

# İŞYERİNDE İŞÇİLERİN İZLENMESİ VE İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASI

*Yrd. Doç. Dr. Hayrunnisa ÖZDEMİR\**

## ÖZET

*İşveren, işyerinde iş akdi doğrultusunda çalıştırdığı, işçilerinin iş zamanlarında gerçekleştirdikleri İnternette ziyaret edilen siteleri ve diğer elektronik haberleşme faaliyetlerini, işyerinin ve işverenin ekonomik geleceği açısından inceleme yetkisine üstün yarar açısından sahiptir. Gerçekte işveren işçisinin özel hayatına, haberleşme hürriyetine saygı göstermekle yükümlüdür. İşverenin işçilerinin özel haberleşmelerini denetlemesi, onları işyerinde izlemesi hukuka aykırıdır. Ancak, yukarıda anılan işverenin, ekonomik geleceği, işyerinde yaşanması muhtemel hırsızlık olaylarına karşı alınması gereken tedbirler, söz konusu izlemeyi hukuka uygun hale getirmektedir. İşçi ancak, hukuka uygunluk halinin olmadığı durumlarda, TMK. m. 25 ve BK. m. 49 (TBK. 58/I)'da anılan yetkileri işçi işverenine karşı kullanabilir.*

**Anahtar Kelimeler:** İşçilerin İzlenmesi, İşçilerin Kişilik Hakları, İşyerlerinde Özel Haberleşme, İşçilerin E-posta Kullanması, Video ile izlenme.

## ABSTRACT

*The employer has the right to examine the websites on the Internet which are visited in the course of their work day by the employees working in accordance of the employment contract and the other electronic communication activities for the sake of the economical future of the work place and employer.*

*In fact, the employer is obliged to respect the employee's privacy and communication freedom. To control employees' private communications and*

---

\* Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

*monitor their activities in the work place is against the law. However, the economic future of the employer and the measures which have to be taken against the possible thefts in the work place make the monitoring legal. The employee can only use the competences stated in the article 25 of the Civil Code and article 49 of Law of Obligations against the employer in case of absence of the legal circumstances.*

*Keywords: Employee Monitoring, Personal Rights of the Employees, Private Communication in the Work Place, E-posta Communication of the Employees, Video Monitoring*

## I. GENEL OLARAK

Günümüzün hızla gelişen teknolojisi, toplum hayatında olduğu gibi çalışma hayatında da bir takım değişikliklere ve gelişmelere sebep olmaktadır. Özellikle İnternet ve e-posta yoluyla gerçekleşen haberleşmenin artmasıyla, işlerin daha hızlı ve düzenli yapılması sağlanmış, belgelerin kolay hazırlanması ve saklanması imkânı yaratılmış ve verilerin karşılıklı değişimine imkân tanınmıştır. Geçmişte işçilerin işyerlerine girerken kullanılan kontrol ve güvenlik amaçlı tedbirler, günümüzde bilgisayar teknolojisiyle bir anı olmuşlardır. Ancak, işyerinde İnternet ve e-posta kullanımı, işçiler ve işverenler arasındaki iş ilişkisi ile iş sağlığı ve güvenliği açısından birtakım sıkıntıları da beraberinde getirmiştir<sup>1</sup>. Her şeyden önce, işçilerin kendilerine tahsis edilen araçlar, kullanım amacı dışında, kendi kişisel ihtiyaçları için kullanmaları işverenler açısından üretim ve verimlilik kaybı anlamına gelir. Aynı zamanda, işverenlerin işçilerin internet üzerindeki bazı yasa dışı eylem ve işlemleri sebebiyle işverenlerin sorumlulukları söz konusu olabilir. Nitekim internet üzerinden işçilerin gönderdikleri e-postalar ve internetten yüklenen bazı programlar, telif haklarına ilişkin yasaların ihlâli ve virüs taşıyan mesajlarla üçüncü kişilere zarar verilebilmesi gibi sonuçları ortaya çıkarabilmektedir<sup>2</sup>. Aynı şekilde işveren, işçilerinin iş zamanlarında işyerindeki bilgisayarlarını özel amaçları doğrultusunda kullanıp kullanmadığını, kullanım söz konusu olduğunda da, duruma müdahale edebilmektedir. Teknoloji, işverenin işçisini çalışma alanının her anında gözetlemesine imkân vermektedir.

<sup>1</sup> Okur, 47; Okur, Yeni Teknoloji, 4; Okur, İş Güvenliği, 19; Doğan, 464-465; Kuşku, 23; Özdemir, 13.

<sup>2</sup> Özdemir, 13.

Meselâ, işçinin kendisine verilen işi, işyeri dışında yerine getirmesinin gerektiği durumlarda işveren GPS<sup>3</sup> adı verilen ve işçinin kullandığı araçla yapmış olduğu seyahat, işveren tarafından takip edilebilmektedir.

Türk hukukunda işçinin İnternet ve e-posta kullanımının denetlenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, hukukumuz açısından yeni olan bu durum 1982 tarihli Anayasamızda ve Medeni Kanunda yer alan genel hükümlere (m. 24, 25) başvurularak kolayca çözüm yoluna gidilebilir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanun'unun iş akdinin feshine ilişkin hükümleri de burada uygulama alanı bulabilir. Bunların yanı sıra hem yabancı literatürde yer alan konuya ilişkin makale, içtihatlardan da yararlanılarak hem de işçi ve işveren arasındaki ilişki göz önüne alınarak tarafların menfaatleri belirlenebilir. Bir tarafın hukukî menfaatinin belirlenmesi, diğeri için hukuka uygunluk sebebi teşkil edeceğinden yapılan ihlâl cezalandırılmayacaktır.

## II. İŞÇİLERİN İŞVEREN TARAFINDAN İZLENMESİNİN SEBEPLERİ VE İZLENMENİN SONUÇLARI

İşverenler, iş dünyasında en iyiyi yakalayabilmek ve ayakta kalabilmek için yanında çalışanları hakkında düzenli bilgiler elde etme ve bu bilgileri kontrol etme ihtiyacı duyarlar<sup>4</sup>. Çünkü günümüzde işverenler açısından rasyonel planlamanın olmazsa olmaz şartı, işçilere ait gözlemlere dayanan, sistemli bir şekilde elde edilip, sürekli olarak güncellenen bilgilere sahip olmaktır<sup>5</sup>. İşte bu bilgilere sahip olma ve izlemenin sebepleri beş ana gruba ayrılmaktadır.

---

<sup>3</sup> GPS, uydu bazlı radyo navigasyon sistemidir. (Global Positioning System= Global Yer Belirleme Sistemi) GPS, Düzenli olarak kodlanmış bilgi yollayan bir uydu ağıdır ve uydularla aramızdaki mesafeyi ölçerek dünya üzerindeki kesin yerimizi tespit etmeyi mümkün kılar. GPS alıcısı size yeryüzünde nerede hangi konumda olduğunuzu söyleyebilir. Bu sistem, ABD savunma bölümüne ait, yörüngede sürekli olarak dönen 24 uydudan oluşur. Bu uydular çok düşük güçlü radyo sinyalleri yayarlar. GPS' in karada, havada ve denizde birçok kullanım alanı vardır. GPS ile bulunduğunuz yerleri işaretleme ve belirlediğiniz noktaya geri dönme imkanı elde edebilirsiniz. GPS, kapalı alanlar ve su altı gibi sinyallerin alınmasının güçleştiği yerler dışında dünya üzerinde her yerde çalışır (<http://www.teknotimes.com/Telekom/Navigasyon/508.html>) (UT. 31.01.2011).

<sup>4</sup> Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, **19. 06. 2001 T, E. 2001/6100, K. 2001/10524** sayılı kararında, davacının iddia ettiği gibi fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığının tespitinde işverenin bilgisayar kayıtlarından da yararlanılmıştır. Naklen, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>5</sup> Aydın, 205.

- a. Kanunî Zorunluluklar: Özellikle tele pazarlama hizmetlerinde telefon görüşmeleri ispat niteliği taşıyabilir.
- b. Kanuni Sorumluluklar: İşyerinde cinsel taciz niteliği taşıyan olaylarda bilgisayar dosyalarının tespiti gerekebilir.
- c. Performans Değerlendirme: Özellikle müşteri hizmetlerinde çalışan personelin değerlendirilmesinde önemlidir.
- d. Verimlilik Ölçümü: İnternette sörf, kişisel e-posta kullanımı, 900'lü hatların denetimi gibi asıl görülmesi gereken, işle ilgili olmayan faaliyetler izleme yoluyla tespit edilebilir.
- e. Güvenlik Sebepleri: İnternetin geliştiği ortamda, işletme bilgilerinin gizliliği sağlanır.

İşveren yukarıda bahse konu olan söz konusu sebeplere dayanarak gerekli izlemelerde bulunabilir. Ancak, söz konusu izlemeler gerçekleştirilirken her zaman “orantılılık” ilkesine işveren tarafından uyulmalıdır. Aksi takdirde, işçilerin özel hayatlarının ihlâli söz konusu olur. Bunların yanı sıra, işverenin işçilerini izlemesinin kanunî bir yükümlülük olarak tanındığı alanlarda bulunmaktadır. Meselâ, 5651 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcılar Hakkında Yönetmeliğin<sup>6</sup> 4/I/a’da, yer alan hükme göre, “*Konusu suç oluşturan içeriklere erişimi önleyici tedbirleri almak*” işyerinde internet sağlayıcıların yükümlülüğü arasındadır. İşverenler bu yükümlülüklerini yerine getirebilmek amacıyla, işçilerin kullandığı IP loglarını kendi elektronik sistemlerine kaydederler<sup>7</sup>. Burada herhangi bir hukuka aykırılık söz konusu değildir. Çünkü işverenin yükümlülüğü kanuna dayanmaktadır. Çalışanlarının suç niteliği taşıyan sitelere girmelerini önlemek amacıyla işveren uygun filtreleme programları kullanabilir. Bu programlara takılan işçilerin de iş akdi İK. m. 25/II’e dayanılarak feshedebilir.

İzlenmenin işçiler üzerinde doğuracağı etkiler genelde strestir. İzlenme, işçiler üzerinde depresyona, sinir, yüksek tansiyon gibi hastalıklara sebep olabilmektedir. Bunun yanı sıra izlenmenin olumlu etkileri de bulunmaktadır. Meselâ, izlenen işçilerin kendilerini daha güvende hissettikleri; bu tür

---

<sup>6</sup> 27.11.2007 T ve 26680 numaralı RG’de yayınlanan Yönetmelik.

<sup>7</sup> <http://www.tib.gov.tr/content/turkinternetcom-ile-kurumumuz-aras%C4%B1ndayap%C4%B1lan-r%C3%B6portaj%C4%B1n-metni, UT. 23.11.2010.>

işyerlerinde işçilerin kolektif harekete daha yatkın oldukları; üretimin daha verimli ve kaliteli olduğu ileri sürülmektedir<sup>8</sup>.

### III. İŞVERENİN İŞÇİLERİNİ İZLEME YÖNTEMLERİ

#### A. GENEL OLARAK

İşveren işçilerini değişik yöntemlerle ve araçlar kullanarak izleyebilir. İzleme yöntemi olarak teknolojik araçlar kullanılabilmesi gibi görsel izleme de mümkün olabilir. Ancak, genelde işverenler çalışanlarını, iletişimin izlenmesi ve görsel izleme usulünü kullanarak izlemektedirler<sup>9</sup>. Türk İş Hukukunda işçilerin telefon, internet, e-posta ve video kamera ile izlenmesi ve bunun özel yaşamın gizliliğine etkileri bugüne kadar incelenmemiştir<sup>10</sup>. Çalışmamızda öncelikle iletişimin izlenmesi, daha sonra işçilerin GPS ve video kameralarla izlenmesine değinilecektir.

#### B. İLETİŞİMİN İZLENMESİ

##### 1. E-postaların İzlenmesi

İşveren işçileriyle yapacağı hizmet sözleşmelerinde Borçlar Kanununda belirtilen sözleşme özgürlüğü kapsamında sözleşmenin içeriğini özgürce belirleyebilir. Söz konusu sözleşmelerde, genel olarak işin ne olduğu, nasıl ifa edileceği, ücret, çalışma saatleri vs. gibi birçok hususun yanında bir de “gizlilik” başlıklı bir madde bulunur. Bu maddede genel olarak işçinin işiyle ve işyeri ile ilgili olarak elde ettiği bilgileri sözlü veya yazılı olarak, basın-yayın araçları, mektup, röportaj, İnternet gibi yollarla açıklaması yasaklanır. Bu şarta uyulmaması halinde, bu durumun işveren açısından haklı fesih sebebi olacağı ve işverenin bu durumdan bir zararı olmuşsa bunun işçi tarafından tazmin edileceği düzenlenmektedir. Bugün, birçok orta ölçekli ve büyük işyerinde bilgisayar kullanımı yaygınlaşmıştır. Özellikle de birçok işyerinde internet bağlantısının olması çalışanların bilişim teknolojilerinden faydalanmalarını mümkün kılmıştır. Bu durum beraberinde bazı yasal problemleri de beraberinde getirmektedir.

---

8 Aydın, 206.

9 Mollamahmutoğlu, 427; Sevimli, 196.

10 Aydın, 220.

Yukarıda bahsedilen problemlerden bugün en çok tartışılanı, işverenin işçinin elektronik posta trafiğini izleyip izleyemeyeceği, yani işçinin kişisel bilgilerinin gizliliğinin korunması problemidir<sup>11</sup>. İşveren, genel olarak işyerinde bilgisayar, İnternet ve e-posta sisteminin kullanım ve bu araçlarla yapılan işi denetleme hakkına sahiptir<sup>12</sup>. Ayrıca, işveren işçinin işle ilgili yazdığı e-postalarının çıktısını alabilir hatta okuyabilir<sup>13</sup>. İşveren buradan yapılan işle ilgili e-postalarının dışsal bağlantı bilgilerini, e-postanın tarihini, gönderme zamanını, gönderilen bilginin hacmini ve e-posta göndermeye denk gelen ücret ile alıcının adresini denetleyebilir. İşveren e-postanın işle ilgili olduğuna kanaat getirirse e-postanın kaydı ve içerik denetimi, işveren tarafından yapılabilir. İşçilerin izlenmesinde en çok başvurulan araçlardan biri e-postaların kontrolüdür.

İşveren, normal şartlar altında işçilerin haberleşme özgürlüğünü kısıtlayamaz<sup>14</sup>. Ancak, işverenin işyerinde yazılan e-postaları izlemesindeki amacı hem teknik hem de ekonomik olabilir<sup>15</sup>. Teknik olarak işçilerin işyerinde e-postalarını kullanmaları halinde, bilgisayarlara virüs girebilir ve teknik donanıma büyük zarar verebilir. Bunun yanı sıra, bilgisayarlar için tehlikeli olan ve habersiz bir şekilde bilgisayarlara yerleşebilen “truva atı” niteliğindeki yazılımlar yine bilgisayar ağını çökertebilir. İşveren bu tür programları engelleyebilmek için çok büyük meblağlar ödemek zorunda kalabilir. Ayrıca, işyerinin e-posta adresinin özel olarak kullanılması hallerinde de, söz konusu e-posta kutusunun spamlarla dolması sonucu işyeri için önemli olan e-postaların gelmemesine ve mali olarak büyük zararlara sebep olunabilir<sup>16</sup>.

İşyerinde izinsiz e-posta adreslerinin kullanımının, teknik zararların yanı sıra, firmanın kar marjına ve imajına zarar verebilecek etkileri de bulunmaktadır. Bu etkiler arasında, işyerinin imajını ve ismini zedeleyebilecek bilgile-

---

11 **Özdilek**, 4-5.

12 OGH 13.06.02, 8 Ob A 288/01p; “Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 19.06.2001 tarihli, E. 2001/6100, K. 2001/10524 sayılı kararında davacının iddia ettiği gibi fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığının tespitinde işverenin bilgisayar kayıtlarından da yararlanılmıştır” (<http://www.kazanci.com.tr>).

13 **Kuşku**, 44.

14 **Barton-Dirk-M/Weissnicht**, E, PN. 149.

15 **Geiser**, 206; **Holenstein**, 89.

16 **Elschner**, PN. 9; **Dickmann**, PN. 1011.

rin elektronik posta yoluyla üçüncü şahıslara aktarılması<sup>17</sup>, işyeri ve işçiler hakkındaki bilgilerin aktarımı, işyerinin ticarî sırlarının diğer gizli bilgilerinin açıklanması kanunen yasak içerikli e-postaların gönderimi (çocuk ve diğer pornografik içerikli) sayılabilir. Yargıtay bir kararında, “*davacının işyerinde kendisine işlerini görmek üzere verilen bilgisayarı, mesai saatleri içerisinde İnternette alışveriş ve oyun sitelerine girmek suretiyle kullandığı, zamanını ve bilgisayarı iş görme edimi doğrultusunda kullanmadığı işverence tespit edilerek, işçinin iş akdinin feshedilmesinde herhangi bir hukuka aykırılık olmadığına*” işaret edilmiştir<sup>18</sup>. Bunların yanı sıra, günümüzde “işyeri düşmanlığı” adı verilen Mobbing uygulamalarına da işyerinde özel e-posta kullanımı sebep olabilir<sup>19</sup>. İşyerinde “Intranet (İç Web)” ile<sup>20</sup> işçiler birbirlerini taciz edebilirler. İşyerinde özel e-posta kullanımının bir diğer sakıncası ise, ceza hukuku nitelikli, bölücü ve halkı kin ve düşmanlığa sürükleyici içeriklerden oluşan e-postalar sebebiyle savcılık makamlarınca ilgili işyerinin cezai takibata uğrayabilmesidir<sup>21</sup>. Hatta işveren, e-postalara eklenen bazı uzantıları dahi denetleyebilir ve bunların belirli bir çapta olanlarını meselâ, ses, video ve film gibi dosyaların alınıp verilmesini önleyen araçlar kullanabilir<sup>22</sup>.

Yukarıda anlatılanların yanı sıra, işveren işçinin iş saatleri içinde ve dışında işyerindeki İnternet ve e-postayı özel amaçlı kullanılmasına izin verebilir. Burada verilen iznin temeli, işverenin sahip olduğu bilgisayarlar üzerindeki mülkiyet hakkının bir sonucudur. Verilen izin açık veya zımnî olabilir. İşveren tarafından verilen izin açık ise, söz konusu durum ya baştan sözleşme içeriğinde yer alır ya da işçinin işyerinde e-posta ile haberleşmesine

---

17 **Raffler/Hellich**, 862; **Elschner**, PN. 10; **Hartmann, Thomas**, Internetnutzung am Arbeitsplatz: Anmerkungen zu einem ersten Gesetzesentwurf, 44, [www.it.law.at](http://www.it.law.at).

18 **Y. 9. 10. HD. E. 2007/9052, K. 2008/10331, KT. 15.07.2008 (naklen, www.kazanci.com)**.

19 **Elschner**, PN. 10.

20 Intranet: sadece belirli bir kuruluş içindeki bilgisayarları, yerel ağları (LAN) ve geniş alan ağlarını (WAN) birbirine bağlayan, çoğunlukla TCP/IP tabanlı bir ağıdır. İnternet’ler Ağ geçitleri (İng: *gateways*) ile diğer ağlara bağlanabilir. Temel oluşturulma amaçları, kuruluş bünyesinde bilgileri ve bilgi işlem kapasitesini paylaşmaktır (Wikipedia, UT. 22.10.2010).

21 **Elschner**, PN. 11; **Tinnefeld**, 797- 799.

22 **Okur**, 60vd.

işverenin itiraz etmemesi halinde var olduğu kabul edilir. İşverenin izninin zımnî olması ise, işyeri uygulamasından veya işyerindeki somut bir durumdan kaynaklanabilir<sup>23</sup>. Meselâ, işçinin uzun bir süreden beri işyerindeki bilgisayarları özel amaçlı kullanması ve işverenin bu duruma ses çıkarmaması durumlarında veya işyerinde işçilerin kullanabilecekleri bir yerde İnternet bağlantısı olan bir bilgisayarın bulunması hallerinde işverenin izninin zımnî de olsa var olduğu varsayılır<sup>24</sup>.

İşverenin verdiği izne karşın sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işyerinde özel olarak e-postayla haberleşme yasağı getirebilir<sup>25</sup>. Bu şarta işçinin uyması gerekir; aksi takdirde, sözleşmenin feshi ile karşı karşıya gelebilir. Meselâ, Frankfurt İş Mahkemesi'nin verdiği bir kararda, "işyerinde, işveren tarafından e-posta yoluyla haberleşmenin yasaklanmasına rağmen işçinin "zincir mektup" niteliğindeki e-postaları Intranet vasıtasıyla işyerinde bulunan arkadaşlarına göndermesi durumunda, istinaf mahkemesi, ilk derece mahkemesinin işverence iş akdinin feshi haklıdır kararını onamıştır"<sup>26</sup>. Bunların dışında işveren özel e-posta kullanımına sınırlı bir şekilde de yer verebilir. İşveren özel haberleşme için belli bir an ve süre de tayin edebilir<sup>27</sup>. Bütün bu yasakların ve sınırlamaların temelinde işverenin, işyerinde barışı ve verimliliği sağlama amacı yatmaktadır. İşveren söz konusu amaçları gerçekleştirebilmek için gerekli tedbirleri işyerinde almak hakkına sahiptir<sup>28</sup>.

İş yerinde çalışanlar, paylaşımına açık bilgisayar ağı üzerinden, Usenet, Haber Grupları ve Elektronik Posta Listelerine üye olma, forumlara mesaj yazma gibi işlemleri gerçekleştirebilirler. Çalışanlar, söz konusu bu sitelere işveren ve iş alanı hakkında yazılar gönderebilirler. İşveren bu türlü faaliyetlerin önüne geçebilmek için yine İnternette yaralanabilir. İşveren söz konusu durumu, internet trafiğinin takip eden, ağdaki tüm şifreleri bulan programlar vasıtasıyla veya klavyeden girilen tüm bilgileri kaydeden bir

---

<sup>23</sup> Krauss, Abs. 11-14; Okur, 56; Kılıçoğlu, M/Şenocak, K, 430; Kuşku, 36.

<sup>24</sup> Okur, 56-57; OGH 2001/ARD 5323/8/2002.

<sup>25</sup> Gubbels, 652; Özdilek, 1 vd.

<sup>26</sup> Urt. V. 20. 03. 2001, RDV 2001, 189.

<sup>27</sup> Ernst, PN. 586.

<sup>28</sup> Tinnefeld/Viethen, 983.



keyboard logger programıyla kolayca öğrenilir<sup>29</sup>. İş yerinde bu tür faaliyetleri tespit edilen işçinin iş akdi feshedilebilir.

Yukarıda sözü edilen tedbirlerin Anayasa tarafından korunan haberleşme özgürlüğüne aykırı olmaması için, işyerinde işçilerin özel ve yaptıkları işle ilgili olmak üzere iki tane e-posta adresi kullanmaları tavsiye edilebilir<sup>30</sup>. Öyle ki, işçi kendi özel hayatı ile ilgili işlerde özel e-posta adresini kullanır, diğer işlerde ise işyerinin verdiği işçinin adı -soyadı ve işyerinin ticaret unvanını taşıyan e-posta adresi kullanabilir (Ad.Soyad@Firma.tr)<sup>31</sup>. Çünkü işyerine ait olan posta kutusu çok çabuk bir şekilde dolabilir. Ayrıca, posta kutusu istenmeyen reklam niteliğindeki e-postalar tarafından da doldurulabilir. İşçi, kendisi tarafından üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde kullanılmak üzere özel olarak aldığı e-posta adresine ekleyeceği belirleyici bir ek veya şifreleme suretiyle söz konusu e-postaların işveren tarafından izlenmesine engel olabilir<sup>32</sup>. İşveren, işyeriyle ilgili olarak alınan e-posta adresini de doğrudan izleyemez. Bu e-posta adresinin de diğer e-posta adresi gibi izlenmesi gerekir. İşveren ancak üstün yarar ve hâkim kararının söz konusu olduğu durumlarda, işveren ilgili e-postaları kontrol edebilir<sup>33</sup>.

İşveren işçilerine ait e-postaların izlenmesini iki farklı e-posta adresi alma yoluyla ya da bilgisayar teknolojisinin yeniliklerinden yararlanarak izleyebilir. İşveren çalışanların, elektronik posta trafiğini izleyen yazılımlar kullanabilir. Günümüzde bu tür izlemeyi mümkün kılan çok sayıda program bulunmaktadır. Bu programlarla, işveren, işçisinin kimlerle mesajlaştığını, e-posta yazmanın ne kadar sürdüğünü, e-postanın alıcısını, içeriğini ve kaç karakterden oluştuğunu dahi işçinin tuşlara basmasıyla öğrenilir<sup>34</sup>.

---

29 Özdilek, 5.

30 Gubbels, 652; Selenkewitsch, PN. 26.

31 Sevimli, 202; Ernst, PN. 585-586; Okur, 61.

32 Koch, PN. 913.

33 Koch, PN. 914.

34 Özdilek, 5; Schönfeld/Stresse/Flemming, PN. 10.

## 2. İnternet Kullanımının İzlenmesi

İnternet, haberleşme ve haberleşme araçları açısından birçok firma için vazgeçilmezler arasındadır<sup>35</sup>. İşveren, internet alanında yaşanan gelişmeleri kendi işyerinde kâr etme amacıyla kullanabilirken, yanında çalışanların İnternet üzerinde gezinmelerini belli başlı siteleri ziyaret etmelerini teknik ve kâr amaçlı sebeplerle yasaklayabilir. Çünkü işçilerin İnternet ziyaretleri sırasında harcadıkları zaman ve enerji işveren için büyük zararlara sebep olabilmektedir<sup>36</sup>. Ayrıca internet ortamında işyerinde Mobbing<sup>37</sup> denilen işçilerin birbirini tacizi de mümkün olabilir<sup>38</sup>. Bu tür olayların önüne geçebilmek amacıyla da internetin izlenmesi gerekebilir. İnternette yapılan ziyaretler sonucu işçiler işlerini gereğince ve zamanında yerine getirmemektedirler. Bunun yerine, ev bankacılığını, turizm bürolarını ve porno içerikli siteleri ziyaret ederek çalışmalarını gereken zamanı harcayabilmektedirler<sup>39</sup>. Bu tür tehlikeleri önleyebilmek amacıyla işveren işyerinde internet ziyaretlerini yasaklayabilir<sup>40</sup>. Bunu sağlamak amacıyla da, teknolojidten yararlanılmaktadır. Meselâ, işyerinde kurulacak bir Network ağıyla, işveren çalışanlarının hareketlerini izleyebilir hatta onları kaydedebilir. İşçinin bilgisayarın tuşlarına her dokunuşu dahi kaydedilebilmektedir. Böylelikle, işçinin bilgisayar başında ne kadar süre harcadığı ve hangi siteleri ziyaret ettiği ortaya çıkarı-

35 Weissnicht, PN. 448.

36 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.10.2006 tarihli kararında, daha önce uyarılmasına rağmen mesai saatleri içinde internete girerek bahis oynamaya devam eden ve bu nedenle aşırı derecede borçlanan, hatta kredi kartı borcu sebebiyle icraya maruz kalan işçinin söz konusu davranışlarının iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden teşkil ettiği sonucuna varmıştır Y. 9. HD'nin 10.10.2006 T. E. 2006/19150, K. 2006/26792 sayılı kararı, (<http://www.kazanci.com.tr>).

37 “Mobbing; bir grubun diğer grup üyeleri üzerinde kurduğu şiddet, hakaret küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle psikolojik baskı, diğer bir anlamda psikolojik terör olarak tanımlanabilir”, naklen, Akı, Murat, **Mobbing Tanımı ve Türleri Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri, Sicil Mart 2011**, 86, (86-99).

38 “.....işyeri bilgisayarını kullanarak mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir kadın işçiye edep dışı sözler ve resimler içeren mesajların gönderilmesi iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak kabul edilmiştir. Y. 9. HD'nin 16.12.2004 T. E. 2004/18435, K. 2004/28069 sayılı kararı, (<http://www.kazanci.com.tr>).

39 Weissnicht, 448; Hanau/Hoeren, 58.

40 Raffler/Hellich, PN. 862; Gubbels, PN. 653.

labilmektedir<sup>41</sup>. Bunların yanı sıra, işveren işçilerine yapılan işle ilgili olmak üzere internet kullanımına müsaade edebilir. Bu durum sözleşmede açıkça öngörülebileceği gibi işyeri teamüllerinden de çıkarılabilir<sup>42</sup>. Ancak, işveren bazı hallerde vermiş olduğu müsaadeyi belli bir zaman dilimiyle kısıtlayabilir. Hatta internet bağlantısının iş saatleri dışında ve işle ilgili olmayan haller için ziyaret edildiğinin işveren tarafından anlaşılması halinde internet bağlantısı işveren tarafından kesilir<sup>43</sup>.

İşveren, işyerinde uyguladığı teknolojik izleme sonucu, işçilerinin yasak internet kullanımlarını tespit etmesi halinde, işçilerinin iş akitlerini de feshedilme hakkına sahiptir. Meselâ, Hannover İş Mahkemesi; “yasak sitelere giren işçinin, iş akdinin derhal işveren tarafından feshedilebileceğine hükmetmiştir”<sup>44</sup>. Söz konusu karar, Hannover Temyiz Mahkemesi tarafından da onaylanmıştır. Bunun yanı sıra, “bir çocuk bakımevi müdiresinin iş akdi, işyerinde iş saatlerinde çocuk pornografisi içeren dosyalar indirmesinden ve çocuk pornografisi içerikli fotoğraflardan dolayı işveren tarafından feshedilmiştir”<sup>45</sup>.

İşçiler, işyerinde paylaşımına açık ağlar üzerinden IRC (Internet Real Chat), ICQ, Net Meeting gibi eş zamanlı sohbet etmeye imkân veren programları da kullanabilirler. Bu yazılımlar sayesinde, işverene ait bilgilerin üçüncü kişilere aktarma tehlikesi söz konusu olabilir. Şöyle ki, IRC’de sohbet etmek isteyen kişi bir IRC servis sunucusuna bağlanır ve mevcut kanallardan birine girerek IRC genelinde veya özelinde sohbet edebilir. Buradaki sohbetlerin kaydedilip kaydedilmemesi sohbet edenin isteğine bağlıdır. Eğer sohbet kaydedilirse bunlar, log uzantılı olarak kaydedilirler. ICQ’da kullanıcılara ait bir hesap yaratılır ve kullanıcılara bir numara verilir. Bu numara o kişinin telefon numarası gibidir. O kişiye ulaşılmak istendiğinde bu numara kullanılır. ICQ eş zamanlı sohbete imkân verdiği gibi gönderilen mesajların sonradan okunmasına da imkân verir. Ayrıca elektronik posta gönderilebilir ve alınabilir. ICQ’da da istenirse sohbetler kaydedilebilir. Bu iki örnekte de

---

41 **Aydın**, 202-203.

42 **Hanau/Hoeren**, 23vd; **Weissnicht**, PN. 450.

43 **Ernst**, 586; ArbG, NJW 2000, 2490.

44 ArbG MMR 2003, 133.

45 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.

kişinin sohbetleri işveren tarafından izlenebilir. Meselâ paylaşım açık işyeri dâhilindeki ağlarda işveren çalışanın bu sohbetlerini izleyebilir kayıtlarını okuyabilir<sup>46</sup>.

İşyerinde çalışanlar, internette gezinirken bilerek veya bilmeyerek, bilgi sızdırmaya yönelik programları işyerindeki bilgisayar ağına yükleyebilir. Meselâ, çalışan kasten bir “truva atını” sisteme yerleştirerek önemli dosyalara ulaşılabilmesini sağlayabilecek bir arka kapı (backdoor) yaratabilir. Bu backdoor kullanılarak üçüncü bir kişi tarafından işverene ve işyerine ait bilgiler elde edilebilir. Bu durum işveren tarafından değerlendirilerek işçinin iş akdi feshedilebilir<sup>47</sup>.

Son dönemlerde, işverenler işyerinde sosyal paylaşım sitelerine giren ve orada diğer kişilerle sohbet eden işçilerinin iş akitlerini derhal fesih yoluna gitmektedirler. Yüksek Mahkemeler de bu kararı onaylamaktadırlar. Özellikle yurt dışında birçok çalışan, işyerlerinde sosyal paylaşım sitelerini kullandıklarından dolayı onların kurbanı olabilmektedirler<sup>48</sup>. Hiçbir firma işyerinde çalışanlarının sohbet etmesi için para ödeme arzusu içinde bulunmamaktadır. Söz konusu sosyal paylaşım sitelerine giriş birçok ülkede yasaklanmış bulunmaktadır. Meselâ İsviçre Zürih’te işyerlerinde Facebook’a giriş yasaklanmış durumdadır<sup>49</sup>.

### 3. Telefonların Dinlenmesi

Haberleşme hürriyeti anayasal bir hak olarak herkese eşit bir şekilde tanınmıştır (AY. m. 22). İşyerinde çalışan elemanların telefonları Anayasada ve diğer kanunlarda belirtilen “üstün” ve “özel yarar” doğrultusunda ve işverenin talebi üzerine hâkim kararıyla ilgili makamlar tarafından dinlenebilir. Gerekli şartlar yerine getirilmeden işveren tarafından yapılacak dinlemeler

<sup>46</sup> Özdilek, 5.

<sup>47</sup> Özdilek, 6.

<sup>48</sup> “Amerika’da sosyal paylaşım sitesi Facebook’a yasak bir şekilde girdiklerinden dolayı işinden olan kişiler için sokak dilinde “Facebook kovulması” anlamına gelen (Facebook fired) kelimesi türetilmiştir. Connecticut’ta bir hastane görevlisi, Facebook’a patronuyla ilgili “Bu adam kaçık” anlamına gelen bir takım tıbbi referanslar yazınca işini kaybetti. Yine New York’ta öğrencileriyle Facebook üzerinden iletişim kuran üç öğretmen, mesaj içerikleri okul yönetimince uygunsuz bulununca işinden oldu “ New York ANKA, UT. 18.11.2010.

<sup>49</sup> Rudin, 48.

tamamıyla hukuka aykırıdır<sup>50</sup>. İşveren telefon dinlemelerinde, işyerindeki sabit telefonları dinleyebileceği gibi işçilerine ait mobil telefonları da dinleyebilir. İşveren telefon dinlemelerinde; ekonomik kaygıların yanı sıra, işyerine ait özel bilgilerin çalışanlar tarafından üçüncü kişilere kolayca aktarımının önüne geçmeyi amaçlar<sup>51</sup>. İşverenin işçilerine ait telefonların dinlenmesini talep için hırsızlıktan şüphelenme veya ticarî sırların taşınması gibi önemli bir gerekçesi olmalıdır. Çünkü söz konusu şartlar gerçekleşmeden yapılan dinlemeler “gizli dinleme” niteliği taşıyacağından, hukuka aykırı olarak elde edilen delil statüsündedir. Bu yüzden, işveren mahkeme karşısında söz konusu dinlemeleri delil olarak ileri süremez. İşverene istisnai olarak dahi böyle bir hak tanındığında ise, işvereni kamu makamlarına dahi verilmeyen yetkilerle donatılmış olur<sup>52</sup>. Alman Federal Mahkemesi bir kararında, “gizli olarak gerçekleştirilen telefon dinlemelerinin işçilerin kişilik haklarını ihlâl ettiğini bundan dolayı dinlemeyi gerçekleştiren işvereni sorumlu bulmuştur”<sup>53</sup>.

İşyerinde gizli izlemeyle ilgili olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Halford kararı misâl olarak verilebilir. Karara göre Bayan Halford, Birleşik Krallık bünyesinde rütbeli bir polis memurudur ve işvereni aleyhine cinsiyet ayrımcılığı davası açmıştır. Davaya konu olan olay sırasında, biri kendi özel kullanımına özgülenen diğeri ise, ofiste kullanılan iki telefon hattına sahiptir. Bu telefonlar hakkında kendisine herhangi bir sınırlama getirilmediği gibi dava sırasında dahi söz konusu telefonların kullanılabilceği kendisine şefi tarafından belirtilmiştir. Daha sonra telefonlarının dinlendiği ortaya çıkmıştır. Yüksek Mahkeme, söz konusu olayda Avrupa İnsan

---

50 Yargıtay 4. Hukuk Dairesi’nin 31.10.2000 tarihli kararında, “..... 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” Y. 4. HD’nin 31.10.2000 T, E. 2000/6487, K. 2000/9467 sayılı kararı, (<http://www.kazanci.com.tr>).

51 **Portmann**, 1884, Art. 328b PN. 41.

52 **Sevimli**, 205.

53 BAG 5. Senat, Urteil vom 20.10.1997- 5AZR 508/96, 2. Instanz: Landesarbeitsgericht Köln.

Hakları Sözleşmesi madde 8/T'e aykırılık söz konusu olduğu yönünde karar vermiştir<sup>54</sup>.

### C. İŞÇİNİN VIDEO KAMERALARLA İZLENMESİ

İşveren, işçilerin işyerinde çalışmaları sırasında, resmi ile ilgili bilgilerini kaydedebilir. Burada aslında, kişilik haklarından olan resmin korunması veya sesin korunması söz konusudur<sup>55</sup>. Ancak, işçinin menfaati ile işverenin menfaati karşı karşıya geldiği durumlarda, işverenin menfaati ön plana çıkmaktadır. İşverenin kamera vasıtasıyla kaydettiği veriler, işçinin hassas verileridir. Söz konusu veriler, Alman ve İsviçre Veri Koruma Kanunlarında ve Türk Veri Koruma Kanunu Tasarısında özel olarak korunmuşlardır. Kamera ile izlemenin değişik metotları bulunmaktadır. Bunlar;

#### 1. Açık İzleme

Açık izleme, işyerinin herkes tarafından görülebilecek bir yerine konulan kamera yardımıyla izlenmesidir. Aslında söz konusu davranış kişilik haklarına aykırıdır. Ancak, işçi bu sayede işverene karşı uygunsuz hareketlerden kaçınmış olur<sup>56</sup>. İşçi aynı şekilde, sadece kısmen ilgili yerde kendisinin izlendiğini diğer yerlerde söz konusu durumun mümkün olmadığını bilerek, bir nevi açık izleme hukuka uygunluk halidir. Ancak, açık dahi olsa işçilerin devamlı izlenmeleri hukuka aykırılık olur. Çünkü işçilerde kendilerine ait bir zaman dilimine sahip olmalıdırlar<sup>57</sup>.

#### 2. Gizli İzleme

İşveren, işçileri izleyen kamera veya kameraları işçilerin göremeyeceği bir yere monte eder ve bu sayede işçiler haberleri olmadan izlenirler. Bu tür izleme hukuka aykırı olan izleme çeşididir<sup>58</sup>. Bu konuda genel kural, işverenlerin, gizli izleme ve gözleme yapamayacaklarıdır. Bu sebeple izlemele-  
rin hukuka uygun olmaları için önceden işçiler gizli izleme konusunda bilgi-

---

<sup>54</sup> Halford, v. UK, PN. 43-44-51. (20605/92) [1997] ECHR 32 (25 June 1997), naklen, <http://www.hrcr.org/safrica/privacy/Halford.html>, UT. 02.09.2009.

<sup>55</sup> Maties, 2219.

<sup>56</sup> Maties, PN. 2220.

<sup>57</sup> BAG, Beschluss vom 20.06. 2004-1 ABR 21/03, naklen NJW Spezial 2004, 473.

<sup>58</sup> Bayreuther, 1040; Wolfer, 138.

lendirilmelidirler<sup>59</sup>. Aynı zamanda gizli izleme dahi yapılacaksa bunun zaman sınırı olmalıdır. Devamlı gizli izleme yapılması o işyerinde çalışan işçilerin kişilik haklarına karşı yapılmış bir ihlâldir. Bu konuda Alman Federal Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararında, "...mektup işleme merkezinde çalışan bir işçinin şikâyeti üzerine, iş yerine yerleştirilen 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, haftalık 50 saatlik kayıt yapabilecekleri ve bunların 8 gün içinde yok edilmeleri gerektiğine vurgu yaparak", işçilerin özellikle resim üzerindeki haklarının ihlâl edildiğini ileri sürmüştür. Ayrıca, devamlı işyerinin gözlenmesinde herhangi bir hukuka uygunluk halinin de bulunmadığını ileri sürmüştür. Yüksek mahkeme de talebi uygun bulmuştur"<sup>60</sup>.

Gizli izlenmede bir istisna bulunmaktadır. Eğer işveren işyerinde, hırsızlık ve buna benzer ceza hukukunu ilgilendiren durumların söz konusu olduğuna yönelik somut delillere sahip ise, mahkeme kararıyla ve gerekli prosedür izlenerek gizli video izlemesi yapılabilir<sup>61</sup>. Bu konuda yine Alman Federal Mahkemesi "iş merkezinin mutfağında meydana gelen malzeme hırsızlığına karşın takılan gizli kamera vasıtasıyla mutfakta çalışanların kişilik değerlerinden olan sesleri, resimleri video kamera tarafından kaydedilmiştir. Mahkeme vermiş olduğu kararında, "eğer somut cezai suç şüphesi bulunuyorsa işveren gerekli tedbirleri alabilir, dolayısıyla da söz konusu olayda herhangi bir hukuka aykırılığın söz konusu olamayacağına hükmetmiştir"<sup>62</sup>. Buna benzer bir karar İsviçre Federal Mahkemesi tarafından da verilmiştir. Kararda, "...saat ve mücevher dükkanında kasayı gösterecek şekilde, kasada çalışan işçiye haber verilmeden bir kamera monte edilmiştir. Savcılık, söz konusu kamerayı kasadan habersizce para kaçıran işçinin hırsızlıktan yakalanması için talep etmiştir. Ancak, soruşturma bittikten sonra olaya bakan mahkeme ilgili kayıtların işçiye haber verilmeden toplandığı için ortada hu-

---

<sup>59</sup> **Sağlam**, 111; **Gola**, 1139; **Maties**, 2220.

<sup>60</sup> 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 Schleswg Holstein), NVwZ 2004 Heft 5.

<sup>61</sup> **Wolfer**, 138.

<sup>62</sup> BAG= NZA 2003, 1193; ArbG Hamburg, Urteil vom 20.02.2004-17 Ca 426/03, NZA – RR 2005, 520.

kuka aykırı olarak toplanmış deliller olduğunu ve bunların davada kullanılamayacağını ileri sürmüştür. Bunun üzerine kendisine şikâyetle başvuru Federal mahkeme, olayda bir hırsızlık olayının araştırılması ve ortaya çıkarılması durumunun olduğundan işçiye haber verilmeksizin de kamera kaydı yapılabileceğine hükmetmiştir. Olayda kameranın yönünün büyük ve önemli bir kısmının kasayı gösterdiğini iddia edildiği gibi işçinin özel hayatının bir ihlâlinin söz konusu olmadığını bilakis işverenin hırsızlık olayının ortaya çıkarılmasında büyük bir yararının olduğunu belirterek kişilik haklarının ihlâli iddiasını reddetmiştir<sup>63</sup>.

Yukarıda açıklanan hususlara ek olarak, gizli kameralar tarafından elde edilen ve işverenin herhangi bir üstün menfaati olmadan elde edilen kayıtlar mahkemede delil olarak kullanılamazlar. Çünkü hukuka aykırı olarak elde edilmişlerdir. Meselâ, “garaja daha evvel verilen zararların kim tarafından verildiğinin tespiti amacıyla takılan gizli kameralar sonucu elde edilen veriler, Alman yargı makamları tarafından, zarar veren kişinin bulunmasında, garaj sahibinin ilgili kişiyi tespit yararına rağmen delil olarak kullanılamayacağına hükmedilmiştir<sup>64</sup>. Bu duruma paralel olarak, işçilerin izlenmesi için gerekli prosedür tamamlansa bile izleme sadece işçilerin çalıştığı ana ilişkin olmalıdır. Öyle ki, Baden Wuttenberg Asliye Mahkemesi’ne, “işçilerin mal sayımı yapmalarından sonra dahi kamerayla izlenmelerini hukuka aykırıdır<sup>65</sup>. Aksi takdirde, işçilere iş saatleri dışında yapılan izleme hukuka aykırılık teşkil eder.

#### D. İŞÇİNİN GPS ARAÇLARIYLA İZLENMESİ

Son dönemlerde, uydu aracılığıyla çalışabilen elektronik gelişmiş GPS araçlarla yer tayini yapılabilmektedir. Bu araçlar bir nevi yön bulmaya yarayan araç kategorisindedirler. Bu araçlarda, yer tayinini sağlayacak uydudan gelen sinyalleri alabilecek bir alıcı bulunmaktadır. Alıcı vasıtasıyla elde edilen bilgiler, bu verileri değerlendirecek bilgisayar sistemlerine aktarılır ve

<sup>63</sup> 6B\_536/2009, 12 November 2009, Urteil des Bundesgerichts, Medialex 2010, s. 49-50.

<sup>64</sup> **Bayreuther**, 1040; OLG Karlsruhe, Urteil vom 08. 11. 2001, BGH, NJW 1995, 1955; OLG Düsseldorf, NJW-RR 1998, 241.

<sup>65</sup> Baden Wuttenberg Landgericht, Urteil 6. Mai 1999, in: BB 1999, 1439.



uygun bir yazılım sayesinde yer verileri eksiksiz bir şekilde tayin edilebilir<sup>66</sup>.

Günümüzde cep telefonlarında dahi GPS özelliği bulunmaktadır. Kullanıcı bu cihaz vasıtasıyla gitmek istediği yeri kolayca bulabilmektedir<sup>67</sup>. Son dönemlerde GPS alıcıları iş dünyasında işçilerin takibi için oldukça sık kullanılmaktadır. Özellikle, işverenin kendisine verdiği işi, işyeri dışında ve işverene ait bir hizmet aracı vasıtasıyla yürütmek zorunda kalan işçinin bulunduğu arabaya GPS alıcısı monte edilmektedir. Bu sayede işveren işçisini işyeri dışında zamanlama açısından birebir de takip edebilmektedir. GPS araçları değişik özellikleri barındırmaktadırlar. Meselâ, izlenen kişilerin gittikleri adresleri, gitme zamanı, süresi, GPS aletinin bağlı olduğu aracın hızını, hatta sapmış olduğu yanlış yolları dahi gösterebilir. Bu araçlarla izlenen işçilerde iş zamanlarında takip edilme baskısı hâsıl olduğundan işverenler daha çok kâr elde edebilmektedirler. Ayrıca, işçilere işlerini yapmaları için tahsis edilen araçların da amaç dışı kullanımı önlenmiş olmaktadır.

GPS günümüzde işçilerin gözlenmesi açısından sıkça kullanılmaktadır, fakat her şeyde olduğu gibi işverenin bu yetkisi sonsuz değildir. İşçilerin gözetlenmesi kişilik haklarını ihlâl etmeyecek derecede olmalıdır. GPS aletlerinin işçiden habersiz olarak takılması ve işçinin izlenmesi ve işçinin kişilik haklarını zedelediği için hukuka aykırıdır<sup>68</sup>.

#### IV. İŞÇİLERİN İŞVERENE KARŞI KORUNMASI VE DAYANAKLARI

##### A. GENEL OLARAK

İşçilerin izlenmesi, uluslararası hukuk alanında olduğu gibi, ulusal hukuk alanında da düzenleme bulmuştur. Uluslararası alanda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1996 yılında bağlayıcı olmamakla birlikte, işçilere ait kişisel bilgilerin elde edilmesi ve işçilerin izlenmesine ilişkin tavsiye niteli-

---

<sup>66</sup> Biegel, 7; Höld, 181.

<sup>67</sup> Wolfer, 159.

<sup>68</sup> Urteil Bundesgericht, 1P. 51/2007 vom 24 September 2007, adı geçen kararda İsviçre Federal Mahkemesi söz konusu işçinin, GPS aletinden habersizce izlenmesini işçinin kişilik haklarından olan özel hayatına yapılan bir ihlâl olarak görmüştür; BGE 130 II 425.

ğinde bir metni bulunmaktadır<sup>69</sup>. Uluslararası alanda diğer bir metin ise Avrupa Birliği'nin kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak değişik tarihlerde kabul ettiği direktiflerdir. Söz konusu direktifler, özel ve tüzel kişilere ait kişisel verilerin toplanması, işlenmesine ve hukuka aykırı işleme durumlarında hukukî sorumlulukları düzenlediklerinden, işçilerle ilgili kişisel verilerin toplanması ve işlenmesinde de uygulama alanı bulabilir.

İşverenin gözetme borcu, işçinin kişilik haklarına ve Anayasa'da düzenlenen haberleşme ve özel hayatın korunması ilkelerine saygı göstermeyi kapsar. İşverenin kendine has sebeplerini dayanak göstererek hukuka uygunluk sebepleri söz konusu olmadan işçiyi izlemesi, anayasada teminat altına alınan temel hak ve hürriyetleri ihlâl edebilmektedir. İşçinin işverene karşı korunmasının anayasadaki dayanaklarının yanı sıra, Türk Medenî Kanunu'nun 23 vd. maddelerinde düzenlenen kişilik haklarının ihlâli söz konusu olabilmektedir. İşçilerin hukuka aykırı izlenmeleri ile kanun tarafından kişilik hakkı olarak teminat altına alınan özel hayat, sır alanı, isim, resim ve ses üzerindeki haklar ihlâl edilebilmektedir. Bu tür ihlâllere karşı, TMK. m. 24 ve 25'te ile Borçlar Kanunu m. 49'da (TBK. m. 58/I) genel olarak düzenlenmiş bulunan kişiliğin korunması hükümlerinin iş hukukuna yansımaları söz konusudur<sup>70</sup>. İşçinin işverenin kişisel bağımlılığı altında bulunması iş ilişkisinde, işçinin kişiliğinin korunması açısından özel bir önem arz eder. İşçinin rızası bulunsa bile, kişilik haklarına ve özgürlüklerine getirilecek kısıtlamalar ancak, hukuka ve ahlâka aykırı olmadıkları oranda geçerlidir. Aynı şekilde, işçinin kişilik haklarını ve hürriyetlerini bütünüyle ortadan kaldırmaya veya bunların kullanılmasını aşırı şekilde sınırlamaya yönelik sözleşmeler geçersizdir (TMK. m. 23/II, BK. m. 19/II, m. 20/I) (TBK. m. 27/I). Bu konuda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda "İşçinin Kişilik Haklarının Korunması" başlığı altında yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeyle doğrudan işçinin kişilik haklarının korunması hizmet sözleşmesinde işverenin yükümlülüğü olarak yer almış bulunmaktadır. Buna 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" (TBK.

<sup>69</sup> [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) (UT. 23.10.2010).

<sup>70</sup> Süzek, 313; Bakırcı, 156; Frei, 47.

m. 417/I) hükmü ile işçinin işyerinde uğradığı hukuka aykırı durumlara karşı bir tedbir alınmıştır. Bunun yanı sıra, işverenin yönetim hakkının sınırını işçinin kişilik hakları çizer. İşçi, kişilik haklarını sınırlayacak ona hanel getirecek işverenin talimatlarına uymak zorunda değildir. Meselâ, işveren gerekli koruyucusu bulunmayan bir makinede işçinin çalışmasını isteyemez<sup>71</sup>.

## B. ULUSLAR ARASI DAYANAKLAR

### 1. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü çalışanların kişisel bilgilerinin ve temel hak niteliğinde olan özel hayatın gizliliği hakkının korunmasını sağlamaya yönelik 1996 yılında tavsiye kararları (“*Code of Practise on the Protection of Workers’ Personal Data*”) oluşturmuştur<sup>72</sup>.

Kararların “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde izlenmenin tanımı yapılmaktadır. Söz konusu tanımda işçilerin elektronik araçlar vasıtasıyla izlenmesi örnek mahiyetinde sayılmıştır. Buna göre çalışanların izlenmesini bilgisayar, kamera, video cihazları, ses cihazları, telefon, diğer haberleşme araçları gibi çeşitli izleme metotları oluşturmaktadır. Söz konusu maddede yer alan ve değinilmesi gereken diğer bir husus da, işçi kavramının tanımıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü, işçi tanımına yer vermiştir. Kararda işçi tanımına yer verilmesi ile güdülen amaç, fiilen çalışan işçiler değil bunların yanı sıra eski çalışanlar ile iş başvurusunda bulunanları da kapsam dâhiline alarak kapsamı geniş tutmaktır. Bu sayede işçilerin özel yaşamlarının daha iyi bir şekilde korunması sağlanır.

Uluslararası Çalışma Örgütünün çıkardığı kararlar tavsiye niteliğinde olup tarafları bağlayıcı herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bunun sonucu olarak işçi ve işverenlerin çalışma kurallarını kendi istekleri doğrultusunda belirleme yetkileri de bulunmaktadır. ILO’nun kabul ettiği tavsiye kararlarının 5. maddesinde 13 genel ilkeye yer verilmiştir. Bunun yanı sıra, kişisel bilgilerin teminine ilişkin 6. maddenin 1. fıkrasında çalışanların izlenmesi yasaklanmamakta ancak, izleme iki şarta bağlanmaktadır. Bu şartlardan ilki, işçilerin izlenme olayı gerçekleşmeden evvel işçinin izlenmesinin şekli, han-

<sup>71</sup> Süzek, İşveren, 230; Aydın, 61.

<sup>72</sup> [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) (UT.23.10.2010).

gi vakitler gerçekleştirileceği ne kadar süreceği konularında durumdan haberdar edilmesidir. Bu amaçla aydınlatmadan sonra işçilerin açık veya kapalı rızalarının alınması gerekir. Şartlardan diğeri ise, işverenin gerçekleştireceği izlemenin çalışanların özel hayatlarını en az ihlâl edecek nitelikte olması gerekir. Bunu sağlayacak metotlar tercih edilmelidir. Aynı maddenin 2 ile 3. fıkralarında ise hangi şartlar altında gizli izleme ve sürekli izlemeye izin verilebileceği düzenlenmektedir. Çalışanların işyerinde gizli bir şekilde izlenilmeleri konusunda genel hukuka uygunluk hallerinden olan “*kamu yararı, suçun veya suçluların tespiti ve yakalanması, işyerinde hırsızlık*” gibi davranışların olma ihtimaline karşılık gizli izlemenin yapılabileceğine yer verilmiştir. Kararda, çalışanların işyerlerinde izlenmeleri yasaklanmamakla beraber buna ilişkin genel ilkenin sınırları özel hayatın gizliliğini ihlâl edecek ihtimalleri göz önüne alarak gizli ve sürekli izleme hallerini daha sıkı şartlara tâbi kılmıştır.

Tavsiye Kararında, “bireysel haklara” ilişkin 11. maddesinde öngörülen şartlara uyulmasını sağlamak için toplu iş sözleşmesi, çalışma koşulu veya politikasında uygulanması basit ve işçiler açısından erişimi kolay olan gizli izlemeler veya diğ. haller için bir şikâyet yolunun belirlenmesi gerekliliğine de yer verilmektedir.

## 2. Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği’nde “Kişisel Verilerin İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunması ve Serbest Veri Trafikine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin Direktifi” 24 Ekim 1995 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu Direktif, kişisel verilerin korunması alanında genel ilkeler içermekte ve uluslararası alanda kişisel verilerin korunmasında genel kabul görmektedir<sup>73</sup>. Kişisel Verilerin Korunmasına ilişkin (95/46/EC) Direktifin temel amacı; kişisel verilerin tüm Avrupa Birliği üyesi ülkelerde aynı düzeyde ve benzer prensipler dâhilinde korunmasını, Birliğe üye ülkelerin bu konudaki ulusal mevzuatının uyumlu hale getirilmesini ve bu suretle kişisel verilerin Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde güven içinde serbest dolaşımını sağlamaktır<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Schild, 747.

<sup>74</sup> EuGH. Urteil vom 20 Mai 2003-C-465 00: C-138/01:C-139/01-.RDV 2003. S. 5, 232.

Zira üye ülkelerdeki veri koruması düzenlemeleri arasındaki farklılık, Ortak Pazarın oluşumu ve işleyişi açısından bir engel oluşturmaktadır<sup>75</sup>.

Avrupa Birliği'ne üye devletler arasında kişisel verilerin korumasının sağlanması Ortak Pazarın önemini artırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çünkü kişisel verilerin korunması, böylelikle her üye ülkede belirlenen düzeyde gerçekleştirilme imkânı sağlanır. Buna karşılık üye ülkeler, mevcut veri koruması düzeyinin üzerinde bir düzenleme yapabilirler<sup>76</sup>. Üye ülkeler, Veri Koruma Direktifini kendi iç hukuklarına aktarırken, veri koruması düzenlemelerinin olmasından ziyade, aynı ağırlıkta olmalarını aramaktadırlar<sup>77</sup>. Direktif, kişisel verilerin, tamamen veya kısmen otomatik olarak işlenmesi veya otomatik olarak işlenmeyen, ancak, depolanan veya depolanma zorunluluğu bulunması durumlarında geçerlidir. Direktifin, her kişisel verinin işlenmesinde uygulanması kuraldır.

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi “Elektronik Haberleşme Sektöründe Gizliliğin Korunması ve Kişisel Bilgilerin İşlenmesine İlişkin Direktif” 12 Temmuz 2002 tarihinde kabul etmiştir. Elektronik Veri Koruma Direktifinde, kişisel verilerin işlenmesi anlamında diğer Direktiflere nazaran önemli değişiklikler yapılmıştır<sup>78</sup>.

Direktiflerin genel nitelikleri ile iş dünyasının kendine has özelliklerini bir araya getirebilmek için 95/46/EC genel nitelikli direktifin 29. maddesine dayanılarak bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Söz konusu çalışma grubu, işçilerin kişisel verilerinin toplanması, işlenmesi ve depolanması ayrıca işçilerin elektronik araçlarla izlenmeleri ve bunun sonucu olarak işçilerin kişilik haklarının ihlâl edilip edilmediği konularında raporlar hazırlamaktadırlar.

---

<sup>75</sup> Kişisel Verilerin Korunması Direktifinin 7 numaralı gerekçesi.

<sup>76</sup> Veri Koruma Direktifinin 8 numaralı gerekçesi.

<sup>77</sup> Veri Koruma Direktifinin 10 numaralı gerekçesi.

<sup>78</sup> KOM (2000) 385 s. 3-5; **Dix**, 278; **Gridl**, 258; **Brühann**, Kap.2, 4, C, PN.56 vd; **Schaar**, PN.110 vd.

## C. ULUSAL DAYANAKLAR

### 1. Anayasadaki Dayanaklar

İşveren, işçilerini izlemesiyle onlara ait kişisel veriler hakkında da söz sahibi olabilmektedir. Anayasamızın 20. ve 22. maddelerinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerdir. Anayasa'nın 20. maddesine göre : *“Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Adli soruşturma ve kovuşturmanın gerektirdiği istisnalar saklıdır. Kanunun açıkça gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınan merciin emri bulunmadıkça, kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir”*<sup>79</sup> 80. Aynı şekilde konuyla ilgisi olması açısından, Anayasa'nın 22. maddesinde yer alan “Haberleşme Hürriyeti”dir. Söz konusu maddeye göre, *“ Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır. Kanunun açıkça gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınan merciin emri bulunmadıkça; haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz. İstisnaların uygulanacağı kamu kurum ve kuruluşları kanunda belirtilir”*<sup>81</sup>. Görüldüğü üzere, haberleşmenin gizliliği mutlak

79 “...telefon konuşmasında yer alan sözlerin 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... saldırı teşkil eder” (Y. 4. HD. 31.10.2000, E.6487/K. 9467).

80 Anayasasının özel hayatın Korunmasını düzenleyen 20. Maddesine Avrupa Birliği direktifleri ve diğer imzalanmış kararlar doğrultusunda kişisel verilerin korunmasının anayasal bir hak olarak 7.05.2010 tarihinde eklenmiştir.

81 “Anayasasının 22. Maddesi gereğince kural olarak herkes haberleşme hürriyetine sahiptir ve haberleşmenin gizliliği esastır. Ancak, ulusal güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayalı olarak hâkim kararıyla gizlilik kuralı askıya alınabilir”, Y. 9. Ceza Dairesi, E. 2008/74, K. 2008/22381, T. 04.06.2008, naklen Saydam,

bir hak olarak tanınmıştır. Ancak, hâkim kararıyla haberleşmenin gizliliğine dokunulabilir.

Burada işverenin, işçilerinin özel hayatlarını ve haberleşme hürriyetlerini hiçbir şekilde kısıtlayamayacağı anayasal anlamda korunmuştur. Ancak, hemen maddenin geri kalan kısmında hangi hallerde işverenin, işçinin özel hayatına ilişkin unsurlara ve haberleşme hürriyetine müdahale edilebileceği de düzenlenmiştir. İşveren, işyerinde işçisinin yasak olmasına rağmen bilgisayar kullanması sonucu ticarî sırların üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesi ihtimaline karşılık, işçinin haberleşme araçlarına yetkili makamlardan izin almak şartıyla müdahale etme hakkı bulunmaktadır.

## 2. Özel Hukuk Dayanakları

Türk hukukunda işçilerin izlenmelerini ve izlenme yetkisini açıkça düzenleyen herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, iş hukukunda, hâkim olan karşılıklı sadakat borcu ilkesi, işçi yönünden sadakat, işveren yönünden ise, işçiyi gözetme ve koruma borcu olarak hükme bağlanmıştır. Temel ilke işçinin korunması olduğuna göre, işveren BK. m. 332’de belirtildiği üzere, “*İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakaniyet dairesinde kendisinden istenilebilecek derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap ed en tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi bir yatacak yer tedarikine mecburdur*”<sup>82</sup>. Kanun koyucu kişilik haklarını oluşturan işçinin yaşam, vücut bütünlüğü ve sağlığının korunacağını hükme bağladığına göre<sup>83</sup>, işveren, kişilik haklarından olan işçinin ahlaki değerlerine saygı gösterilmesini, maddî ve manevî bütünlüğünün, şahsi ve mesleki şeref ve haysiyetinin, işçiyeye ait gizli kalması gerekli sırların korunmasını sağlayıcı tedbirlerin alınmasından yükümlü ve sorumludur<sup>84</sup>. Buna karşılık işçinin sadakat

---

Mehmet; *Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimin Denetlenmesi, Erzincan 2011*, 200.

82 Doğan, 127.

83 Ulusan, 17; Kaplan, 139.

84 “...İş Hukukunun temel ilkelerinden biri işçinin korunmasıdır. Anılan ilke, sadece iş ilişkisinin maddî ve ekonomik yönleri yanında işçinin kişiliğinin, onurunun yaşamı ve beden bütünlüğünün de korunmasını gerektirmektedir....” Y. 9HD, T. 20.01.2002, E. 2001/15948, K. 2001/1627. (<http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=28>, UT. 04. 12.2010).

borcu gereği, işyerinin ve işverenin haklı çıkarlarını en iyi biçimde korumak ve söz konusu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür<sup>85</sup>. Sadakat borcu, kanundan, sözleşmeden ya da meslekî veya mahallî örf ve adetlerden doğabilir. Kapsamına ise, işçinin işyerinde öğrendiği sırları saklaması, işverenin talimatlarına uyması, işyerine zarar vermesi gibi olumlu edimler yanında; işverenle rekabetten, işyerine ve işverene zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gibi olumsuz edimler de girerler<sup>86</sup>.

İş Kanununda, sadakat borcuna açıkça değinilmiş olmamakla birlikte, İş Kanunu m. 25/II/e’de yer alan “*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*” gibi sadakat borcuna aykırılık niteliği taşıyan ve sınırlayıcı olmayan bazı ahlâk ve iyiniyet kurallarına değinilmiştir. Madde metninde genel olarak işçinin işverene karşı göstermesi gereken sadakat yükümlülüğüne yer verilmiştir. Buradan hareketle, işçinin iş vakitlerini internette değişik siteleri ziyaret ederek geçirmesi durumu da İK. m. 25/II/e bendinde örnekleyici bir şekilde sayılan sadakat yükümlülüğüne aykırı hallere dahildir. İşçinin bu tür davranışlarında işverene derhal fesih<sup>87</sup> olanağı tanındığı gibi ayrıca, m. 26/II ile de tazminat isteme imkânı da saklı tutulmuştur<sup>88</sup>. Bu anlamda olmak üzere, işveren, işyerinde iş saatlerinde sohbet sitelerine giren işçisinin iş akdini derhal fesih edebilir. Çünkü işçi, işverene karşı sadakat borcunu yerine getirmemektedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda, İş Kanununun aksine işçinin sadakat yükümlülüğüne ilişkin özel bir hüküm öngörülmemiştir. Buna göre, “*İşçi, .... işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorun-*

85 Aydın, 57; Centel, 135; Narmanhoğlu, 197.

86 Aydın, 57.

87 “..Eğitim sorumlusu olarak çalışan davacının, davalının ibraz ettiği, davacının da kendisi tarafından çekildiğini kabul ettiği e-posta kayıtlarından, işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir hanım iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği anlaşılmıştır. Bizzat davacı tanıkları bu mesajların işverence 7.1.2004 tarihinde öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda davacının iş akdinin feshi geçerli bir sebebe dayandığının kabulü gerekir. Böyle olunca davacı 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde yer alan işe iade hükümlerinden yararlanamayacaktır...”, (Y.9 HD. T. 16.12.2004, E. 2004/18435, K. 2004/28069).

88 Aydın, 57; Çelik, 108; Narmanhoğlu, 200.



*dadır. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez(396/III).*

*İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür” (TBK. m. 396/IV).*

Yukarıda açıklananların yanı sıra, eğer işveren işyerinde geçerli olmak üzere işyeri etik kuralları öngörmüş ve bu kuralları iş sözleşmelerinin bir eki olarak işçilerine sunmuş ise, işçilerin söz konusu etik kurallarında yer alan sadakat ve doğruluk kurallarına aykırı hareket etmeleri halinde de işveren, işçilerin işyeri etik kurallarına aykırı davrandıklarını öne sürerek iş akitlerini haklı sebebe dayanarak feshedebilir. Bu konuda Yargıtay da verdiği son kararında işyeri etik kurallarının ihlali halinde işverenin derhal fesih hakkı olduğunu kabul etmiştir<sup>89</sup>.

İşverenin işçiyi sözleşme hükümlerine aykırı olarak izlemesi onun kişisel verilerini işleme hallerinde işçiye de iş akdini haklı bir şekilde feshetme yetkisi tanınması gerekir. Bu konuda doktrinde değişik görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilkinde, işçinin haklı sebeplere dayanarak feshi 24/II'de ayrıca düzenlenmemiş olup işverenin işçilerini onlara haber vermeksizin izlemesi hallerinde, işverenin söz konusu maddede yer alan **“sataşmak”** fiiline tabi tutularak işçinin fesih hakkının doğacağına yer verilmiştir<sup>90</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, işverenin iş akdi yapılma aşamasında işçilerin izlendiğinden hiç bahsetmemiş olması durumunda işçi İK. m. 24/II/a fıkrası gereği haklı olarak iş akdini feshedebilir. Aynı şekilde işverenin iş akdi devam ederken, işçilerini onların haberi olmaksızın sözleşmeye aykırı olarak izle-

<sup>89</sup> Yargıtay , “banka işyerinde çalışanların uymakla yükümlü olduğu işyeri etik kuralları bulunduğu ve bu kuralların iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu, davacının iş amaçlı bilgisayarını mesai saatleri içinde internette alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek suretiyle amaç dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı,(.....) davacının yan yükümlülüğünü ihlâl ettiği, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığından bahisle iş sözleşmesinin feshinin geçerli neden dayandığı belirtilmiştir.....”( Y. 9. HD. T. 04.05.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393, **naklen Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 22, 2009, 645-649)

<sup>90</sup> **Sevimli**, 259.

mesi hallerini de İK. m. 24/II/a fıkrasına geniş bir yorum getirilerek dayandırılabilir<sup>91</sup>. Bu şekilde de işçinin iş akdini derhal haklı sebebe dayanarak feshedebilir. Kanaatimizce de ikinci görüş, işçinin gizli izleme sonucu kişilik haklarının ihlâl edilmesi durumunda haklı sebebe dayanarak feshetme hakkı verilmelidir. Çünkü sözleşme yapan taraflar sözleşmeden ilk olarak edim menfaatini beklerler. Bunun dışında, sözleşme görüşmeleriyle başlayan dayanağını MK. m. 2’de düzenlenen dürüstlük kuralından alan ve tarafların sözleşme süresince hatta sözleşme sonrasında da birbirlerinin mal ve kişi varlığı değerlerine saygı duymaları gerekir. Borçlu, borcu ifa ederken veya ifa vesilesiyle bu değerleri ihlâl etmemelidir<sup>92</sup>. Çünkü bunlar ihlâl edildiğinde borç gereği gibi ifa edilmemiş sayılır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda işverene, işçinin kişisel verilerini iş sözleşmesi kapsamında kullanması yönünde bir yükümlülük getirilmiştir. Buna göre, “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır” (TBK. m. 419) düzenlemesiyle, işçiye ait kişisel verilerin, onun izni olmaksızın hizmet sözleşmesiyle ilgisi olmayan yerlerde kullanımının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Madde metninde yer alan konularda, işçinin kişisel verileri, işlenebilir. Bu durumda hukuka uygunluk hali söz konusudur. Sayılan bu hallerin dışında işveren tarafından yapılacak kişisel verilerin işlenmesi hukuka aykırılık halini oluşturur. Bu durumda işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olur.

## V. İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ HUKUKA AYKIRI OLARAK İHLÂL EDİLMESİNİN HÜKÜMLERİ

### A. GENEL OLARAK

İşverenin, işçilerini hukuka aykırı olarak izleme sonucu sorumluluğu söz konusu olur. Sorumluluğun dayanakları ise, sözleşme öncesi sorumluluk, haksız fiil ve nihayet sözleşmeye aykırılığa dayanabilir. İşveren, işçi ile aralarındaki herhangi bir sözleşme olmadığı işçinin aday işçi olduğu bir dönemde, işçiye ait haberleşmeleri ve işçinin kendisini çalışma anında hukuka aykırı bir şekilde izlemesi halinde de, işçinin kişilik haklarının ihlâli söz konusu olur. Bu dönemde herhangi bir sözleşme ilişkisi taraflar arasında

<sup>91</sup> Savaş, 124.

<sup>92</sup> Eren, 40,41.

bulunmamaktadır. Ancak, sözleşme benzeri bir durum söz konusudur. Doktrinde<sup>93</sup> bu döneme diğer hükümlere göre zamanaşımı ve ispat açısından daha elverişli olan sözleşme hükümlerinin uygulanması gerektiği savunulmaktadır. Kanımızca bu görüş daha isabetlidir.

İşverenin yanında herhangi bir sözleşme olmaksızın çalışan bir işçiyi izlemesi, haberleşme kayıtlarının dinlenmesi ona ait kişisel verilerin toplanması hallerinde de haksız fiil hükümleri geçerli olur. Çünkü taraflar arasında herhangi bir sözleşme bulunmamaktadır.

Nihayet, işveren ile işçisi arasında var olan hizmet akdine binaen çalışan işçinin işvereni tarafından sözleşme hükümlerine aykırı olarak izlenmesi halinde, BK. m. 96'ya (TBK. m. 112) dayanılarak işverenin sorumluluğuna gidilebilir. Ayrıca BK. m. 98/II'de (TBK. m. 114/II) yer alan atıf da, "*Haksız fiillerden mütevellit mesuliyete müteallik hükümler kıyasen akde muhalif hareketlere de tatbik olunur*" hükmünden hareketle haksız fiilin sorumluluğuna ilişkin hükümleri uygun düştüğü oranda sözleşmeye aykırılık hallerine de uygulanır hükmü" burada da uygulama alanı bulur<sup>94</sup>.

## **B. SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK DURUMUNDA KİŞİLİK HAKLARININ İHLALİ**

İşçi ve işveren arasındaki sözleşmeye aykırı olarak işçinin izlenmesi sonucu kişilik haklarının ihlâl edilmesi halinde maddî ve manevî tazminat talep edilebilmesi için, taraflar arasında bir sözleşmenin var olması, sözleşme hükümlerinin ihlâlî, kusur, zarar ve illiyet bağının olması gerekir. Bunun yanı sıra, işçi ve işveren arasında herhangi bir sözleşme olmadan işverenin hukuka aykırı izleme yapması hallerinde ise taraflar arasında bir sözleşmenin varlığı ve sözleşmeye aykırılık şartları dışındaki ortak şartlar kişilik haklarının hukuka aykırı olarak ihlâlî, kusur, zarar ve illiyet bağı aranır. Çalışmamızda, sözleşmeye aykırılık esas alınıp, BK m. 98 /III (TBK. m. 114/II) gereği haksız fiil hükümlerine atıfla yetinilmiştir.

---

<sup>93</sup> Von Tuhr/Peter, 192 vd; Serozan, 189; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, 979.

<sup>94</sup> Kılıçoğlu, 471.

### 1. Taraflar Arasında Bir İş Sözleşmesinin Varlığı

İşletmecilerin sorumluluğunun doğması için, öncelikle taraflar arasındaki hukukî işlemde doğan bir borç ilişkisinin olması gerekir<sup>95</sup>. Borç ilişkisi mevcut olmadan, borçlunun borcu ifa etmemesi, borca aykırı davranması ve dolayısıyla sözleşme ilişkisini ihlâl etmesi söz konusu olamaz<sup>96</sup>. İşverenin işçisini ondan habersizce izlemesi, kişisel verilerinin gizlice kaydetmesi, iş akdinden doğan işçiyi koruma ve eşit davranma borçlarının ihlâlidir. İşverenin iş sözleşmesi gereği üstlendiği sözleşme hükümlerine aykırı davranması, kendini en çok gizli izleme de gösterir. Çünkü işveren işçilerini izlemeden önce açıkça, izleme durumunu ve şartlarını belirtmekle yükümlüdür<sup>97</sup>. Bu açıklamalar yapılmadan işçilerin izlenmesi sözleşmeye aykırılık teşkil eder.

### 2. Sözleşmeye Aykırılık (İşçinin Kişilik Haklarının İhlâli)

İşçinin kişiliğinin korunması konusunda, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328/I'de, "*işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin hayat, sağlık ve vücut bütünlüğünün korunması yanında onun şeref ve haysiyetinin, özel ve gizli hayat alanlarının, mesleki itibarının korunmasını*", yani işçinin kişilik haklarını da kapsayacak şekilde geniş düzenlenmiştir<sup>98</sup>. Türkiye de ise, İsviçre'deki gibi açık bir düzenleme bulunmamakta idi. Ancak, mevcut BK. m. 332/I'de, "*İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur*" hükmü, işçinin özel hayatına yönelecek tehlikeleri de kapsar şekilde geniş anlaşılması gerektiği doktrinde kabul edilmekte idi<sup>99</sup>. Bu hükme aykırı davranan işveren BK. m. 96 (TBK. m. 112) anlamında iş akdini ihlâl etmiş sayılıyordu. Çünkü burada da işçi, sözleşmeye aykırılık sebebiyle işçinin kişilik hakları ihlâl ediliyordu. Buna karşın 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun, 417. maddesinde İsviçre'de olduğu gibi "*işçinin kişilik haklarının korunması*" başlığı altında yeni bir

<sup>95</sup> Wolfer, 223; Rehbindler, PN. 267, 271.

<sup>96</sup> Eren, 1041; İnan, 485; Kılıçoğlu, 475.

<sup>97</sup> Sağlam, 111; Sevimli, 203.

<sup>98</sup> Frei, 49; Portmann, Art. 328, PN. 4, s. 1861.

<sup>99</sup> Kaplan, 139-140.

düzenlemeye yer verilmiştir. Gerçektende bu maddeye göre artık doğrudan işçinin kişilik haklarının ihlâlinde işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Bu maddeye göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

*İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*

*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”* şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu kuralın konmasında da İsviçre Borçlar Kanununun ilgili maddesinin temel alındığı görülmektedir. Ayrıca, İK. m. 77’de işçinin sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması hakkında hükümler de bulunmaktadır<sup>100</sup>. Kanuna göre, “İşverenle, işyerlerinde, **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 yükümlüdürler. İşverenler, 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 zorundadırlar”. Madde metninde de anıldığı üzere, işverenler, iş güvenliği ve iş sağlığı dolayısıyla gerekli tedbirleri almak ve işçilerde alınan tedbirlere uymakla yükümlüdürler. Burada, işverenin işçileri izlemesinin sınırını, iş yeri güvenliği çizmektedir. İş yeri güvenliğinin sağlanması ile ilgili olmayan her türlü tedbir amaca aykırıdır, dolayısıyla da bu durumun sözleşmeye de aykırı olduğu maddenin karşıt anlamından çıkarılabilir. Eğer iş güvenliği için gerekli olmayan izlemeler ve kişisel verilerin işlenmesi işveren veya talimat verdiği şahıs tarafından gerçekleştiriliyor ise, burada işveren açısından sözleşmeye aykırı bir davranış söz konusudur. Bu sebeple işverenin

---

<sup>100</sup> Aydın, 62.

amaca aykırı davranması sonucu işçilerin kişilik haklarının ihlâli söz konusu olur. Meselâ, tekstil fabrikasında çalışan bayan işçilerin çıkışta çantaları ve üstleri güvenlik sebebiyle aranabilir. Ancak söz konusu bayan işçilerin telefonlarının toplatılarak kimlerle görüşme yaptıklarının tespitinde amaca aykırılık söz konusu olur. Çünkü işyerinde bir hırsızlığın ortaya çıkarılması için arama amaca uygun bir davranış iken, kişilerin telefonlarının toplanması güvenlik amacını aşan bir durumdur.

İş Kanunu m. 75’de yer alan “*İşçinin Özlük Dosyası*”<sup>101</sup> başlıklı maddede, “*İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.*

*İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür”* hükmü yer almaktadır. Söz konusu madde metninde de belirtildiği üzere, işverenin işçisi ile sözleşme yapması anından itibaren onun hakkında tutacağı kayıtları gizli tutmak ve kimseye açıklamamakla yükümlülüğü doğar. Eğer işveren sözleşmeden kaynaklanan bu yükümlülüğüne aykırı davranarak işçinin dosyasında yer alan ve onun hakkında kişisel veri özelliğine sahip bilgileri üçüncü şahıslara açıklar veya sözleşmeye aykırı olarak işlerse, iş akdine aykırı davranmış olur. İK m. 75/II ile işverene işçinin dosyasında yer alacak bilgileri açıklamama, yani sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir<sup>102</sup>. Kişilik dosyalarının düzenlenmesi alanında, Türk Borçlar Kanununun 418. maddesinde, “*İşveren, işyeri kayıt ve belgelerindeki işçiye ait kişisel verileri ancak hizmet ilişkisinde yeterliliği ve iş görme ediminin yerine getirilmesi için gerekli olmaları halinde işleyebilir. Özel kanun hükümleri saklıdır”* hükmü kabul edilmiştir. Maddenin gerekçesinde, teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası haline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin işlenmesi konusunda işçi-

<sup>101</sup> İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

<sup>102</sup> Aydın, İşveren, 500; Uşan, 27 vd.

nin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapılmıştır. Buna göre, işverenin, işyeri kayıt ve belgelerindeki işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin hizmet ilişkisinde yeterliliği ve iş görme ediminin yerine getirilmesi için gerekli olmaları halinde işleyebileceği belirtilmiştir. Kanun tasarısı aynen İsviçre’de olduğu gibi İBK m. 328b dikkate alınarak işçilerin kişisel verilerinin işveren tarafından ancak belli hallerde işleyebileceğini belirtmektedir<sup>103</sup>. Söz konusu bu haller dışındaki sebeplerden dolayı işverenin yapacağı işlemler sözleşmeye aykırı olur.

Yukarıdaki ifadelerden de görüldüğü üzere, Türk kanun koyucusu, İsviçre kanun koyucusu gibi tek bir maddede işçinin kişilik haklarına yer vermemiştir. Ancak, İş Kanununda ve Medenî Kanunda yer alan genel olarak kişilik hakları düzenleyen MK. 23, 24 ve 25, BK m. 49 (TBK. m. 58/I ) ve İK m. 77’den işçinin kişilik haklarının korunmasına kolaylıkla varılabilir. Burada işçinin kişilik haklarının korunmasında talep edilecek maddî ve manevî tazminat açısından sözleşme hükümleri ve sözleşme dışı hükümler yarışma halindedirler. Eğer işçinin kişilik hakları işverenin kendisi veya organı tarafından gerçekleştirilmişse, tazminat sözleşme hükümlerine göre talep edilir. Ancak işçi işverenin talimatı gereği BK m. 100 (TBK. m. 116) gereği ifa yardımcısı ise ve bu görevi gereği işçileri sözleşmeye aykırı olarak görevini aşarak izlemişse burada işverenin BK m. 100 (TBK. m. 116) anlamında sorumluluğu söz konusu olur. Eğer işçi işyerinde genel olarak ihtisas gerektirmeyen işlere bakıyor ise BK m. 55 (TBK. m. 66) uygulanır<sup>104</sup>. Ancak BK. m. 98/III’de (TBK. m. 114/II) haksız fiil hükümlerine yapılan atıf dolayısıyla haksız fiile ilişkin kurallar sözleşmeye aykırılıkta da uygulama alanı bulur. İşverenin sözleşmeye aykırılığı ister kendi veya organının davranışından kaynaklansın, isterse de haksız fiilden kaynaklansın kişilik haklarının korunması açısından genel hüküm olan MK. m. 25’de adı geçen açılabilmelelerinde kusurun şart olmadığı tespit<sup>105</sup>, önleme<sup>106</sup>, durdurma<sup>107</sup> davaları açı-

---

<sup>103</sup> Bayram, 19.

<sup>104</sup> Portmann, *Genugtuungsbegründe*, 13.

<sup>105</sup> Akipek/Akıntürk, 398; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 195; Bucher, N. 579; Helvacı, 131 vd; Akbulut, 17; Tuor/Schnyder/Schmid/Rumo-Jumgo, 105.

<sup>106</sup> Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 193; Helvacı, 128; Akbulut, 16; Hausheer/Aebi-Müller, 211; Bucher, N. 574.

<sup>107</sup> Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 191; Akbulut, 16; Kılıçoğlu, Özel Yaşam, 206; Akipek/Akıntürk, 395; Bucher, N. 571; Helvacı, 130; Hausheer/Aebi-Müller, 213.

labilir. Bunların yanı sıra, kusuru şart koşan maddi<sup>108</sup> ve manevi<sup>109</sup> tazminat davaları da açılabilir.

İşverenin sözleşme hükümlerine aykırı olarak işçiyi izlemesi, onun kişisel verilerini hukuka aykırı olarak toplaması, elinde tutması sonucu işçinin maddî veya manevî zararı söz konusu olabilir. Her iki zararında tazmin edilmesi gerekir. İşverenin hukuka aykırı izlenmesi halinde doğacak manevi zararları da genel hükümler doğrultusunda tazmin edilebilir.

### 3) Uygun İlliyet Bağı

Uygun illiyet bağı, olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zorunlu bir sonucun gerçekleştirilmesini kolaylaştıran sebeple sonuç arasındaki uygun illiyet bağının olması gerekir<sup>110</sup>. Buradan hareketle, işçinin iş sözleşmesine aykırı olarak izlenmesi ile doğan maddî ve ya manevi zarar arasında bir bağın olması gerekir. Yani zarar, işverenin hukuka aykırı işleminin bir sonucudur. Genel kural olan hukuka uygunluk bağına kesen sebepler olmadıkça işveren hukuka aykırı eylemlerinden sorumludur<sup>111</sup>. Uygun illiyet bağına kesen sebepler, rıza, daha özel nitelikte kamusal veya özel yarar, ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılmasıdır.

### Sonuç

Yaşadığımız iletişim çağında haberleşme hiçbir dönemde olmadığı kadar hızlı, zamandan ve mekândan ayrılmış bir şekilde insanoğlunu etkilemektedir. Bu durumun hem yararı hem de zararı söz konusu olmaktadır. Yararı, insanoğlu dünyanın diğer ucunda yaşayanlarla en hızlı şekilde haberleşebilmektedir. Ancak bu durum insanoğluna uzun uğraşlar sonucu kazandığı özel yaşam alanında serbestçe davranabilme ve kişiliğini en iyi şekilde maddi ve

<sup>108</sup> Hausheer/Aebi-Müller, 218; Kılıçoğlu, *Özel Yaşam*, 223; Akipek/Akıntürk, 424; Bucher, N. 600.

<sup>109</sup> Akipek/Akıntürk, 427; Bucher, N. 602; Hausheer/Aebi-Müller, 222; Ertaş, 65 vd; Kılıçoğlu, *Özel Yaşam*, 243; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, 199 vd; Serozan, *Değişik Yaklaşım*, 70vd.

<sup>110</sup> "...hayattaki genel deneylere ve olayların tabii akışına göre bir olay, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli olur..." YHGK. T. 24.6.64; 508/4-181.15.03.1993; 1991-1145/1993-2534, YKD. Ağustos 1993, 1169.

<sup>111</sup> Eren, (*İlliyet Bağı*), 52.



manevi yönden geliştirebilme haklarını yaşamının her anında engelleyebilmektedir.

İş dünyasında da işçilerin, işyerlerinde anayasa tarafından tanınan özel hayatın korunması, haberleşme hürriyeti ve maddi ve manevi varlığını serbestçe geliştirme haklarına modern haberleşme araçları kullanılarak müdahale edilmektedir. Bütün bunlar yapılırken işverenlerin öne sürdüğü en etkili gerekçe ise, işyerinin ve işlerinin maddi geleceğidir. Adı geçen iki kavram için işçilerin özel yaşamları hiçe sayılabilmektedir.

İşçilerin işverenin karşısında, güçsüz ve muhtaç durumda olması onun hukuken korunmasına engel teşkil etmez. Gerçekten de mevzuatımız göz önüne alınarak, başta Anayasada daha sonra İş Kanunu ve nihayet Türk Medeni Kanununda yer alan hükümler ışığında işçilerin özel yaşamları ve kişilik hakları korunabilir. Bu konuda Türk Medeni Kanununun m. 24 ve 25. maddelerine genel hüküm olarak başvurulabilir. Bunların yanı sıra yine Borçlar Kanunu m. 49 (TBK. m. 58) hükümlerine dayanılarak manevi tazminat talep edilebilir. Bu sayılan kanuni yollara başvurunun hukuki dayanağı ise, işçinin işverenin yanında bir sözleşmeye dayanarak çalışıp çalışmamasına göre farklılık arz eder. İşçi, işverenle arasında bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmakta ise, talep edilecek tazminatların dayanağı BK m. 96 (TBK m. 112) olur. Eğer işçi ile işveren arasında, herhangi bir sözleşme bulunmuyorsa, dayanılacak hukuki kurum, haksız fiil olacaktır.

**KISALTMALAR**

Abs:	Absatz.
ArbG:	Arbeitsgericht .
AY:	Anayasa.
BAG:	Bundesarbeitsgericht .
BGE:	Bundesgerichtsentscheidung .
BGH:	Bundesgerichtshof .
BK:	Borçlar Kanunu.
E.:	Esas.
EuGH:	Europaeische Gerichtshof .
HD:	Hukuk Dairesi.
İK:	İş Kanunu.
İBK:	İsviçre Borçlar Kanunu
İİK:	İcra İflas Kanunu.
KOM:	Kommission.
KT:	Karar Tarihi.
LAG:	Landarbeitsgericht.
NJW:	Neue Juristischewochenschrift.
NVwZ:	Neue Zeitschrift für Wervaltungsrecht.
NZA:	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
NZA-RR:	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechung Report.
OGH:	Obergerichtshof .
OLG:	Oberlandsgericht .
PN:	Paragraf Numarası.
RdA:	Recht der Arbeit.

RDV:	Recht der Datenverarbeitung.
s.:	Sahife.
T.:	Tarih.
TMK:	Türk Medeni Kanunu.
UK:	United Kingdom.
URT:	Urteil.
UT:	Ulaşım Tarihi.
TBK:	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.

**KAYNAKÇA**

Akbulut, Çiğdem: Manevi Tazminat Talebinin Hukuki Niteliği ve Şartları, Ankara 1989, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Akipek, J/Akıntürk, T. Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri, Ankara 2007.

Aydın, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.

.....: İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2006 Ankara, (Aydın, İşveren).

Bakırcı, Kadriye: İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2002.

Barton-Dirk-Michael/Weissnicht Elmar: Online-Überwachung im Unternehmen-Ein Überblick über die Rechtslage, in Frankreich, MMR 2008, PN. 149-154.

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.

Bayreuther, Frank: Videoüberwachung am Arbeitsplatz, NZA 2005.

**Biegel, Andreas:** Überwachung von Arbeitnehmern durch technische Einrichtungen, Diss. Marburg, Hamburg 2000.

**Brühann, Ulf:** in: Rossnagel HAndbuch Datenschutzrecht, München 2003, s. 345-353.

**Bucher, Andreas:** Natürliche Personen und Persönlichkeitsschutz, 3. Auflage, Genf 1999.

Centel, Tankut: İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, C. I, İstanbul 1994.

Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 18.basım, İstanbul 2005.

Dix, Alexander: Der entwurf der ISDN Datenschutzrichtlinie, DuD 1997 (5), s. 278 vd.

**Dural, M/Öğüz, T:** Türk Özel Hukuku, C.II, Kişiler Hukuku, İstanbul 2004.

Doğan, Cahid: İş Hukuku, Niğde 2001

Elschner, Günther: in: Handbuch Multimedia-Recht, 21. Auflage, Münster 2008.

**Eren, Fikret:** Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 12. Bası, Ankara 2010.

.....: Sorumluluk Hukuku Açısından, Uygun İliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975. (**Eren, İliyet Bağı**).

Ernst, Stefan: Der Arbeitgeber, die E-posta und das Internet, NZA 2002.

Ertaş, Şeref: Manevi Tazminatın Hukuki Niteliği ve Miktarının Tespiti, Prof. Dr. İlhan Postacıoğlu'na Armağan, İstanbul 1990.

**Frei, Bernhard:** Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers nach OR. Art. 328 Abs. 1, Unter besonderer Berücksichtigung des Personaldatenschutzes, Zürich 1982.

**Geiser, Thomas:** Die Beaufsichtigung des Internetbenutzers im Arbeitsrecht, in: medialex 2001.

Gola, Peter: Datenschutz bei der Kontrolle "mobiler" Arbeitnehmer Zulaessigkeit und Transparenz, NZA 2007.

Gridl, Rudolf: Datenschutz in globalen telekommunikation Systemen, Baden-Baden 1998.

Gubbels, Achim: Beweisverwertungsverbote bei privater Internetnutzyng am Arbeitsplatz, NZA 2009.

Hanau, P/Hoeren, T: "Internetnutzung durch Arbeitnehmer", 2003 München.

**Hartmann, Thomas,** Internetnutzung am Arbeitsplatz:

Anmerkungen zu einem ersten Gesetzesentwurf, **www.it.law.at**.

**Hausheer, H/Aebi-Müller, R.:** Das Personenrecht des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Bern 2005.

**Helvacı, Serap:** Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul 2001.

**Holenstein, Christoph:** Die Benutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln (Internet und Intranet) im Arbeitsverhältnis, Diss. Zürich, Bern 2002.

**Höld, Florian:** Die Überwachung von Arbeitnehmern, Nichttechnische Überwachungsmethoden, technische Überwachungsmethoden und ärztliche Untersuchungen, Diss. Köln, Hamburg 2005.

**İnan, Ali Naim:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1979.

Kaplan, E. Tuncay: İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi; Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, C. 7, 2003, S. 2.

**Kılıçoğlu Ahmet M:** Borçlar Hukuku, Genişletilmiş 11. Bası, Ankara 2010.

.....: Şeref Haysiyet ve Özel Yaşama Basın Yoluyla Saldırı-  
lardan Hukuksal Sorumluluk, 3. Bası, Ankara 2008. (**Kılıçoğlu, Özel Ya-  
şam**).

**Kılıçoğlu, M/Şenocak, K.,** İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

**Krauss, Claudia:** Internet am Arbeitsplatz, Jur PC Web-Dok .  
14/2004, Abs. 11-14.

**Koch, Frank:** Rechtsprobleme privater Nutzung betriebliche elektronischer  
Kommunikationsmittel, NZA 2008.

**Kuşku, Çisem:** İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahale-  
lesi ve İşçinin Kişilik Hakları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

**Maties, Martin:** Arbeitnehmerüberwachung mittels Kamera? NJW 2008.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 2. Basım, Ankara 2005.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İzmir 1998.

Oğuzman, M.K./Seliçi, Ö/Oktay-Özdemir, S.: Kişiler Hukuku, 10. Bası,  
İstanbul 2010.

**Okur, Zeki;** İşyerinde işçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel amaçlı Kullanı-  
mının İş İlişisine Etkisi, Kamu-İş C. 8, S. 2, 2005, s. 47.

.....; Yeni Teknoloji ve İş Hukuku, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs  
2006, (**Yeni Teknoloji**).

.....; İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kulla-  
nımı ve İşverenin Yükümlülükleri, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2006,  
(**Okur, İş Güvenliği**)

**Özdemir, Erdem;** İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine, Sicil Dergisi, Haziran 2008.

Özdilek, Ali O: “Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı açısından Değerlendirilmesi” www.hukuki.net, UT. 18.08.2009.

Portmann, Wolfgang: in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, 4. Auflage Basel 2008.

.....: Genugtuungsbegründende Persönlichkeitsverletzungen im Arbeitsverhältnis Konkretisierung nach Tatbeständen, Zurechnungsgründen und Rechtsgrundlagen, Recht 2010, s. 1-15. (**Genugtuungsbegründe**).

**Raffler, Andrea/Hellich, Peter,** “Unter welchen Voraussetzungen ist die Überwachung von Arbeitnehmer e-postas zulaessig?, NZA 1997, PN. 862-868.

.....: Schweizerisches Presserecht, Bern 1996 (**Presserecht**).

**Rudin, Beat:** Facebook, Twitter & Co. Am Arbeitsplatz Soziale Netzwerke-Traum aller Marketingfachleute oder Albtraum für die Sicherheitsverantwortlichen?, Digma 2010, s. 48-49.

**Sağlam, Fazıl:** Türk ve Alman Anayasa Hukukları Açısından Gizli Ses Kaydı, AÜSBFD. 1975, s.107–117.

**Savaş, F. Burcu:** İş Hukukunda “Siber Gözetim”, Çalışma ve Toplum, 2009/3, sh. 97-132.

**Schaar, Peter:** Datenschutz im İnternet, Die Grundlagen, München 2002.

**Schild, Hans-Hermann:** Die richtlinnie über die Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der privatsphaere im Bereich der telekommunikation, EuZW 1999, s. 69 vd.

Schönfeld, A/Stresse, F/Flemming, A: Ausgewaelte Probleme der Nutzung des İnternet im Arbeitsleben, MMR 2001.

Selenkewitsch, Ilja.I: İnternet und e-posta Nutzung am Arbeitsplatz in Spanien, NZA 2002.

**Serozan, Rona:** in: (Kocayusufpaşaoğlu, N/Hatemi H/Arpacı, A), İfa, İfa Engelleri ve Haksız Zenginleşme, İstanbul 1994.

.....: Manevi Tazminat İstemine Değişik Yaklaşım, Haluk Tandoğan'a Armağan, Ankara 1990 (**Serozan, Değişik Yaklaşım**).

Sevimli, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 3. Bası İstanbul 2006.

.....: İşverenin Yönetim Hakkı ve sınırları, Prof. Dr. Metin Kotal'a

Armağan, TÜHİS Yayınları Ankara 1998. (Süzek, İşveren).

**Tekinay, S.S/Akman, S/Burcuoğlu, H/Altop, A:** Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993.

**Tinnefeld, Marie T:** Arbeitnehmerschutz in Zeiten des Internet, MMR 2001.

**Tinnefeld, Marie-T/Viethen, Hans-P:** Arbeitnehmerschutz und Internet Okonomie- Zu einem Gesetz über Information und Kommunikation im Arbeitsverhältnis, NZA 2000.

**Tuor, P/Schnyder, B/Schmid, J/Rumo-Jungo, A.:**Das schweizerische Zivilgesetzbuch, 12. Auflage, Zürich 2006.

Ulusan, İlhan: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul 1990.

Uşan, Fatih: İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Ankara 2003.

**von Tuhr/Peter:** Allgemeiner Teil des schweizerischen Obligationenrecht, Band, I, Zürich 1974.

**Weissnicht, Elmar:** Die Nutzung des Internet am Arbeitsplatz, MMR 2003 C. 7.

**Wolfer, Simon;** Die elektronische Überwachung des Arbeitnehmers im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Zürich, Basel, Genf, 2008.