

# İŞÇİNİN KİŞİSEL İNTERNET KULLANIMININ İŞ İLİŞKİSİ VE İŞVERENİN KİŞİLİK HAKLARINA ETKİSİ

Atanur KARAAHMETOĞLU<sup>1</sup>

## ÖZ

*Günümüzde, internet çok önemli bir olanaktır. İnternet sayesinde bilgiye erişim ve iletişim oldukça kolaylaşmıştır. Bu şekilde birçok iş oldukça hızlı yapılmaktadır. Ancak, internetin doğru şekilde kullanılması gerekir. Örneğin işçiler işyerinde internet kullanırken dikkatli olmalıdır. Zira, işçilerin kişisel internet kullanımı işyerinde bazı olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu nedenle işçilerin verimliliği düşebilmektedir. Ayrıca, işçilerin kişisel internet kullanımı, işverenin itibarına da zarar verebilmektedir. Zira, bazen işçiler sosyal medyada işveren hakkında olumsuz açıklamalar yapmaktadır.*

*Bu doğrultuda, işçiler ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Ancak, işçilerin eleştiri sınırlarını aşmaması gerekir. Bu nedenle işçilerin işverenin kişiliğine saygı göstermesi gerekir. Buna göre işçilerin sosyal medyada paylaşım yapması gerekir. Aksi halde işçi sadakat borcunu ihlal etmektedir. Bu nedenle iş ilişkisi de zarar görmektedir. Aynı şekilde sadakat borcu kapsamında işçilerin sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu bağlamda işçilerin işverene veya işyerine ait gizli kalması gereken bilgileri sosyal medyada paylaşmaması gerekir. Dolayısıyla işçinin kişisel internet kullanımı hem iş ilişkisine hem de işverene zarar verebilmektedir. Bu çalışmada işçilerin kişisel internet kullanımının iş ilişkisine ve işverenin kişiliğine etkisi araştırılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** İşçi, İnternet, İşveren, Sadakat, Kişilik Değerleri

## **EMPLOYMENT OF THE PERSONAL INTERNET USE ON THE RELATIONSHIP OF THE JOB AND THE EMPLOYER'S RIGHTS**

### **ABSTRACT**

*In the present day, the internet is a very important opportunity. Thanks to the internet, access to information and communication has become quite easy. In this way, many jobs are done quite fast. However, the internet must be used properly. For example, workers should be careful when using the internet in the workplace. Because the personal internet usage of the workers causes some*

---

<sup>1</sup> İstanbul Medeniyet Üniversitesi Özel Hukuk Doktora Öğrencisi, atanurkartal@hotmail.com, (ORCID: 0000-0001-8306-3178)

**Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih:** 02.05.2020

**Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih:** 06.07.2020

*negativities in the workplace. For this reason, productivity of workers can decrease. In addition, the personal internet usage of workers can harm the reputation of the employer. Because sometimes workers make negative statements about the employer on social media.*

*In this direction, workers have the right to freedom of expression. However, workers should not exceed the limits of criticism. Therefore, workers must respect the employer's personality. Accordingly, workers should share on social media. Otherwise, the worker violates his/her loyalty debt. Therefore, the business relationship is also damaged. Likewise, workers have an obligation to keep secrets within the scope of loyalty debt. In this context, workers should not share information that should remain confidential about the employer or the workplace on social media. Therefore, the personal internet usage of the worker can harm both the business relationship and the employer. In this study, the effect of personal internet usage of workers on the business relationship and the personality of the employer was investigated.*

**Keywords:** *Worker, Internet, Employer, Loyalty, Personality Values.*

## **I. GİRİŞ**

Günümüzde gelişen teknoloji hayatın her alanında birçok değişimi de beraberinde getirmiştir. Özellikle son yirmi yılda internetin gelişmesi ile birlikte bilgiye erişim çok kolay hale gelmiş, iletişim ve haberleşme daha kolay hale gelmiştir. Ancak, teknolojinin gelişmesine bağlı olarak internetin birtakım sakıncaları da gün yüzüne çıkmıştır. Bilhassa, sosyal medya sitelerinin kurulması ve bu sitelerin yaygınlaşması ile insanların birbirlerinin özel hayatına müdahalede bulunduğu da görülmeye başlamıştır.

İnternet kullanımının yaygınlaşması, diğer birçok alanda olduğu gibi iş hayatını da oldukça fazla etkilemiştir. İşyerlerinde birçok iş internet vasıtasıyla yapılmaya başlamıştır. Bu nedenle, işçiler işyerlerinde internette oldukça fazla yararlanmaya başlamıştır. Ancak, işçilerin işyerinde internet kullanımı bazı zamanlar olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle işçilerin işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımı, iş veriminin düşmesine neden olmaktadır. Bir başka ifadeyle işçilerin kişisel internet kullanımı çoğu zaman işçilerin iş görme edimini yerine getirmeleri açısından engel teşkil etmektedir. İşçilerin işyerinde kişisel amaçla mailleşmesi, sıklıkla sosyal medya sitelerine girmeleri işçilerin işe konsantre olmalarını engellemektedir. Bu nedenle işveren işçilerin kişisel amaçla internet kullanımına sınırlama getirebilmektedir. İşveren işçilerin kişisel amaçlı internet kullanmalarını engellemek için talimatlar verebilmektedir. İşveren bu talimatları yönetim hakkına dayanarak vermektedir. Ancak, işverenin işçilerin internet kullanımını tümüyle yasaklaması mümkün değildir. Buna göre, işçilerin acil durumlarda ve kısa süreli olarak internet kullanabileceğini kabul etmek gerekir. Aksi durum işçilerin haberleşme özgürlüğünü kısıtlar nitelikte olacaktır.

Kişisel internet kullanımından kaynaklı olarak iş hayatında başkaca sorunlar da yaşanabilmektedir. Örneğin, işçiler işverenin veya işyerinin itibarını sarsacak şekilde sosyal medya paylaşımlarında bulunabilmektedir. Bu durum sadakat borcunun ihlali anlamına gelmekle birlikte, işverenin kişilik haklarının zarar görmesine de neden olabilmektedir. Zira, işçinin sadakat borcu kapsamında doğruluk ve bağlılık kurallarına uygun davranışlar sergilemesi gerekir. Bu nedenle, işçinin işverenin itibarını olumsuz etkileyecek açıklamalar yapmaması gerekir. Buna göre, işçinin sosyal medyada işverene hakaret etmesi, iftira atması veya asılsız suç istinadında bulunması fesih nedeni olmaktadır. Bu nedenle işçinin işverenin şeref ve haysiyetine dokunacak sosyal medya paylaşımlarında bulunmaması gerekir. Aksi halde işçi işverenin kişilik haklarını ihlal etmiş olmaktadır ve işveren işçinin sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 25/II hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilmektedir.

İfade özgürlüğü kapsamında işçinin işveren veya işyeri hakkında açıklamalar yapması mümkündür. Ancak, işçilerin yaptığı bu eleştirilerin işverenin ve işyerinin itibarını sarsacak nitelikte olmaması gerekir. Zira, işçinin sosyal medya paylaşımları gerçeği yansıtır nitelikte olsa bile, işverenin veya işyerinin itibarına zarar verecek nitelikte olması halinde işveren işçinin sözleşmesini feshedebilmektedir. Burada işçinin sosyal medya paylaşımının ağırlığına göre, işçinin sözleşmesi haklı nedenle ya da geçerli nedenle feshedilmektedir. Burada işçinin sosyal medya paylaşımının niteliğine ve işçi işveren arasındaki ilişkinin sürdürülebilir olup olmadığına göre bir değerlendirme yapılmaktadır.

İşçinin sadakat borcu oldukça geniş kapsamlıdır. Bu nedenle İşçinin sosyal medyada işvereni ve işyerini zor duruma düşürecek açıklamalardan kaçınması tek başına yeterli değildir. Zira, işçinin sadakat borcu kapsamında sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Buna göre, işçinin işverene ve işyerine ait bilgileri gizli tutması gerekir. Bu bağlamda, işçinin sosyal medyada işverene ve işyerine ait bilgileri paylaşmaması gerekir. Bunun yanında, işçinin işyerinde internet kullanırken kendisine tahsis edilen bilgisayarda bu bilgilere üçüncü kişilerin erişmemesi için azami özen göstermesi gerekir. Bu nedenle işçinin internette girdiği sitelere dikkat etmesi gerekir. İşverene ait bu bilgilerin 3. kişilere ulaşması, işvereni veya işletmeyi zor duruma düşürebilmektedir. Bu nedenle işçi, sadakat borcu kapsamında sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak iş ilişkisi de zarar görmektedir. Dolayısıyla işçinin kişisel internet kullanımı, iş ilişkisinin zarar görmesine neden olmakla birlikte, bu durum işverenin kişilik haklarının zarar görmesine de neden olabilmektedir.

Bu çalışmada, işçilerin kişisel internet kullanımının iş ilişkisini ve işverenin kişilik haklarını ne şekilde etkilediği üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda, işverenin işyerinde işçilerin kişisel internet kullanımını ne şekilde denetleyebileceği ve nasıl sınırlandırabileceği konusu incelenmiştir. Bu bağlamda işverenin hangi kapsamda ve ne şekilde işçilerin internet kullanımını yasaklaması gerektiği tartışılmıştır.

Bu doğrultuda, ilk olarak işverenin işçinin kişisel internet kullanımını nasıl denetleyebileceği ve sınırlandırabileceği, bunun yasal zemininin ne olduğu üzerinde durulmuştur. Daha sonra ise, kişisel internet kullanımı nedeniyle işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal edip etmeyeceği değerlendirilmiştir. Son olarak işçinin kişisel internet kullanımının işverenin kişilik haklarına zarar verip vermeyeceği ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Böylece işçilerin ne şekilde ve nasıl interneti kullanması gerektiği sorusuna bir cevap bulmak amaçlanmıştır.

## II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN İNTERNET KULLANIMINA ETKİSİ

İş sözleşmesi, bir özel hukuk sözleşmesi olmakla birlikte, sübjektif ve nispi nitelikte bir sözleşmedir.<sup>2</sup> İş sözleşmesi işçiye işçi olma vasfını kazandıran ve işçi ile işveren arasında hukuki bir bağ kuran sözleşmedir.<sup>3</sup> Bu nedenle iş sözleşmesi, karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir.<sup>4</sup> Ayrıca iş sözleşmesi, sözleşme serbestisi ilkesine dayanmaktadır.<sup>5</sup> Bu nedenle taraflar hak ve borçlarını serbestçe belirleyebilmektedir.<sup>6</sup>

İş sözleşmesi; "iş görme", "ücret" ve "bağımlılık" unsurlarından oluşmaktadır. Bu nedenle, iş akdinin kurulabilmesi için belli bir işin belli bir ücret karşılığında yapılması gerekir.<sup>7</sup> Ancak, ücretin sözleşmede açıkça gösterilmesi zorunlu değildir.<sup>8</sup>

Bu doğrultuda, akdedilen iş sözleşmesinde işçi ile işveren sözleşmenin konusunu sözleşme özgürlüğü kapsamında serbestçe belirleyebilmektedir. Ayrıca, iş sözleşmesinde genel olarak işçinin iş görme ediminin ne olduğu, iş görme edimini nasıl yerine getireceği, ücret, çalışma saatleri gibi birçok konu yer almakla birlikte, iş sözleşmesinde gizlilik ile ilgili de düzenleme yer almaktadır. İş sözleşmesinde gizlilik açısından işçinin iş ve işyeri ile ilgili edindiği bilgileri

<sup>2</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 78; ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 156; ARSLAN ERTÜRK Arzu, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 81.

<sup>3</sup> TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, **İş Hukukunu Esasları**, 9.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, ss. 69-70; ALPER Yusuf /KILKIŞ İlknur, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s. 16; SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 249; DEMİR Fevzi **Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt**, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006. s. 67.

<sup>4</sup> SÜZEK Sarper, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **AÜHF**, C.56, S.4, 2007, s.214.

<sup>5</sup> DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 20. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 81; GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz Bozkurt, **Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, ss. 5-6.

<sup>6</sup> EYRENCİ Ömer/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 18.

<sup>7</sup> POYRAZ Ercan, **İş Hukuku Şemalı Anlatımlı**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 27; SÜZEK, **İş Hukuku**, ss. 477-478; TUNÇOMAĞ/Centel, s. 69.

<sup>8</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL, ss. 35-36; DEMİR, s. 65.

sözlü veya yazılı olarak internet aracılığıyla yaymaması yasaklanabilmektedir.

Bu açıdan iş sözleşmesinde, işçinin yasağa uymaması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği ve işçinin işverenin uğradığı zararları tazmin edeceği de kararlaştırılabilmektedir. Zira, teknolojinin yaygınlaşması ve işyerlerinde internet kullanımının çok artması nedeniyle birçok sorun ortaya çıkmıştır.<sup>9</sup> Örneğin, işçilerin verimi düşebilmekte ve işveren zarara uğrayabilmektedir. Bu nedenle, iş akdinin kurulması sırasında işverenin işçiye açık olarak bildirmesi ve işçinin de kabul etmesi ve imzalaması halinde işveren işçinin işyerinde internet kullanımını denetleme ve sınırlandırma hakkına sahip olmaktadır. Ancak, iş akdinde kararlaştırılmasa dahi, işin niteliği, işçinin internet kullanımının işverene zarar verip vermediği, işçinin interneti kullanım amacı ve süresi göz önünde tutularak bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. Bu durumda işçinin internet kullanımı işverene zarar vermekte ise ve internet kullanımı nedeniyle işçinin verimi düşmekte ise, işveren işçinin internet kullanımını denetleyebilir ve sınırlandırabilir.<sup>10</sup>

Yargıtay, işverenin işçinin özel amaçlı internet kullanımına yönelik işyeri dahilinde bazı yasaklar getirebileceğini kabul etmiştir.<sup>11</sup> Zira, işyerindeki bilgisayarlarda veya internet ağında kişisel amaçlarla internet kullanımı ve sosyal medya paylaşımları iş ilişkilerinde birtakım olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır.<sup>12</sup> Bu olumsuzluklar, işgücü kaybı, işyeri prestijinin zedelenmesi, kurumsal kimliğin zarar görmesi, telif haklarının ihlali, suç teşkil eden eylemlerle ilişkilendirilme, işletme sırlarının açığa çıkması ve işverenin itibarının zedelenmesi ve kişiliğinin zarar görmesi gibi olumsuzluklardır.<sup>13</sup> Bu nedenle, böyle olumsuzlukların yaşanmaması adına işverenler işe işçi alımında çok dikkatli davranmaktadır. Bunun için işçi adayının sosyal medya geçmişine de bakılmaktadır. Sosyal medya geçmişinden işçi adayının kişiliği, nitelikleri, yaratıcılığı, iletişim kabiliyeti, olumlu ve olumsuz görüşler açısından birçok bilgi elde edilmektedir. Bu veriler kişinin işe alınmasında oldukça etkili olmaktadır.<sup>14</sup>

### III. İŞVERENİN İŞÇİNİN İNTERNET KULLANIMINI DENETİM YETKİSİ

<sup>9</sup> ÖZDEMİR Hayrunnisa, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", **EÜHFĐ**, C. XIV, S. 1-2 (2010), s. 235.

<sup>10</sup> SEZER Nazlı, (Çevrimiçi) <https://sezerutkaner.com/blog/isyerinde-internet-kullanimi/>, E.T:11.03.2020.

<sup>11</sup> Y.9.HD, T.17.03.2008, E.2007/27583, K.2008/5294, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/is-kanunu-madde-25/1296540/ilgili-mahkeme-kararlari/yargitay-kararlari>, E.T: 27.05.2020.

<sup>12</sup> (Çevrimiçi) <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>, E.T:12.03.2020.

<sup>13</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz Bozkurt "The Effects of Utilization of Social Media by Workers on Labor Law," **4th Global Business Research Congress**, İstanbul, Turkey, May 24-25, 2018, s. 373.

<sup>14</sup> ZOREL Fulden İnal, "İş Etiğinin Yeni Kurallarından Biri Olarak Çalışanların Sosyal Medya Kullanımı", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C. 9, S. 42, Şubat 2016, s. 1535.

işveren, iş ilişkisi kapsamında işçinin sosyal medya kullanımını denetleyebilmektedir. Zira, işverenin iş ilişkisinden doğan yönetim hakkı ve mülkiyet hakkı vardır ki, işveren bu şekilde işçinin sosyal medya kullanımını denetlemektedir.<sup>15</sup>

### A. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İşçiyi Denetleme Yetkisi

İşveren yönetim hakkı kapsamında, işin yapılması, işin ve işyerinin düzeni ile ilgili olarak işçiye emir ve talimat verme hakkına sahip bulunmaktadır.<sup>16</sup> Bir başka ifadeyle, işçi işverenin yönetim hakkının çizmiş olduğu sınırlar çerçevesinde emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür.<sup>17</sup> Yargıtay da işverenin yönetim hakkının vereceği emir ve talimatlarla somutlaşacağını, bu nedenle işçinin işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği emir ve talimatlara uymakla yükümlü olduğunu kabul etmiştir.<sup>18</sup> Buna göre, işçi, işi bizzat işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin bağımlı süjesi olan işçi, işverenin, kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı olmayan emir ve talimatlarına uymakla ve bunları yerine getirmekle yükümlüdür.<sup>19</sup> İşçinin iş ile ilgili emir ve talimatlara uyma borcu bağımsız nitelikte değildir ve iş görme borcunun içinde yer almaktadır. Bu nedenle, işçinin işverenin verdiği emir ve talimatlara uyması gerekir. Örneğin, işveren işyerinde sosyal medya kullanımına yönelik bir sınırlandırma getirebilmektedir.

Bu doğrultuda, işveren işçilerin belli sitelere girmelerini yasaklayabilmektedir. İşçilerin bu sitelerde harcadıkları zaman işverenin maddi açıdan zarar görmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, internet ortamında işçiler birbiri hakkında ve yöneticiler hakkında olumsuz ifadeler kullanabilmektedir. Bu sebeplerle işveren işçilerin internet kullanımını izleyebilmektedir. Zira, internet gezintileri işçilerin işlerini zamanında ve gereği gibi yapamamalarına neden olabilmektedir.<sup>20</sup>

<sup>15</sup> YÜZCEL Orhan Ürüncan, **İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişkisine Etkisi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018, s. 61.

<sup>16</sup> KORKMAZ Fahrettin/ALP Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 146; DEMİR, s. 68; ALTINTEPE Ayşen, **Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı**, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı Doktora Tezi, Ocak 2014. s. 72; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 97.

<sup>17</sup> GÜNAY Cevdet İlhan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 5. Baskı, Yetkin Yayınevi Ankara, 2015, ss. 78-80; AYDINLI İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 6, Kasım 2005, ss. 22-23; SEVİMLİ K. Ahmet, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2006. s. 96.

<sup>18</sup> Y.9.HD, T.02.02.2009, E.2008/11542, K.2009/867, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a>

=%C3%87ALI%C5%9EMA%20KO%C5%9EULLARINDA%20ESASLI%20DE% C4%9E %C4 %B0% C5 %9E%C4%B0KL%C4%B0K, E.T:18.03.2020.

<sup>19</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 591; TUNÇOMAĞ/CENTEL, ss. 94-96.

<sup>20</sup> ÖDEMİR, s. 241.

Dolayısıyla işveren işin yapılmasını sağlamak için, internet kullanımını sınırlandıran emir ve talimatlar verebilmektedir. Ancak, işin yapılmasına yönelik işverenin verdiği bu emir ve talimatları işçiler ihlal ettiği takdirde, işçiler iş görme borcunu da yerine getirmemiş olmaktadır.<sup>21</sup> İş görme borcunun yerine getirilmemesi halinde de işveren, iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin sözleşmesini İşK.m.25/II hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilmektedir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve talimatların meşru bir gerekçesi olmalıdır. Örneğin, kendisine verilen işleri yapmayan ve işyerinde iş için tahsis edilen bilgisayarlarda sosyal medya kullanan işçiye sınırlama getiren işverenin meşru bir gerekçesi bulunmaktadır.<sup>22</sup> Zira, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesi uyarınca işçinin özenle iş görme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu nedenle işveren, işçilerden gerektiği şekilde işlerini yapmalarını isteyebilir ve işçilerin işi aksatması halinde, sosyal medya kullanımına sınırlama getirebilir. İşçinin bu sınırlamalara uyması gerekir. Aksi halde işçi iş sözleşmesinden kaynaklanan asıl edim yükümlülüğünü de ihlal etmiş olacaktır. Bu durumda işçi, TBKm.113 uyarınca borca aykırılıktan doğan zararların tazmininden sorumlu olmaktadır. Yargıtay bir kararında<sup>23</sup>, işverenin yönetim hakkından kaynaklanan talimatlarına işçinin uymaması halinde, işçinin talimatlara uymamasının ağırlığı gözetilerek, işverenin duruma göre işçinin sözleşmesini haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedebileceğine hükmetmiştir. Örneğin Yargıtay bir kararında iş için tahsis edilen bilgisayarlarda işverenin özel amaçlı internet kullanımını yasaklamasına karşın, işçinin mesai saatleri içinde müstehcen içerikli internet sitelerine girmesi nedeniyle işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğine hükmetmişti.<sup>24</sup>

İşverenin yönetim hakkının sınırı ise, işçinin kişilik haklarıdır. Bu nedenle, işverenden işçinin kişilik haklarını koruması ve saygı göstermesi beklenir. Zira, işverenin işçiyi koruma-gözetme ve eşit davranma gibi yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında işçinin kişiliğine saygı göstermesi ve işçinin kişiliğini koruması gerekmektedir.<sup>25</sup> Bu nedenle, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işveren koruma ve gözetme yükümlülüğüne uymakla yükümlüdür.<sup>26</sup> Ayrıca,

<sup>21</sup> SÜZEK, **İş Hukuku**, s.376.

<sup>22</sup> DEMİR, s.174; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 93.

<sup>23</sup> Y.9.HD., T.07.04.2008, E.2008/7571, K.2007/14449, (Çevrimiçi) [https://legalbank.net / kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20DAVRANI%C5%9ELA](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20DAVRANI%C5%9ELA)

**RINDAN%20KAYNAKLANAN%20GE%C3%87ERL%C4%B0%20FES%C4%B0H,**  
E.T.:02. 03.2020.

<sup>24</sup> Y.9.HD., T.01.02.2012, E.2009/38310, K.2012/2613, (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/02/iscinin-is-amacli-bilgisayarda-mesai-saatlerinde-mustehcen-nitelikli-internet-sitelerine-girmesi-yargitay-karari/>, E.T.:27.05.2020.

<sup>25</sup> EKONOMİ Mûnir, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", **Çalışma ve Toplum**, C. 22, S. 3, 2009, s. 12.

<sup>26</sup> GÜNAY, ss. 70-71; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 321; SENYEN KAPLAN Emine

işverenin işçilerin kişiliğine saygı göstererek onlara eşit muamelede bulunması gerekir.<sup>27</sup> Buna göre işveren, hakkaniyeti gözeterek eşit durumda olan işçilere eşit davranmakla yükümlüdür.<sup>28</sup> İşveren, eşitlik ve dürüstlük kurallarına uygun şekilde yönetim hakkını kullanmalıdır.<sup>29</sup> Buna göre, işveren yönetim hakkı kapsamında yapacağı birtakım düzenlemelerle işçinin internet kullanımını ve sosyal medya paylaşımlarını sınırlandırabilmektedir.<sup>30</sup>

## B. İşverenin Mülkiyet Hakkı Kapsamında İşçiyi Denetleme Yetkisi

Mülkiyet hakkı, Anayasa'nın 35. maddesinden ve TMK'nin 683. maddesinden kaynağını alan bir hak olmakla birlikte iş hukukunda da uygulama alanı bulmuştur. Buna göre işyerinin, üretim araçlarının ve diğer yardımcı araçlarının maliki olan işveren, bunlar üzerinde mülkiyet hakkına sahip bulunmaktadır. Bu nedenle, işveren mülkiyet hakkına dayanarak işçiyi denetleyip izleyebilmektedir.<sup>31</sup> Ancak, işverenin iş saatleri içinde ya da iş saatleri dışında işyerindeki interneti işçinin kişisel kullanımına<sup>32</sup> izin verebilmektedir. İşveren, bu izni işyerindeki bilgisayarlar üzerinde sahip olduğu mülkiyet hakkına dayanarak vermektedir. İşveren bu izni açık ya da örtülü şekilde verebilir. Buna göre işveren en baştan sözleşmede böyle bir izin verebilir ki, bu açık izin olmaktadır. Buna karşın işveren işçinin özel amaçlı internet kullanımına itiraz etmeyerek zımni olarak bu izni verebilir.<sup>33</sup> Bir başka ifadeyle, işçi interneti özel amaçlarla kullanmasına karşın, işveren işçinin özel amaçlı internet kullanmaması için uyarı ve ihtarda bulunmamişsa işçinin özel amaçlı internet kullanımına zımni olarak izin vermiş olmaktadır. Ayrıca, işveren işçinin internet kullanımına zımni olarak izin verdiği için, işveren işçinin özel amaçlı internet kullanmasını öne sürerek iş akdini haklı nedenle feshedememektedir.<sup>34</sup>

İşveren, sahip olduğu yönetim hakkı ve mülkiyet hakkı kapsamında işçinin sosyal medya kullanımını denetleyebilmekle birlikte, işçinin yükümlü olduğu iş görme borcu, talimatlara uyma borcu ve sadakat borcu dolayısıyla da işveren işçinin internet kullanımını denetleyebilmektedir. Bu nedenle Yargıtay, işverenin işyerinde bulunan bilgisayarlardan işçilerin kendi özel işlerini yapmalarını isteyebileceğini vs bu nedenle işverenin işçileri denetleyebileceğini kabul

---

Tuncay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu İş**, C. 7, S. 2, 2003, s. 3.

<sup>27</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 26; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 116.

<sup>28</sup> AKTY Nizamettin/ARICI Kadir/SENYEN KAPALN E.Tuncay, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, ss. 160-161; TUNÇOMAĞ/CENTEL, ss. 142-144; SEVİMLİ, s. 101.

<sup>29</sup> ÖZCAN Durmuş, **İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, ss. 1-3; YENİSEY Kübra Doğan, "İş Kanunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası", **Çalışma ve Toplum**, C. 11, S.4, 2006, s. 66.

<sup>30</sup> <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>, E.T:11.03.2020.

<sup>31</sup> YÜCEL, s. 62.

<sup>32</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU, "The Effescts...", s. 373: İşçinin işyerindeki bilgisayarları ya da internet ağını iş görme edimi dışında kullanması kişisel kullanım olmaktadır.

<sup>33</sup> ÖZDEMİR, ss. 237-238.

<sup>34</sup> SEZER, (Çevrimiçi) <https://sezerutkaner.com/blog/isyerinde-internet-kullanimi/>, E.T:12.03.2020.



etmiştir.<sup>35</sup>

## IV. İŞÇİNİN İNTERNET KULLANIMININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

### A. İşçinin İnternet Kullanımının İş Görme Borcuna Etkisi

İşçi, işyerinde ya da işverenin gösterdiği yerde iş görme edimini yerine getirmektedir.<sup>36</sup> İşçinin iş görme borcu, TBKnin 393. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, işçinin iş görme borcunu özenle yerine getirme yükümlülüğü olduğu düzenlenmiş ve özen yükümlülüğünün de sınırları çizilmiştir.

Bu doğrultuda işçi, işin gerektirdiği, mesleki bilgisine, niteliklerine, ehliyetine ve kişisel özelliklerine göre özenle iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür.<sup>37</sup> Bu kriterlere göre işveren işçiden iş görme edimini yerine getirmesini istemektedir. Ancak, işveren işçinin kişilik haklarına zarar verecek şekilde işçiden iş görme edimini yerine getirmesini isteyememektedir. Bu nedenle işçinin kişilik haklarının özüne sınırlama getiren iş görme ediminin iş sözleşmesi ile kararlaştırılması mümkün bulunmamaktadır.<sup>38</sup> Buna karşın, işverenin yapılan iş ile ilgili olarak işçilerin internet kullanımına müdahale etmesi mümkün bulunmaktadır. Bu durum sözleşmede açıkça kararlaştırılabileceği gibi, sözleşmede kararlaştırılmasa dahi işyeri teamülü halini almış bir uygulama olabilir. Buna dayanarak, işveren işçilerin internet kullanımını denetleyebilmekte ve yasak getirebilmektedir. Hatta işveren yasak getirmesine karşın iş dışındaki konularda internet kullanıldığını tespit ettiği takdirde internet erişimine sınırlama getirebilmektedir.<sup>39</sup> Yargıtay da özel amaçlı internet kullanımı nedeniyle işin aksadığını, işçinin iş göremediğini tespit eden işverenin işçinin internet kullanımına müdahale edebileceğini kabul etmiştir.<sup>40</sup>

Temel bir hak olan ifade özgürlüğü hakkının kullanmasına yönelik işverenin bir kısıtlanma getirilmesi söz konusu değildir. Ancak bu durum işçinin iş görme edimini yerine getirmesine engel olmamalıdır. Buna göre, işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engellemekte ise, işçinin ifade özgürlüğü

---

<sup>35</sup> Y.9.HD, T.04.05.2009, E: 2008/36305, K: 2009/12393, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-36305-k-2009-12393-t-04-05-2009-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/548615/>, E.T: 10.03.2020.

<sup>36</sup> KURT Resul/KOÇ Muzaffer, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, 35-36; SÜZEK, **İş Hukuku**, s. 251; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. s.99.

<sup>37</sup> POYRAZ, s. 55; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 101.

<sup>38</sup> TEKERGÜL Mehmet, **İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları**, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 91.

<sup>39</sup> ÖDEMİR, s. 241.

<sup>40</sup> Y.9.HD, T.27.05.2010, E.2008/26934, K.2010/14752, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-26934-k-2010-14752-t-27-05-2010-iscinin-calisma-saatleri-icerisinde-internet-uzerinden/756622>, E.T: 27.05.2020.

kapsamında sosyal medya kullanması mümkündür. Ancak, mesai saatleri içinde sosyal medya kullanımı işçinin iş görme edimini engelleyecek nitelikte ise, işçinin sosyal medya kullanmaması gerekir.<sup>41</sup> Zira, ifade özgürlüğü, işçinin istediği yerde istediği zaman her şeyi söyleyebilmesi ve yapabilmesi anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla, işçinin mesai saatleri içinde iş görme edimini engelleyecek faaliyetleri yapmaması gerekmektedir.<sup>42</sup> Bu nedenle birçok ülkede iş saatleri içinde işçilerin iş görmesini engelleyeceği ve verimliliğini azaltacağı düşüncesiyle işçilerin sosyal paylaşım sitelerine girişi yasaklanmış durumdadır. Örneğin, İsviçre Zürih'te işyerlerinde işçilerin Facebook'a giriş yapması yasaklanmıştır.<sup>43</sup>

Bu doğrultuda işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engelleyecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir.<sup>44</sup> Ancak, işyerlerinde bireysel internet kullanımının engellenmesi oldukça zor ve tamamıyla bir sınırlamanın getirilmesi de ölçülülük ilkesini zedeleyen bir durumdur.<sup>45</sup> Bunun için, işçilerin internet kullanımına yönelik getirilen sınırlamalarda ölçülülük ilkesine uyulması gerekmektedir.<sup>46</sup> Buna göre, işveren tümüyle internet kullanımını yasaklamayıp, belli sitelere girilmesini yasaklayabilir.<sup>47</sup> Bu bağlamda işveren izin vermediği sürece acil durumlar dışında işçinin özel amaçlı internet kullanamayacağını kabul etmek gerekir.<sup>48</sup> Yargıtay ise bir kararında<sup>49</sup>, işverenin işyerinde sosyal medya kullanımına açık veya örtülü şekilde izin vermemesi halinde, işçilerin interneti özel amaçlarla kullanamayacaklarını kabul etmiş fakat, acil durumlarda ve kısa özel konuşmalarda işçilerin özel amaçlı internet kullanabileceğini belirtmiştir. Buna göre işveren yapacağı bazı düzenlemelerle özel amaçlı internet kullanımını yasaklayabilmektedir. Ancak, bu yasaklamaların haberleşme özgürlüğünü ortadan kaldıracak nitelikte olmaması ve orantılı olması gerekir. Bu kapsamda işveren genellikle işçinin iş görme edimini yerine getirememesine neden olan internet sitelerine özellikle sosyal medya sitelerine girişi engelleyebilmektedir. Bunun için işveren, işçinin hangi internet sitelerine girdiğini tespit edebilir, internet bağlantısını kesebilir, filtreleme kullanabilir, belli internet sitelerine giriş için süre sınırlaması getirebilir. Bu şekilde işveren

---

<sup>41</sup> YÜCEL, s. 63.

<sup>42</sup> ARSLAN ERTÜRK, s. 241.

<sup>43</sup> ÖZDEMİR, s. 242.

<sup>44</sup> KURT/KOÇ, s. 26; SÜZEK, **İş Hukuku**, s. 251; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. s.99.

<sup>45</sup> YÜCEL, s. 63.

<sup>46</sup> ÇELİK Kübra Deniz, **Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul, 2019, s. 37.

<sup>47</sup> ÖZDEMİR, s. 241.

<sup>48</sup> OKUR Zeki, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi". **Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.8, S.2, 2006, s. 53.

<sup>49</sup> Y.9.HD, T.17.03.2008, E.2007/27583, K.2008/5294, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/is-kanunu-madde-25/1296540/ilgili-mahkeme-kararlari/yargitay-kararlari>, E.T: 05.03.2020.

işçinin işe daha fazla konsantre olmasını sağlayabilmektedir.<sup>50</sup> Yargıtay başka bir kararında, ise işçinin internetten alışveriş yapması ve oyun oynaması ve bu nedenle iş görme edimini yerine getirememesi üzerine işverence iş akdinin feshedilmesini isabetli bulmuştur.<sup>51</sup> Burada işçinin yapacağı işin ne olduğu konusunda bir belirsizliğin yaşanması söz konusu değildir. Zira, işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş, yasal düzenlemeler ve iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. İşçinin bu kapsamda iş görme edimini yerine getirmesi gerekmektedir.<sup>52</sup>

Sosyal medyanın gelişmesi ile birlikte, işyeri ile işçinin özel yaşamı iç içe girmeye başlamıştır. Bu durum kişilerin özel yaşamını sosyal medya uygulamaları ile işyerinde de sürdürmelerine neden olmaktadır. Ancak, işçilerin yaptıkları sosyal medya paylaşımlarının bazı olumsuz sonuçları da görülebilmektedir.<sup>53</sup> İşçinin yapmış olduğu sosyal medya paylaşımına göre, işverenin işçiye disiplin cezaları uygulaması ya da işçinin sözleşmesini feshetmesi mümkün bulunmaktadır.<sup>54</sup> Ancak, burada durumun ağırlığı önem taşımaktadır. Sosyal medya kullanımı nedeniyle işçi iş görme edimini kötü (özensiz) ifa etmişse veya hiç ifa etmemişse, durumun ağırlığına göre tazminat, ücretinden yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı ve işten çıkartılma gibi yaptırımlar uygulanabilmektedir.<sup>55</sup> Bu bağlamda, işçinin ne sıklıkla, ne şekilde sosyal medya kullandığına, işçinin sosyal medya kullanımı nedeniyle işi aksatıp aksatmadığına, işçinin sosyal medyada yaptığı paylaşımlara ve işçiye bu konuda bir hatırlatma yapıp yapılmadığına göre bir adım atılması ve bu yaptırımlardan birinin uygulanması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, işçinin sosyal medya kullanımına bağlı olarak iş görme borcunu yerine getirmemesi nedeniyle, işveren işçinin sözleşmesini İşK.m.25/II-h hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilmektedir. Zira, İşK.m.25/II-h hükmü, "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" şeklindedir. Ayrıca, işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi, iş sözleşmesinden kaynaklanan asıl edim borcunun yerine getirmemesi anlamına gelecektir ki, bu durumda, TBKm.113 ve TBKm.396 uyarınca işçinin sorumluluğuna gidilmesi mümkün hale getirmektedir. Burada işçi, iş sözleşmesinden (hizmet sözleşmesinden) doğan işi yapma borcunu (asli ve kişisel edim) yerine getirememiş olacaktır.<sup>56</sup> Ancak Yargıtay bir kararında,

---

<sup>50</sup> <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>, E.T:15.03.2020.

<sup>51</sup> Y.10.HD. T. 15.07.2008 E. 2007/9052, K. 2008/10331, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay-kararlari/hukuk-daireleri/10-hukuk-dairesi?pg=29>, E.T:16.03.2020.

<sup>52</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 94; AKYİĞİT Ercan, **İş Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 214.

<sup>53</sup> YÜCEL, s. 64.

<sup>54</sup> YILDIZ Gaye Burcu, "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 38, 2018, s. 106.

<sup>55</sup> SÜZEK, **İş Hukuku**, s. 372; TUNÇOMAĞ/CENTEL, ss. 98-99.

<sup>56</sup> ANTALYA Ö. Gökhan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık,

işçinin mesai saatleri içinde bir sosyal medya sitesine girmesinin işi ne ölçüde aksatacağının belirlenmesi gerektiğini, işçinin sosyal medya kullanımının işi aksatmadığının belirlenmesi halinde haklı nedenle fesih yerine geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>57</sup>

## B. İşçinin İnternet Kullanımının Talimatlara Uyma Borcuna Etkisi

İşçinin talimatlara uyma borcu, iş ve işyeri düzeni, işin yapılması bakımından işverenin yönetim hakkından doğan bir borçtur.<sup>58</sup> İşçi işverenin yönetim hakkının<sup>59</sup> sınırları içinde işverenin verdiği talimatlara uymakla yükümlüdür. Bu nedenle, işveren işçinin işyerindeki davranışlarını yönlendirmek için talimat verebilmektedir.<sup>60</sup> Yargıtay da işçinin işverenin talimatlarına uymakla yükümlü olduğunu kabul etmiştir.<sup>61</sup> Buna göre, işçinin işverenin kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı olmayan talimatlarına uymakla, bir başka ifadeyle işverene itaat etmekle yükümlüdür.<sup>62</sup> İşçinin talimatlara uyma borcu, TBK'nın 399. maddesinde düzenlenmiştir. TBKm.399 hükmüne göre "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar" Ancak, işverenin kişi dokunulmazlığı, özel hayatın gizliliği, vazgeçilmez hak ve özgürlükler ile toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesindeki sınırlayıcı hükümlere ve dürüstlük kuralına uygun şekilde işçisine talimat vermesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin bu sınırlar çerçevesinde talimatlara uyma borcunu yerine getirmesi gerekmektedir.<sup>63</sup>

Bu doğrultuda işçi, iş görme borcu kapsamında işverenin vereceği talimatlara uymakla yükümlü olduğu gibi, iş görme borcundan bağımsız olarak işverenin yönetim hakkından doğan ve dürüstlük kuralına uygun olan işveren talimatlarına da uyması gerekmektedir.<sup>64</sup> Buna göre, internet kullanımı işçilerin işini yapmasını engellemekte ise, işveren işçilerin internet kullanımını yasaklayabilmektedir. Bunun için işveren, işyerinde kurducağı bir Network ağı ile çalışanların hareketlerini izleyerek, kaydedebilir. Böylece, işveren işçinin bilgisayar başında ne kadar süre harcadığını ve hangi sitelerde gezindiğini tespit

---

İstanbul, 2018, s.50; BİLGİLİ Fatih/DEMİRKAPI Ertan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 14. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2020, s.9.

<sup>57</sup> Y9.HD, T.13.01.2016, E: 2014/27212, K: 2016/620, (Çevrimiçi), <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, E.T:17.03.2020.

<sup>58</sup> KORKMAZ/ALP, s.146; DEMİR, s. 68; ALTINTEPE, s. 72; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 97.

<sup>59</sup> GÜNAY, ss. 78-80; AYDINLI İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 6, Kasım 2005, ss. 22-23; SEVİMLİ, s. 96.

<sup>60</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 238; SÜZEK, **İş Hukuku**, s. 88.

<sup>61</sup> Y.9.HD, T.02.02.2009, E.2008/11542, K.2009/867, (Çevrimiçi) <https://www.kararara.com/yargitay/9hd/k3196.htm> E.T:18.02.2020.

<sup>62</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 591; TUNÇOMAĞ/CENTEL, ss. 94-96.

<sup>63</sup> TEKERGÜL, s.92.

<sup>64</sup> SÜZEK, **İş Hukuku**, s.376.

edebilmektedir.<sup>65</sup>

Bu kapsamda, iş sırasında internet kullanımı işçinin işe odaklanmasını ve işçinin işi yapmasını engellemekte ise, işveren önceden bildirmek ve dürüstlük kuralı çerçevesinde mesai saatleri içinde özel işleri için internete giren işçinin sözleşmesini derhal feshedebilmektedir.<sup>66</sup> Ayrıca, işverenin verdiği işin yapılmasına ilişkin talimatları yerine getirmeyen işçi, iş görme borcunu da yerine getirmemiş olmaktadır. Bu halde de işveren iş görme borcunun yerine getirilmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (İşK.m.25/II). Ancak, işverenin yönetim hakkı kapsamında vermiş olduğu talimatların meşru bir gerekçeye dayanması gerekmektedir.<sup>67</sup> Örneğin işveren işletme bilgisayarlarında işçilerin şahsi işleri için internete girmelerini ve bu nedenle zaman harcamalarını engelleyebilir.

Yargıtay, işverenin işçilere önceden bildirmesine karşın, işçinin işletmeye ait bilgisayarlarda şahsi e-posta hesabı ile şahsi işleri için uğraşması halinde, işçinin iş görme edimini gerektiği gibi yerine getirmediğini kabul etmiştir.<sup>68</sup> Zira, işverenlerin işçilerin e-posta trafiklerini takip etme ve bunları denetleme hakkı bulunmaktadır. İşveren işçilerin iş ile ilgili e-postalarının çıktısını dahi alıp bunları inceleyebilmektedir. İşveren iş ile ilgili olmayan e-postaları gördüğünde işçiden işyerinde özel işleri için e-posta atmamasını isteyebilmektedir. Ancak, işverenin işçilerini hukuka uygun şekilde izlemesi gerekmektedir.<sup>69</sup>

Bu doğrultuda, işverenin gereklilik, amaçsallık, şeffaflık, meşruluk, ölçülülük, doğruluk, güncellik, verilerin saklanması ve güvenlik ilkelerine uyma, izleme/gözetlemenin amaca uygun ve mümkün olan en az müdahale ile gerçekleştirilmesi gibi kriterlere uyması gerekmektedir.<sup>70</sup>

Bu şekilde, işverenin talimat vererek işyerindeki işletmeye ait bilgisayarlarda özel amaçlı internet kullanımını yasaklaması mümkündür. Ancak, bu yasağın orantılı olması ve haberleşme özgürlüğünü ortadan kaldıracak nitelikte olmaması gerekir. Buna göre, işveren bazı internet sitelerine özellikle sosyal medya sitelerine erişimi sınırlandırabilmektedir. Ancak, işçinin mesai saatleri içinde kendine ait cep telefonu, tablet, bilgisayar gibi cihazlarda internete girmesi ve sosyal medya paylaşımlarında bulunması halinde ise, işveren işçinin internet kullanımını engelleyememektedir. Ancak, böyle bir durumda işçi iş görme edimini gerektiği gibi yerine getirmemiş olmaktadır. Zira, işçi bu şekilde bir "*sosyal kaytarma*" hali içine girmiş olmaktadır ve işçinin verimi de düşmektedir.

---

<sup>65</sup> ÖZDEMİR, s. 241.

<sup>66</sup> YÜCEL, s. 65.

<sup>67</sup> DEMİR, s.174; DEMİRCİOĞLU/CENDEL, s. 93.

<sup>68</sup> Y.9.HD, T.05.02.2007, E.2006/30107, K.2007/2011, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-30107-k-2007-2011-t-05-02-2007-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerlifesih/375026>, E.T:16. 03.2020.

<sup>69</sup> ÖZDEMİR, s. 236.

<sup>70</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 374.

Bu halde işveren durumun ağırlığına göre işçinin sözleşmesini haklı nedenle ya da geçerli nedenle feshedebilmektedir.<sup>71</sup>

Yargıtay ise, işçinin talimatlara uymamasının ağırlığı göz önünde tutularak, işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir.<sup>72</sup> Ancak, şu husus da unutulmamalıdır ki, işin yürütülmesi için işçiye tahsis edilen bilgisayarın özel kullanımını, işverenin talimat vererek nedensiz yere yasaklaması bazı durumlarda dürüstlük kuralına ters düşebilmektedir.<sup>73</sup> Buna göre, internete özel erişimin ve sosyal medya kullanımının tamamen yasaklanması işçinin özel hayatının kısıtlanmasına neden olabilmektedir.<sup>74</sup> Zira, günümüzde sosyal medya kullanımı oldukça yaygınlaşmış olması nedeniyle, sosyal medya kullanımının işyerinde tamamen yasaklanması ölçüsüz olacaktır. Bu açıklamalardan hareketle, işçinin iş görme borcunu aksatmayacak şekilde, ara dinlenmesinde veya öğle tatilinde, işyerindeki cihazlara ve altyapıya zarar vermeyecek şekilde sosyal medya kullanımının engellenmemesi ve işçiye de bir yaptırım uygulanmaması yerinde olacaktır.<sup>75</sup>

### C. İşçinin İnternet Kullanımının Sadakat Borcuna Etkisi

İşçiler emeği karşılığında aldıkları ücret ile geçimlerini sürdürebilmektedir.<sup>76</sup> Bu nedenle, işçiler hukuken ve kişisel olarak işverene bağımlıdır.<sup>77</sup> Buna göre işçiler, ücret karşılığında bağımlı bir şekilde belli bir süre ya da sürekli iş görme edimini yerine getirmektedir.<sup>78</sup> Bu nedenle işçiler işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işverenin menfaatine uygun şekilde hareket emekle yükümlüdürler.<sup>79</sup> Buna göre, işçilerin iş sözleşmesi boyunca doğruluk ve bağlılık ilkesine uygun şekilde hareket etmesi gerekmektedir.<sup>80</sup>

Yargıtay, işçinin sağlık raporu aldığı dönemde, plajdaki tatil resimlerini sosyal medyada paylaşmasını doğruluk ve bağlılığa uymadığını ve bu nedenle işçinin

---

<sup>71</sup> ÇELİK Kübra Deniz, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi", (Çevrimiçi) <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>, E.T:13.03.2020.

<sup>72</sup> Y.9.HD., T.07.04.2008, E.2007/14449, K.2008/7571, (Çevrimiçi) <http://www.turkhukusitesi.com/showthread.php?t=52243>, E.T:02.08.2018.

<sup>73</sup> OKUR Zeki, **İş Hukukunda Elektronik Gözetleme**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 152.

<sup>74</sup> ÇELİK Kübra Deniz, **Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, 2019, s.82.

<sup>75</sup> YÜCEL, s. 66.

<sup>76</sup> KOÇ Yıldırım, **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya**, 1. Baskı, Epos Yayınları, Ankara, 2016, s. 20.

<sup>77</sup> GÜNAY, s.70; AKYİĞİT, s. 39; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, ss. 33-34; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.153; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler", **Kamu İş**, C. 7, S. 4, 2004, s. 7; ÖZCAN, s. 6; EKONOMİ, s. 11.

<sup>78</sup> ÇİL Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 7. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2016, ss.48-49.

<sup>79</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 52.

<sup>80</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 135; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.

sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiğini kabul etmiştir.<sup>81</sup> Ayrıca, işveren ya da işyeri ile ilgili sosyal medya paylaşımları nedeniyle de işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi de mümkündür. Ancak, işçilerin sosyal medyada işyeri veya işveren hakkında getirdikleri eleştiriler ve yaptıkları açıklamalar her zaman doğrudan sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmemektedir. Öncelikli olarak bu eleştiri ve açıklamaların ifade özgürlüğüne girip girmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>82</sup>

Yargıtay bir kararında işverenin sosyal medya paylaşımı nedeniyle iş akdinin feshedilmesi üzerine, işçinin sosyal medya paylaşımının işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamına girdiğini, işçinin somut olarak işveren veya işveren vekilini hedef almadığını bu nedenle iş akdinin feshinin yerinde olmadığını ifade etmiştir.<sup>83</sup>

İfade özgürlüğü temel hak ve özgürlüklerden olmakla birlikte, işverenin yönetim hakkı ve bunun karşısında işçinin sadakat borcu kapsamında işçiye birtakım sınırlamalar getirilebilmektedir.<sup>84</sup>

Sadakat yükümlülüğü kapsamında işçinin, işyeri ve işveren menfaatine zarar vermeyecek şekilde hareket etmesi gerekmektedir.<sup>85</sup> İşçi, genel davranış kurallarını ihlal ettiği takdirde sadakat yükümlülüğünü de ihlal etmiş olmaktadır.<sup>86</sup> Bu nedenle işçinin gerek işyeri içinde gerek işyeri dışında sadakat borcuna uygun davranışlar sergilemesi gerekmektedir.<sup>87</sup> Örneğin işçi, sosyal medyada işverenin şeref ve namusuna dokunacak açıklamalar yapmışsa, işçi sadakat yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaktadır. Dolayısıyla burada ifade özgürlüğünden bahsetmek söz konusu olmayacaktır.<sup>88</sup> Ancak Yargıtay bir kararında, işçinin mesai saatleri dışında Facebook'ta işverene yönelttiği açıklamaların eleştiri sınırını aşmadığını bu nedenle ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve işverence yapılan feshin geçerli bir fesih olmadığını kabul etmiştir.<sup>89</sup>

TBKm.396 hükmüne göre; "*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır...*" şeklinde sadakat

<sup>81</sup> Y.9.HD, T.06.07.2017, E.2016/17532, K.2017/12196, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>, E.T:17.03.2020.

<sup>82</sup> ÇELİK, "Sosyal Medya..", s. 37.

<sup>83</sup> Y. 9.HD, T.26.06.2018, E.2018/5736, K.2018/13798, (Çevrimiçi) <https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/2047383/>, E.T:18.03.2020.

<sup>84</sup> <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/> (Çevrimiçi) E.T:17.03.2020.

<sup>85</sup> POYRAZ, s. 57; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.378; DEMİRCİOĞLU/CENDEL, s. 102.

<sup>86</sup> KILIÇOĞLU Mustafa/KILIÇOĞLU ADA İlayda, *Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, 4. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara, 2016, s. 373; ERTÜRK, ss. 146-147.

<sup>87</sup> DEMİR Fevzi/DEMİR Gönenç, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", *Kamu İş*, C. 11, S. 1, 2009, s.2.

<sup>88</sup> YÜCEL, s. 68.

<sup>89</sup> Y. 7.HD, T.03.06.2014, E.2014/6519, K.2014/12285, (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, E.T:27.05.2020.

borcu düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda işçi, sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerine uygun davranmalıdır ve işverenin güvenini kötüye kullanmamalıdır. Sadakat borcunun kapsamı oldukça geniştir.<sup>90</sup> Bu nedenle bazı hallerde, işçinin sosyal medyadan yaptığı eleştiriler ve açıklamalar ifade özgürlüğünün kapsamına girse dahi, işverenin durumunu güçleştiren veya iş akışını ve iş düzenini bozar nitelikte ise işveren menfaatlerinin öncelikli olarak korunması gerekmektedir.<sup>91</sup> Bu nedenle, sadakat borcu işçiye bazı hallerde bazı davranışları yapmama yükümlülüğü yüklemektedir.<sup>92</sup>

Yargıtay, işçinin sosyal medyada işyerinden çok sayıda işçi çıkartıldığını söyleyerek sitem etmesini ve bu durumu eleştirmesini, haklı nedenle fesih ağırlığında olmadığını, ancak işverenin sosyal medyada bu paylaşımı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesinin önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesi nedeniyle burada geçerli fesih yapılabileceğini kabul etmiştir.<sup>93</sup> Bu nedenle işçinin davranışının iş ilişkisine ve taraflar arasındaki güven ilişkisine ne ölçüde zarar verdiğinin belirlenmesi ve durumun ağırlığına göre geçerli nedenle ya da haklı nedenle fesih yoluna gidilmesi gerekmektedir.<sup>94</sup> Ancak, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması halinde, işveren, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar nedeniyle İşK.m.25/II hükmü uyarınca işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir.<sup>95</sup> Yargıtay, işçinin işverene zarar verecek davranışlarda bulunmasına karşın, işveren zarar görmese dahi, işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılıkla uyulmaması nedeniyle işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir.<sup>96</sup>

Bu doğrultuda, işçi mesai saatleri içinde internete oyun sitelerine girdiğinde, bahis oynadığında, sosyal medya paylaşımlarında bulunduğu veya internette sohbet ettiğinde sadakat borcuna aykırı hareket etmiş olmaktadır.<sup>97</sup> Bu nedenle işveren işçilerin internet kullanımını denetleyebilmektedir. Örneğin, işçiler, işyerinde paylaşımına açık ağlar üzerinden *IRC (Internet Real Chat)*, *ICQ*, *Net Meeting* gibi eş zamanlı sohbet etmeye yarayan programları kullandıklarında, işveren işçilerin internet hareketliliğini denetleyebilmektedir. Zira, bu yazılımlar ile işverene ait bilgilerin üçüncü kişilerin eline geçme ihtimali bulunmaktadır.<sup>98</sup> Ancak, Yargıtay bir kararında işçilerin whatsapp grubu kurup işyeri ve çalışma

<sup>90</sup> YAVUZ Nihat, **Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, ss. 2222-2223.

<sup>91</sup> EETÜRK, s. 346.

<sup>92</sup> AKYİĞİT, s.219; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.102; ERTÜRK, s. 148.

<sup>93</sup> Y.9.HD, T.24/04/2017, E.2016/10576, K.2017/7110, (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, E.T:19.03.2020.

<sup>94</sup> YILDIZ, s. 108.

<sup>95</sup> Y.9.HD, T.04.04.2000, E.2000/2465, K.2000/4716, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2000-2465-k-2000-4716-t-04-04-2000/405179/>, E.T:13.03.2020.

<sup>96</sup> ÖZCAN, ss. 39-40.

<sup>97</sup> TEKERGÜL, s. 94.

<sup>98</sup> ÖZDEMİR, ss. 241-242.



koşulları hakkında konuşmaları nedeniyle işverenin işçilerin sözleşmelerini feshetmesini yerinde bulmamıştır. Yargıtay iş düzeni ve çalışma koşulları hakkında işçilerin konuşmalarını, işçilerin konuşmalarında aşağılayıcı ve hakarete varan bir dilin olmadığını, işverenin geçerli nedenle feshini ispatlayamadığını belirtmiş ve whatsapp grup yazışmalarının mahiyeti itibarıyla gizli kalması gereken bilgiler olduğunu bu nedenle işçilerin işe iade edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Zira, burada işverenin şeref ve haysiyetine yönelik aşağılayıcı veya tehdit edici bir ifade kullanılmamıştır.<sup>99</sup> Bu nedenle bu konuşmaların ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi yerindedir. Ancak, işçi, işveren veya işyerindeki diğer kişiler hakkında internette ve sosyal medyada şeref ve haysiyete zarar veren paylaşımlar yaparsa veya sosyal medya hesabında şirket verilerini paylaşırsa veyahut müstehcen içerikli paylaşımlarda bulunursa burada ifade özgürlüğünden bahsetmek söz konusu olamayacaktır.<sup>100</sup> Dolayısıyla, işçinin getirdiği eleştirilerin işyeri düzenini ve işyerindeki barış ortamını tehlikeye düşürmemesi, eleştiri yapılırken tehdit içeren ve aşağılayıcı nitelikte bir söylemde bulunulmaması gerekmektedir.<sup>101</sup> Ancak, Yargıtay işverenin işçinin yaptığı eleştirilerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını iddia etmesi halinde, işverenin bu iddiasını ispatlamakla yükümlü olduğunu ifade etmiştir.<sup>102</sup>

İşçinin davranışları taraflar arasındaki güven ilişkisinin temelinden çökmesine neden olduğu takdirde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi gerekir. Ancak, işçinin davranışları bu ağırlıkta değilse ve işveren için artık iş ilişkisini sürdürmek mümkün değilse işverenin işçinin sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi gerekir.<sup>103</sup> Bu nedenle işçinin sosyal medya üzerinden getirdiği eleştirilerin işverenin ve işletmenin itibarını sarsacak nitelikte olmaması gerekir. Örneğin sosyal medyada işçinin kendi, dini, felsefi ve siyasi görüşüne uymayan işyeri uygulamalarını rakip işyeri ile kıyaslaması, rakip işletmenin ürünlerini beğenmesi, işyerinin ve işletmenin itibarını zedeleyebilmektedir.<sup>104</sup> Ancak, işçinin hem işyeri içinde hem işyeri dışında sadakat borcuna uyması gerekmektedir.<sup>105</sup> Zira, sadakat borcu sadece işyeri ile sınırlı bir borç değildir.<sup>106</sup> Bu nedenle işçinin mesai saatleri dışında da sadakat borcuna uyması ve sosyal medyada işverene ve işletmeye zarar verecek açıklamalardan kaçınması

---

<sup>99</sup> Y.9.HD, T.01.06.2017, E.2016/14205, K.2017/9526, (Çevrimiçi) <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2016-14205-k-2017-9526-t-01-06-2017-feshin-ge-199-ersizligine-ise-iadesine-ve-yasal-sonu-19/2876152/>, E.T;19.03.2020.

<sup>100</sup> ÇELİK, "Sosyal Medya...", s. 39.

<sup>101</sup> YÜCEL, s. 69.

<sup>102</sup> Y.9.HD, T.22.01.2018, E.2016/34334, K.2018/752, (Çevrimiçi) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, E.T;21.03.2020.

<sup>103</sup> YILDIZ, s. 108.

<sup>104</sup> YÜCEL, s. 69.

<sup>105</sup> DEMİR Fevzi/DEMİR Gönenç, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", **Kamu İş**, C. 11, S. 1, 2009, s.2.

<sup>106</sup> YAVUZ, ss. 2222-2223.

gerekmektedir.<sup>107</sup> Zira, bu açıklamaların ağırlığına göre işveren haklı nedenle ya da geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu açıklamalar, haklı nedenle fesih ağırlığında olmasa bile, objektif gerekçelere dayanmayan ve meşru görülemeyecek nitelikte beyanlar ise, işverenin işçiye olan güveninin sarsılmasına neden olacağı için işveren işçinin sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilmektedir.<sup>108</sup>

Bu doğrultuda, işçinin internette gezinirken oldukça dikkatli olması gerekmektedir. İşçi istemeden de olsa işyerindeki bilgisayara, bilgisayardaki dosyaları sızdıracak bir program yükleyebilir. Örneğin işçi bilgisayara indirdiği bir program ile bu bilgisayara başkalarının erişimini sağlayacak bir arka kapı (backdoor) oluşmasına neden olabilir. Bu şekilde üçüncü kişi işverene ve işyerine ait bilgilere erişebilir. Bunun sonucunda işveren işçinin akdini feshetme kararı alabilir.<sup>109</sup> Örneğin Yargıtay bir kararında mesai saatlerinde müstahcen içerikli internet sitelerine giren işçinin sözleşmesini feshedebileceğini ve bu feshin haklı nedenle fesih olduğunu kabul etmiştir.<sup>110</sup> Zira, bu durum işçinin iş görme edimini olumsuz etkilemekle birlikte, üçüncü kişilerin işyerine ait bilgilere erişmesine de neden olabilmektedir.

Bu açıklamalardan hareketle, İşçinin sadakat borcu kapsamında sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Buna göre, işçinin işverene ait bilgileri gizli tutması ve bu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmaması gerekir.<sup>111</sup> Bunun yanında, işçinin yanlış internet kullanımı, işletmenin teknik zarara uğramasına veya firmanın kar marjına ya da imajının zarar görmesine neden olabilmektedir. Zira, işverenin imajını ve itibarını zedeleyebilecek bilgiler, işyeri ve işçiler hakkındaki bilgiler, işyerinin ticari sırları ve diğer gizli bilgileri, üçüncü kişilerin eline geçebilir ve işletme zarar görebilir.<sup>112</sup>

İşyerinde internet kullanımına ilişkin sınırlandırmalar için aksamaması ve iş veriminin düşmemesi için getirilmekle birlikte, işyerinde mahremiyetin sağlanması ve gizliliğin korunması için getirilebilir.<sup>113</sup>

İşveren gizliliğin sağlanması için internet ortamında iş ile ilgili bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşımını engellemek için internet kullanımına sınırlamalar getirebilmektedir.

Bu doğrultuda, işçinin sır saklama yükümlülüğüne uygun hareket etmesi

---

<sup>107</sup> ERTÜRK, s. 244.

<sup>108</sup> YILDIZ, s. 109.

<sup>109</sup> ÖDEMİR, s. 242.

<sup>110</sup> Y.9.HD., T.01.02.2012, E.2009/38310, K.2012/2613, (Çevrimiçi) <http://ismahkemesi.com/2015/02/iscinin-is-amacli-bilgisayarda-mesai-saatlerinde-mustahcen-nitelikli-internet-sitelerine-girmesi-yargitay-karari/>, E.T:27.05.2020.

<sup>111</sup> YAVUZ ss. 2222-2223.

<sup>112</sup> ÖZDEMİR, s. 237.

<sup>113</sup> SEZER, (Çevrimiçi) <https://sezerutkaner.com/blog/isyerinde-internet-kullanimi/>, E.T;22.03.2020.

gerekmektedir.<sup>114</sup> Bu nedenle, işveren işçilerin işyerindeki bilgisayarları özel amaçlarla kullanıp kullanmadıklarını denetleyebilir ve işçilerin özel amaçlarla interneti kullandığını tespit ettiğinde de müdahalede edebilmektedir.<sup>115</sup> Zira işçi işverene ait sırları bu şekilde ifşa edebilir. Bu halde de işçi sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaktadır.<sup>116</sup>

İşçi sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiği için, işveren de işçinin sözleşmesini feshedebilmektedir. Ancak, işverenin iş sözleşmesini feshederken orantılılık ilkesine uygun şekilde hareket etmesi gerekmektedir.

Yargıtay, işçinin e-postasına gelen işletmeye ait bilgileri sosyal medyada paylaşması üzerine işverenin iş akdini feshedilmesini yerinde bulmamış ve işçinin yaptığı paylaşımın orantılılık ilkesi gereği feshi gerektirecek bir durum olmadığını belirtmiştir.<sup>117</sup> Ayrıca işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında işveren ve işyeri sırları dışında, işletmeye ait ticari bilgileri, müşteri portföyünü, *know how*unu ve diğer bilgi ve belgeleri internet yolu ile iş dışında üçüncü kişilerle paylaşmaması gerekmektedir.<sup>118</sup> Ayrıca, işçinin sosyal medyada siyasi içerikte paylaşım yapması halinde de, işçinin yaptığı eylemin cezai sorumluluk doğurup doğurmadığı, paylaşımın niteliği, taraflardan iş sözleşmesini devam ettirmelerinin beklenip beklenemeyeceği hususlarının iş sözleşmesinin feshedilmesi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.<sup>119</sup> Bunun yanında işçinin işverene yönelik sosyal medyada yaptığı açıklamalardan dolayı, işverenin işçinin sözleşmesini feshetmesi için işçinin eleştirisi sınırlarını aşmış olmasının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay bir kararında, işçinin işveren ile ilgili sosyal medyada yaptığı açıklamaların eleştiriye aşan hakaret niteliğinde açıklamalar olması halinde işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir.<sup>120</sup>

Yargıtay başka bir kararında ise, hakarete olduğu gibi sataşma söz konusu olduğunda da işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir.<sup>121</sup>

## **V. İŞÇİNİN KİŞİSEL İNTERNET KULLANIMININ İŞVERENİN KİŞİLİK HAKLARINA ETKİSİ**

<sup>114</sup> YAVUZ, ss. 2222-2223.

<sup>115</sup> ÖZDEMİR, s.232.

<sup>116</sup> YILDIZ, s. 109.

<sup>117</sup> Y.9.HD, T.11.09.2014, E.2014/8395, K.2014/26420, (Çevrimiçi) <https://www.lexpera.com.tr/yargitay-kararlari-baglanti/yargitay-22-hukuk-dairesinin-14-2-2017-tarihli-ve-e-2017-2256-k-2017-2199-sayili-karari?pg=63>, E.T;11.03.2020.

<sup>118</sup> SEZER, (Çevrimiçi) <https://sezerutkaner.com/blog/isyerinde-internet-kullanimi/>, E.T:22.03.2020.

<sup>119</sup> <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>, E.T:23.03.2020.

<sup>120</sup> Y. 22.HD, T.22.09.2011, E.2011/346, K.2011/1013, (Çevrimiçi) <https://www.emsal.co/elestiriyi-asan-soylem-hakaret-hakli-fesih/> E.T: 30.05.2020.

<sup>121</sup> Y.9.HD, T.31.03.2016, E.2015/27643, K.2016/929, (Çevrimiçi) <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/sosyal-medyada-hakaret-hakli-fesih-nedeni/> E.T: 30.05.2020.

Kişilik, kişiye bağlı olan, para karşılığı olmayan, çeşitli değerlerden oluşan bir bütündür. Ancak, kişiliği oluşturan değerlerin kesin çizgilerle birbirinden ayrılması mümkün değildir.<sup>122</sup>

Bu doğrultuda, kişinin yaşamı, sağlığı, beden bütünlüğü, onuru, saygınlığı, özel yaşamı, ismi, görünüşü, sesi, ekonomik geleceği, işyeri içindeki konumu, itibarı gibi değerler kişiliğin bir parçasını oluşturmaktadır.<sup>123</sup>

Bu değerlerin çığnemesi halinde, bu davranışa maruz kalan kişinin kişilik değerlerinde bir eksilme veya bir zedelenme oluşabilmektedir. Bu bağlamda kişilik değerlerinde bir eksilme ya da zedelenme olan kişi, açacağı manevi tazminat davası ile kişilik değerlerindeki eksilme ya da zedelenmenin giderilmesini talep etme hakkına sahiptir.<sup>124</sup>

Manevi tazminatın temel süjesi kişilik kavramıdır. Bu bağlamda korunmaya değer görülen manevi ve bedeni değerlerin tümü, geniş anlamda kişilik kavramını oluşturmaktadır.<sup>125</sup> Dolayısıyla, zararı doğuran olay kişi değerlerinde bir eksilme veya azalmaya neden olmaktadır.<sup>126</sup>

İnternet ortamında yapılan sosyal medya paylaşımlarının kişilik haklarına zarar verecek nitelikte olması halinde de manevi tazminat söz konusu olmaktadır. Ancak, Yargıtay sosyal medyada yapılan paylaşımlarında hakaret nedeniyle manevi tazminatın söz konusu olması için matufiyet unsurunun gerçekleşmiş olmasını aramaktadır. Buna göre, davalının sosyal medyada kullandığı ifadelerin ortalama bir kişinin davalının sözlerini gördüğünde bu sözlerin muhababının davacı olduğunu anlayabiliyor olması koşulunu aranmaktadır.<sup>127</sup>

Bu doğrultuda, kişiliğin korunması büyük önem taşımaktadır. Bunun için Anayasa'nın 17. maddesi<sup>128</sup> ile kişi dokunulmazlığı teminat altına alınmıştır.

---

<sup>122</sup> TANRIVER Süha, "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası", **Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2**, ed. Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, Ocak 2016, s. 154.

<sup>123</sup> SEVİMLİ K. Ahmet, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İşığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Çalışma ve Toplum**, C. 1, 2013, s. 111.

<sup>124</sup> BAL Özlem, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s.21.

<sup>125</sup> ALTAN Hülya, **Manevi Zararı Tazmin Yolları**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, ss. 7-8.

<sup>126</sup> BASIM Aybüke, "Kısmi Dava Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu", **AÜHFD**, C. 65, S. 4, 2016, s. 2702.

<sup>127</sup> Y.4.HD, T.26.12.2017, E.2016/2955, K.2017/8684, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/4hd-2016-2955.htm> E.T: 31.05.2020.

<sup>128</sup> Anayasa'nın 17. maddesi,

*"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*

*Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.*

*Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.*

Ayrıca, 6098 sayılı TBK'de de birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, 6098 sayılı TBK'de kişilik haklarının ihlâlinden kaynaklanan zararlar (TBK.m.58, I), vücut bütünlüğünün ağır zarar görmesi dolayısıyla kişinin, üzüntü, elem ve acı duymasından kaynaklanan zararlar (TBK.m.56, I), ölenin ya da bedensel zarar görenin yakınlarının yaşadığı üzüntü ve acılar nedeniyle ortaya çıkan zararlar (TBK.m.56, II) düzenlenmiş ve bu zararların tazmin edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Manevi tazminat davası ile amaçlanan husus, kişilik değerlerindeki eksilmenin telafi edilmesi ve kişinin şahıs değerlerine yönelik bir koruma sağlayabilmektir.<sup>129</sup> Bu şekilde doğrudan manevi zararın oluşmasına neden olan kişinin, neden olduğu acı ve üzüntüyü telafi etmesi amaçlanmaktadır.<sup>130</sup> Bu şekilde kişinin şahsiyetinde oluşan eksilmelerin bir nebze de olsa giderilmesi istenmektedir.<sup>131</sup> Bir başka ifadeyle kişinin, manevi varlığının korunması için hareket edilmektedir.<sup>132</sup> Ayrıca, gerçek kişiler gibi tüzel kişiler de kişilik haklarının zedelenmesi halinde manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir.<sup>133</sup>

Bu açıklamalardan hareketle, iş ilişkisi içinde işçinin ifade özgürlüğü bağlamında yaptığı açıklamalar, işverenin şeref ve haysiyetine zarar verecek nitelikte olmamalıdır. İşçi, düşüncelerini ister doğrudan üçüncü kişilere açıklasın, ister işyerindeki diğer işçilere açıklasın veya internet ortamında sosyal medyada açıklasın işçinin bu açıklamalarında işverenin kişiliğine, şerefine ve haysiyetine saygı göstermesi gerekir.<sup>134</sup> İşK.m.25/II-d hükmüne göre, işçinin işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

Yargıtay<sup>135</sup>, işçinin işverene veya işverenin aile üyelerine yönelik bu tür sözler

---

*(...)meşru müdafaa hali, yakalama ve tutuklama kararlarının yerine getirilmesi, bir tutuklu veya hükümlünün kaçmasının önlenmesi, bir ayaklanma veya isyanın bastırılması (...) veya olağanüstü hallerde yetkili merciin verdiği emirlerin uygulanması sırasında silah kullanılmasına kanunun cevaz verdiği zorunlu durumlarda meydana gelen öldürme fiilleri, birinci fıkra hükmü dışındadır."* şeklinde düzenlenmiştir.

<sup>129</sup> REİSOĞLU Sefa, **Türk Borçlar Hukuku**, 25. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, ss. 228-229.

<sup>130</sup> EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2**, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019. s. 482; NOMER Haluk N., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 263.

<sup>131</sup> KESKİN A. Dilşad, **Manevi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 50; ANTALYA Ö. Gökhan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 106.

<sup>132</sup> Ayrıca Bkz. KILIÇOĞLU Mustafa, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, 3. Baskı, Bilge Yayınevi Ankara, 2019. ss. 43-45.

<sup>133</sup> YILDIRIM Abdulkemal, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, Kasım 2017, s. 220.

<sup>134</sup> ÇELİK, "Sosyal Medya...", s. 39-40.

<sup>135</sup> Y.22.HD, T.22.09.2011, E.2011/346, K.2011/1013, (Çevrimiçi) <https://www.emsal.co/elestiriyi-asan-soylem-hakaret-hakli-fesih/> E.T: 31.05.2020.

sarf etmesi ya da davranışlarda bulunması halinde işverenin işçinin sözleşmesini İşK.m.25/II hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir. Ayrıca, Yargıtay böyle bir durumda işçinin Anayasa'nın 25. ve 26. maddelerinde düzenlenen düşüncüyü açıklama özgürlüğüne dayanmasının söz konusu olmayacağını ifade etmiştir.

Bu doğrultuda, işçinin işverene hakaret etmesi bir fesih nedeni olmaktadır. Hakarete olduğu gibi, işçinin işverene iftira atması veya asılsız suç istinadı da bir fesih nedenidir. Zira, hakaret, iftira ve asılsız suç istinadının ifade özgürlüğü olarak değerlendirilmesi söz konusu değildir. Bunun yanında, işçinin sosyal medyada herkese açık yaptığı paylaşımlar gerçeği yansıtıyor olsa dahi, işçinin bu paylaşımlarında işverene yönelik alçaltıcı sözlerin ve hakaret içeren ifadelerin kullanılması da bir fesih nedeni olabilmektedir.<sup>136</sup> Bu nedenle işçi, işverenin itibarını zedelememelidir ve işverenin kişiliğine zarar verecek davranışlardan kaçınmalıdır.<sup>137</sup>

Bir Yargıtay kararında işçinin "*burası ne tuhaf bir yer dallas gibi, komedi yeri, kimin eli kimin cebinde belli değil.*" şeklinde sözleriyle işvereni kötülediğini ve itibarını zedelediğini, ayrıca işçinin bu sözlerle tüzel kişilik haklarına da saldırıda bulunduğunu bu nedenle işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmiştir.<sup>138</sup> Dolayısıyla, işçinin gerek işverenin gerek işyerinin itibarını zedelememesi gerekir. Bu nedenle, işçi sosyal medyada belli bir kitle ile sınırlı olsa dahi işverenin ve işyerinin itibarını sarsacak paylaşımlarda bulunmamalıdır.<sup>139</sup> Ancak, işçiler bilerek ya da bilmeyerek sıklıkla işverenin ve işyerinin itibarını zedelemektedir. Günümüzde işçiler bunu daha çok sosyal medya aracılığıyla yapmaktadır.<sup>140</sup> İşçiler sosyal medyada genellikle ifade özgürlüğüne sahip oldukları gerekçesiyle veya işverene ve işyerine karşı bir tavır ortaya koymak için sosyal medyadan işverenin ve işyerinin itibarını zedeleyebilecek hatta işverenin kişilik değerlerine zarar verebilecek açıklamalarda bulunabilmektedir. Böyle bir durumun tespiti halinde de işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilmektedir. Ancak, her zaman işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi şart değildir. Bunun için fesih sebebinin haklı nedenle fesih ağırlığında olması gerekir. Fesih sebebi bu ağırlıkta olmamakla birlikte, iş ilişkisinin özellikleri gereği işverenin işçiye olan güveni sarsılmakta, işçinin sosyal medya paylaşımları objektif gerçeklere dayanmamakta ve meşru görülemeyecek nitelikte ise somut olayın özellikleri uyarınca işverenin işçinin sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi yerinde olacaktır.<sup>141</sup> Buna ek olarak işçinin işverene ait kişisel verileri<sup>142</sup> de gizli tutması

<sup>136</sup> YÜCEL, ss. 71-72.

<sup>137</sup> GÜMRÜKÇÜOĞLU, "The Effescts...", s. 373.

<sup>138</sup> Y.9.HD, T.03.11.2011, E:2009/25494 K:2011/42548, (Çevrimiçi) <https://www.adaletbiz.com/hukuk/iscinin-internet-ve-sosyal-medya-kullanimi-nedeniyle-is-akdi-feshedilebilir-mi-h246530html>, E.T; 09.03.2020.

<sup>139</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, ss. 277-278.

<sup>140</sup> ZOREL, s. 1535.

<sup>141</sup> YILDIZ, s.109.

ve bunları üçüncü kişilerle paylaşmaması gerekir. Aksi halde işçi, işverenin kişilik değerlerine saygı göstermemiş ve işverenin kişilik haklarına zarar vermiş olacaktır.

## SONUÇ

İnternet kullanımı günümüzde hayatın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. İş hayatında da birçok iş internet aracılığıyla yürütülmektedir. Bu nedenle işçiler genellikle iş ile ilgili tüm konuları internet yardımıyla araştırmaktadır ve yapmaktadır. Ancak, çoğu zaman iş ile ilgili olmayan kendi özel işleri için de internette çok zaman harcamaktadır. İşçilerin internette kendi kişisel işleri için çok zaman harcamaları da iş görme edimini eksik ya da hiç ifa edememelerine neden olmaktadır. Bu nedenle işveren işçilerin internet kullanımına sınırlama getirebilmektedir.

İşveren yönetim hakkı ve mülkiyet hakkı kapsamında işçilerin özel amaçla internet kullanımına sınırlama getirebilmektedir. Buna göre, işveren işçilerin kişisel amaçla işyerinde internet kullanımlarını yasaklayabilmektedir. Ancak, işverenin bu yasağı getirmesinde meşru bir gerekçesinin olması gerekmektedir. İşçinin veriminin düşmesi, gerektiği gibi işlerin yürümemesi bu sınırlama için meşru bir dayanaktır. Ancak, işverenin tümüyle işçilerin internet kullanımını yasaklaması söz konusu değildir. Burada ölçülülük ilkesinin gözetilmesi ve temel hak ve hürriyetlere saygı gösterilmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçilerin acil durumlarda ve kısa özel görüşmelerde özel amaçla internet kullanımına izin verilmesi gerekmektedir.

İşverenin özel amaçlı internet kullanımına izin vermesi halinde dahi, işçiler tam bir serbestiye sahip değildir. Buna göre işçilerin işverenin ve işyerinin itibarını sarmayacak şekilde internet kullanması gerekir.

Bu doğrultuda, işçilerin sosyal medya paylaşımlarında işverenin ve işyerinin şerefine ve haysiyetine dokunacak açıklamalar yapmaması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle işçilerin işverene ve işyerine hakaret etmesi veya iftira atması ya da asılsız suç istinadında bulunması, işverenin ve işyerinin itibarına zarar vermektedir. Bu halde işçi işverenin kişilik haklarına zarar vermiş olmaktadır. Böyle bir durumda da işveren işçinin sözleşmesini İşK.m.25/II hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilmektedir.

İşçinin sosyal medyada yaptığı açıklamalar hakaret niteliğinde olmasa dahi, bu açıklamaların işverenin veya işyerinin itibarı sarsacak nitelikte olmaması

---

<sup>142</sup> MANAV A. Eda, "İş İlişkilerinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, S. 2, 2015, s. 97: Kişisel veri, belirli ya da belirlenebilir nitelikteki kişiye ilişkin her türlü bilgidir. Bir kimsenin kimliğine, etnik kökenine, fiziki özelliklerine, sağlık, öğrenim, iş durumuna, bireysel ve aile içi yaşamına, yerleşim durumuna, kişisel düşünce ve inancı, siyasi parti ve sendikal faaliyetlerle ilgili bilgiler, kredi kartı bilgileri, başka kişilerle yapmış olduğu haberleşmeler, mahkumiyet durumu gibi bilgiler kişisel veri olarak kabul edilmektedir.

gerekir. Bir başka ifadeyle işçinin işverenin veya işyerinin saygınlığını zedeleyecek, işverenin veya işyerinin prestijini olumsuz etkileyecek tutum ve davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Zira, işçinin sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre, işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmeyecek şekilde internet kullanmaya özen göstermesi gerekmektedir.

Sadakat yükümlülüğü kapsamında işçinin hem yapma hem de yapmama yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre, işçinin dürüstlük kurallarına uygun şekilde davranması gerekmektedir. Bu nedenle işçinin doğruluk ve bağlılık ile örtüşmeyen davranışlarda bulunmaması gerekmektedir. Bu bağlamda, işçinin sosyal medyada işveren veya işyeri hakkında olumsuz ifadeler kullanması doğruluk ve bağlılık ilkesi ile örtüşmeyecektir.

Sadakat yükümlülüğü işçiye oldukça geniş kapsamlı bir sorumluluk yüklemektedir. Bu nedenle işçinin internette işveren veya işyerinin itibarını sarsacak açıklamalardan kaçınması tek başına yeterli değildir. Buna göre, işçinin işverene ve işyerine ait gizli kalması gereken bilgileri de açıklamaması gerekmektedir. Bu bağlamda, işçinin sosyal medyada işverene ve işyerine ait bilgileri paylaşmaması gerekir. Ayrıca, işçinin kullandığı bilgisayarda bulunan işverene ve işyerine ait bilgilerin üçüncü kişilerin eline geçmemesi için azami dikkat ve özeni göstermesi gerekmektedir. Bu nedenle, işçinin zararlı içerikli sitelere girmemesi gerekmektedir. Zira, işverene ve işyerine ait gizli kalması gereken bilgilerin üçüncü kişilerin eline geçmesi halinde, işverenin veya işyerinin itibarı zarar görebilmektedir.

Bu çalışmada, işçilerin kişisel internet kullanımının iş ilişkisini ve işverenin kişilik haklarını ne şekilde etkilediği üzerine bir araştırma yapılmıştır. Buna göre, işçilerin interneti işverenin itibarını ve işyerinin menfaatlerini gözetmeden kullanması halinde, hem iş ilişkisinin hem de işverenin kişilik haklarının zarar göreceği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada varılan bir diğer sonuç ise, işçilerin eleştiri sınırlarını aşmadan ve sadakat yükümlülüğünü ihlal etmeden interneti kullanması gerektiği yönündedir. Bir diğer sonuç ise, işçilerin kişisel internet kullanımını işverenin ve işyerinin itibarının zarar görmesine neden olmakla birlikte, işçilerin verimliliğinin düşmesine de neden olmaktadır. Zira, işçiler internette boşa zaman harcayarak işlerin aksamasına neden olabilmektedir. Bu çalışmada elde edilen bir diğer sonuç ise, işverenin orantılılık ilkesine uygun şekilde işçilerin kişisel internet kullanımını denetleyebileceği ve sınırlandırabileceğidir. Buna göre, işverenin haberleşme özgürlüğünü kısıtlamadan ve orantılı şekilde işçilerin internet kullanımını sınırlandırması mümkündür. Bu nedenle, getirilen sınırlamaların işçilerin kişilik haklarının ihlal eder nitelikte olmaması gerekmektedir.

Sonuç olarak, işçilerin işyerinde sunulan internet hizmetini iş ile ilgili konularda kullanması gerekir. İşçilerin kişisel amaçlarla iş görme edimini engelleyecek şekilde internet kullanmaması gerekir. Ayrıca, işçilerin internette yaptığı sosyal medya paylaşımlarında da işverenin ve işyerinin itibarını sarsacak



açıklamalardan kaçınması gerekmektedir. Bunun yanında işçilerin işverene ve işyerine ait gizli bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmaması ve bu bilgileri koruması gerekmektedir. Aksi halde işçi sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olmaktadır.

## **KAYNAKÇA**

AKTAY Nizamettin/ARICI Kadir/SENYEN KAPLAN E.Tuncay, **İş Hukuku**, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.

AKYİĞİT Ercan, **İş Hukuku**, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

ALPER Yusuf/KILKIŞ İlknur, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018.

ALTAN Hülya, **Manevi Zararı Tazmin Yolları**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015.

ALTINTEPE Ayşen, **Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı**, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, Doktora Tezi, Ocak 2014.

ANTALYA Ö. Gökhan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.

ANTALYA Ö. Gökhan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2**, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.

ARSLAN ERTÜRK Arzu, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2010.

AYDINLI İbrahim, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi", **TÜHİS-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 19, S. 6, Kasım 2005.

BAL Ozlem, **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.

BİLGİLİ Fatih/DEMİRKAPI Ertan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 14. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2020.

BORZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, **Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012.

BORZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU Yeliz, "The Effescts of Utilization of Social Media by Workers on Lobar Law", **4th Global Business Research Congress**, İstanbul, Turkey, May 24-25, 2018.

BASIM Aybüke, "Kısmi Dava Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu", **AÜHFD**, C. 65, S.

4, 2016.

ÇELİK Kübra Deniz, **Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

ÇELİK Kübra Deniz, "Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi", <https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>

ÇELİK Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

ÇİL Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 7. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2016.

DEMİR Fevzi, **Sorularla Bireysel İş Hukuku 1. Cilt**, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006.

DEMİR Fevzi/DEMİR Gönenç "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", **Kamu İş**, C. 11, S. 1, 2009.

DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 20. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

DOĞAN YENİSEY Kübra, "İş Kanunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", **Çalışma ve Toplum**, C. 11, S.4, 2006.

EKONOMİ Münir, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", **Çalışma ve Toplum**, C. 22, S. 3, 2009.

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2**, 24. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019.

EYRENCİ Ömer/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

GÜNAY Cevdet İlhan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 5. Baskı, Yetkin Yayınevi Ankara, 2015.

<https://blog.lexpera.com.tr/sosyal-medya-kullaniminin-is-sozlesmesine-etkisi/>

KESKİN A. Dilşad, **Manevi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 50;

KILIÇOĞLU Mustafa, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, 3. Baskı, Bilge Yayınevi Ankara, 2019.

KILIÇOĞLU Mustafa/KILIÇOĞLU ADA İlayda, **Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, 4. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara, 2016.

KOÇ Yıldırım, **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2016'ya**, 1. Baskı, Epos Yayınları, Ankara, 2016.

KORKMAZ Fahrettin/ALP, Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

KURT Resul/KOÇ Muzaffer, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

MANAV A. Eda, "İş İlişkilerinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, S. 2, 2015.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Bazı Önemli Yenilikler", **Kamu İş**, C. 7, S. 4, 2004.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş **Baysal, İş Hukuku**, 6. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014.

NOMER Haluk N., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.

OKUR Zeki, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi". **Kamu İş-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.8, S.2, 2006.

OKUR Zeki, **İş Hukukunda Elektronik Gözetleme**. Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

ÖZCAN Durmuş, **İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

ÖZDEMİR Hayrunnisa, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", **EÜHFD**, C. XIV, S. 1–2, 2010.

POYRAZ Ercan, **İş Hukuku Şemalı Anlatımlı**, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

REİSOĞLU Sefa, **Türk Borçlar Hukuku**, 25. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

SENYEN KAPLAN Emine Tuncay, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", **Kamu İş**, C. 7, S. 2, 2003.

SEVİMLİ K. Ahmet, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2006.

SEVİMLİ K. Ahmet, "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Çalışma ve Toplum**, C. 1, 2013.

SEZER Nazlı, <https://sezerutkaner.com/blog/isyerinde-internet-kullanimi/>

SÜZEK Sarper, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **AÜHFD**,

C.56, S.4, 2007.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 18. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

TANRIVER Süha, "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası", **Bedensel Zararların Tazmini Uluslararası Kongre Cilt 2**, ed. Sema Uçakhan Güleç, Necdet Basa, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, (Ocak 2016).

TEKERGÜL Mehmet, **İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları**, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, **İş Hukukunu Esasları**, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.

YAVUZ Nihat, **Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 1**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

YAVUZ Nihat, **Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

YILDIRIM Abdulkerim, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, Kasım 2017.

YILDIZ Gaye Burcu, "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 38, 2018.

YÜCEL Orhan Ürünçan, **İşçilerin Sosyal Medya Paylaşımlarının İşveren Tarafından Denetimi ve İş İlişisine Etkisi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

ZOREL Fulden İnal, "İş Etiğinin Yeni Kurallarından Biri Olarak Çalışanların Sosyal Medya Kullanımı", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C. 9, S. 42, Şubat 2016.