet üzerine idari soruşturma başlatılmıştır. Yargıtay, olayın işyeri çevresinde bilinen hale geldiğini, bankacılık piyasasında ve müşteri çevresinde bilinmemesinin sonuca etkili olmadığını, işçinin olumsuz davranışları yüzünden artık iş ilişkisinin işveren açısından normal ölçülerde sürdürülemeyeceğini belirtmiştir¹²⁸.

C. İşçinin İşyeri Dışındaki Yaşam Tarzı ve Davranışlarına Müdahale

İşveren yönetim hakkı kapsamında işçinin işyerindeki bazı davranışlarına sınırlama getirebilir. İşverenin işçinin hizmet dışı yani işyeri ve çalışma saatleri dışındaki özel yaşamına müdahalesi var mıdır,

bildirilerek 4857 Sayılı Kanun'un 17, 18. maddesi gereğince feshedilmiştir. Mahkemece feshin geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle davacının işe iadesi yönünde karar verilmiş ise de davacı ile aynı şubede talimatı altında çalışan şahsın özel ilişki yaşadıkları, bu durum hakkında davalı bankaca bilgi istenilmesine rağmen reddedildiği, sabittir. İşverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg., 22. HD., 27.11.2014 T., 2014/29183 E., 2014/33702 K., www.kazanci.com; Yarg., 22. HD., 19.01.2015 T., 2014/35211 E., 2015/79 K., www.kazanci.com.

¹²⁸ Yarg., 9. HD., 06.12.2010 T., 2009/37801 E., 2010/36261 K., www.kazanci.com.

varsa ne ölçüde işçinin davranışlarına müdahale edebilir sorusu tartışılabilir. Bir görüşe göre, işçinin işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarının işyerinin çıkarlarına zarar vermesi ya da görülen işi olumsuz etkilemesi halinde işverenin yönetim hakkına dayanarak bunlara müdahale etmesi mümkündür¹²⁹. Diğer görüşe göre ise, işletmenin önemli çıkarlarının korunması gibi bir nedene dayansa dahi yönetim hakkı hizmet dışı alana taşırılamaz ve işveren işçinin hizmet dışı davranışlarına karışamaz¹³⁰. Buna göre bazı hallerde işverenin yönetim hakkının işyeri dışını da kapsayabileceğini ifade etmek yerine işçinin bu gibi davranışlarının sadakat borcunun ihlalini oluşturduğunu kabul etmek daha uygun olacaktır¹³¹. İşverenin işçiden işyeri dışındaki davranışları ile ilgili olarak bulunacağı her istek, işçi için bir talimat değil, ancak uyarı ya da hatırlatma olabilir¹³². İşverenin işçinin iş görme borcu dışındaki davranışlarına talimat vermesi, işçinin özel yaşamına saldırı teşkil edebilecektir¹³³.

İşçinin özel yaşamını özgürce yaşaması, özel yaşam hakkının bir boyutudur. İşçinin işyeri dışındaki davranışlarından hangisinin zarar doğuracağı tek taraflı olarak işverene belirleme yetkisi verilmesi sonucunda işverenin bu davranışlara müdahalesi kişi özgürlüğüne aşırı müdahale teşkil edecektir¹³⁴. Örneğin, işverenin, işyerinde şef konumunda olan bir işçinin, astlarıyla işyeri dışındaki yaşamında görüşmesine engel olması mümkün değildir; ancak şef işyerindeki otoritesini kaybeder ve bu durum da işyerini olumsuz etkilerse işverenin fesih hakkı gündeme gelebilecektir. Bununla birlikte her zaman bu sonucun doğacağı varsayımına dayanılarak işverenin bu alandaki işçinin yaşamına yönetim hakkı kapsamında müdahalesinin geçerli olacağı sonucuna gidilmemelidir.

¹²⁹ Tuncay, s. 163; Taşkent, s. 101-103'de adı geçen yazarlar. Bayram'a göre, "İşverenin işyeri dışındaki işçi davranışlarına müdahalesi çok istisnai durumlarda tanınabilir. İşveren bu yetkisini dürüstlük kuralı gereğince işin ve işyerinin özelliklerinin gerektirdiği ölçü ve yoğunlukta kullanabilir.", Bayram, s. 304.

¹³⁰ Taşkent, s. 104; Süzek, s. 84; Güzel, s. 115; Güzel/Ugan Çatalkaya, s. 60; Sevimli, s. 243; Birben, s. 142.

¹³¹ Süzek, s. 84.

¹³² Taşkent, s. 105; Süzek, s. 84; Sevimli, s. 240-241; Birben, s. 142.

¹³³ Güzel, s. 115.

¹³⁴ Sevimli, s. 240.

Diğer taraftan işçi, sadakat borcu çerçevesinde işverenin haklı menfaatlerini korumakla yükümlüdür; bu sebeple işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu altındadır¹³⁵. TBK m. 396/3'e göre, “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.” Bu durumda işçinin işyeri dışında da söz konusu yükümlülüklerinin devam ettiği söylenebilir. Yalnız işçinin yapacağı iş, sadakat borcuna aykırılık teşkil etmiyorsa, işveren işçinin işyeri dışında başka bir işte çalışmasına tek taraflı bir talimatla yasak getiremez, müdahale edemez. Zira aksinin kararlaştırılması çalışma özgürlüğüne ve işçinin kişilik haklarına müdahale teşkil edecektir¹³⁶.

Yargıtay, işçinin işyeri dışında, işyeri ile ilgisi olmayan bir olayla ilgili üçüncü şahsın işyerine gelerek işçi hakkında şikâyetçi olması sebebi ile iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı nedene dayanmayacağını ifade etmiştir. Bununla birlikte işçinin feshe konu edilen davranışları haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte, işçinin belirtilen davranışının işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu değerlendirilmiş ve geçerli fesih sebebi sayılacağına karar verilmiştir¹³⁷.

V. SONUÇ

Kişi, anayasal bir hak olarak kendi yaşamını serbestçe belirleyebilme ve onu yaşama hakkına sahiptir. İşçi de işyerindeki yaşam tarzı ve davranışlarını kural olarak kendisi belirleyebilir. Bununla birlikte işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin davranışlarını düzenleme hakkı mevcuttur. Burada yönetim hakkının en önemli sınırı olarak karşımıza işçinin özel yaşam hakkı bağlamında kişilik hakkı çıkar. İşveren kanun, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi gereğince yönetim hakkını kullanmakta ve iş ilişkilerini düzenlemektedir. İşverenin hukuka uygun bir şekilde yönetim hakkını kullanması halinde işçinin kişilik hakkının ihlali söz konusu olmayacaktır.

¹³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 296; Süzek, s. 348.

¹³⁶ Süzek, s. 348-349; Sevimli, s. 243-244.

¹³⁷ Yarg., 22. HD., 25.03.2019 T., 2017/21310 E., 2019/6503 K., www.kazanci.com.

İşçinin işyerindeki davranışlarının kural olarak işverence düzenlenmesi mümkün iken; işyeri dışındaki davranışlarına müdahalesi hukuka aykırı olacaktır; ancak işçiden sadakat yükümü çerçevesinde beklenebilecek davranışların düzenlenmesi söz konusu olabilir. İşveren işin niteliği gereği toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde belirlenen dürüstlük kuralları çerçevesinde işyerinde belli bir kıyafetin giyilmesini düzenleyebilir, bu durumda işçi buna uymak zorundadır. Ancak işin niteliği ile bağdaşmayan ve işçiden de o kıyafeti giymesinin beklenemeyeceği hallerde işverenin müdahalesi kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir. Özel amaçlı internet kullanımının açık bir şekilde yasaklandığı durumlarda, işveren sözleşme ve talimatlara uyulup uyulmadığını kontrol etme hakkı çerçevesinde, denetleme hakkına sahip olacaktır. Ancak özel amaçlı internet kullanımına izin veren işverenin, işçinin girdiği sitelerin veya e-maillerinin kontrol edilmesi, kural olarak hukuka aykırı olacaktır. İşçinin rızası ise hukuka aykırılığı ortadan kaldıracaktır.

İşverenin yönetim hakkı ve işçinin özel yaşamı arasındaki denge hassas olup, ölçülülük ilkesi gereğince her somut olaya göre değişebilecektir. Bununla birlikte işçinin özel yaşamına işverenin yönetim hakkı kapsamındaki müdahalesinin sınırlarının önceden öngörülmesi hukuki güvenirlik için gereklidir. Bu sebeple temel hak ve özgürlükler bağlamında işçinin kişilik hakkının korunması ile ilgili düzenlemelere gereksinim duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2010.
- BAYRAM, Fuat: “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2003.
- BEDÜK, Mehmet Nusret: “İşçinin Kılık Kıyafetinin İş İlişkisine Etkisi”, Legal İHSGHD, C. 16, S. 64, 2019, s. 1369-1410.
- BİRBEN, Erhan: “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2016, s. 135-169.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bs., İstanbul, Beta Basım, 2018.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul, Beta Basım, 2019.
- ENGİN, Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, 1993.
- GÖZLER, Kemal: Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları, Ankara Barosu Dergisi, 1990/1, s. 31-67.
- GÜZEL, Ali: “İş Hukukunda ‘Yetki’ ve ‘Özgürlük’”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C. 15, S. 1, 2016, s. 93-126.
- GÜZEL, Ali / UGAN ÇATALKAYA, Deniz: “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul, 2014, s. 17-66.
- HELVACI, Serap: Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul, Beta Basım, 2001.
- HELVACI, Serap: Gerçek Kişiler, 8. Bs., İstanbul, Legal Yayıncılık, 2017.

- KANDEMİR, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal Kitapevi, 2011.
- KARADEMİR, Artür / TURGUT, Cemile: “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi”, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 6, Aralık 2017, s. 67-109.
- KILIÇOĞLU, Ahmet: Şeref, Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırılarından Hukuksal Sorumluluk, Güncelleştirilmiş 3. Bs., Ankara, Turhan Kitabevi, 2008.
- KUŞKU, Çisem: “İşverenin, İşçinin İnternet Ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- OKUR, Zeki: İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011 (Elektronik Gözetleme).
- OKUR, Zeki: “İş Hukukunda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları”, Kamu-İş, C. 10, S. 3/2009 (Sigara İçme Özgürlüğü).
- OKUR, Zeki: “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, Çimento İşveren Dergisi, C. 20, S. 3, Mayıs 2006, s. 4-19 (Yeni Teknoloji).
- OKUR, Zeki: “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi”, Kamu-İş, C. 8, S. 2/2005, s. 47-75 (Bilgisayar ve İnternet).
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta Basım, 2011, s. 1057-1099.
- ÖZDEMİR, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, Beta Basım, 2006.
- ÖZEL, Sibel: Uluslararası Alanda Medya ve İnternette Kişilik Hakkının Korunması, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2004.
- SEVİMLİ, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 24. Bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2019.

SÜZER, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Bs., İstanbul, Beta Basım, 2018.

ŞEN, Ersan: Devlet ve Kitle İletişim Araçları Karşısında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, İstanbul, Kazancı, 1996.

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

TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1982.

ÜZELTÜRK, Sultan: 1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, İstanbul, Beta Basım, 2004.

YAMAKOĞLU, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

TEZCAN, Durmuş: “Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. 8, Ankara, 1991, s. 385-392, <https://ayam.anayasa.gov.tr/media/4797/dtezcan.pdf>, Erişim Tarihi: 19.03.2020.

www.kazanci.com.

www.legalbank.net.