



## TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINA SAYGI BORCU

*The Employer's Obligation to Respect the Employee's Private Life in the Turkish Labor Law*

**Dr. Seracettin GÖKTAŞ\***

### ÖZ

İş sözleşmesi, bağımlılık unsuru ve kişisel ilişki kuran özelliğinden dolayı işçinin özel yaşam alanını ihlal riskini içeren bir potansiyele sahiptir. İşçinin özel yaşamı, iş ilişkisini doğrudan ve olumsuz olarak etkilemediği sürece sınırlandırılmaz. Türk iş hukukunda işçinin kişilik hakkını koruyan genel hükümlerin yanında, iş sözleşmesinin özellikleri ve tarafların niteliği göz önünde bulundurularak bazı özel hükümlere de yer verilmiştir. Bu çalışmada işverenin yönetim hakkı karşısında işçinin özel yaşamına saygı borcunun kapsamı ve özel yaşama dâhil hak ve özgürlüklere yapılan müdahalenin hukuka uygunluk sebep ve kuralları ele alınmıştır. İşçinin özel yaşamını sınırlandıran uygulamaların hukuka uygunluğu için Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen sebeplerden birisinin varlığı tek başına yeterli değildir. İşçinin özel yaşamına yapılan müdahale ölçülülük, eşitlik, şeffaflık ve dürüstlük gibi temel ilkeler açısından da denetime tabidir.

**Anahtar Kelimeler:** İşverenin yönetim hakkı, işverenin koruma borcu, kişilik hakkı, işçinin özel yaşamı, hukuka uygunluk sebepleri.

\* Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Başkanı, seracettingoktas@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5103-9947.

## **ABSTRACT**

The labor contract has the potential to include the risk of violating the private life of the employee due to its character of dependency and personal relationship. The private life of the employee cannot be restricted as long as it does not directly and negatively affect the working relationship. In addition to the general provisions that protect the personal rights of the employee in the Turkish labor law, some special provisions are also included, taking into account the characteristics of the labor contract and the nature of the parties. In this study, the scope of the employer's obligation to respect the private life of the employee against the management right and the grounds and rules for a legitimate interference with the rights and freedoms including private life are discussed. The existence of one of the reasons specified in the second paragraph of the article 24 of the Turkish Civil Code is not sufficient for the legality of the practices that limit the private life of the employee. Interference with the private life of the employee is also subject to review in terms of basic principles such as proportionality, equality, transparency and good faith.

**Keywords:** Employer's right to manage, employer's obligation to protect the employee, right to personality, employee's private life, reasons for legality.

## GİRİŞ

İşçi iş sözleşmesi ile işverenin emir ve talimatları altında iş görmek üzere sürekli bir borç ilişkisi içine girer. Bu ilişkide işveren, yönetim ve disiplin yetkisine sahiptir. İşveren, işin görülmesi ve işçinin iş yerindeki davranışlarına yönelik düzenleme yapabilir ve talimatlar verebilir. İş yeri düzenine ve işçinin davranışlarına yönelik talimatlara uymayan işçi hakkında disiplin cezası uygulanabilir. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru ve işverenin sözü edilen yetkileri, işçinin kişilik değerlerini ciddi bir risk altına sokmaktadır. İş ilişkisinin kurulmasından sona ermesine kadar geçen süre içinde işçinin kişilik hakkı kapsamındaki temel hak ve özgürlüklerini ne şekilde kullanacağı da ayrı bir sorundur. İşçinin gizli kalması, saklanması veya kendisine iade edilmesi gereken bilgi ve belgelerinin işveren tarafından kötü amaçlarla kullanılabilme ihtimali, işverene işçilerin özel yaşamına müdahale imkânı veren ve bu bağlamda da kişilik hakkına saldırıya elverişli ortam hazırlayan teknik araçların mevcudiyeti sorunu daha da önemli hâle getirmektedir.

Türk hukukunda işçinin kişilik hakları, başta Anayasa olmak üzere; Türk Medeni Kanunu (TMK), Türk Borçlar Kanunu (TBK), Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) genel nitelikteki düzenlemeleri ile korunmaktadır. Ancak iş sözleşmesi tarafları arasında sosyal ve ekonomik güç dengesizliği işçinin kişilik değerlerinin özel olarak korunmasını gerektirmiştir. Söz konusu ihtiyacı karşılamak üzere Türk Borçlar Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 399'uncu maddesine göre "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uyumak zorundadırlar". Bu hüküm işverenin yönetim hakkının kanuni dayanağını oluşturmaktadır. Ancak sınırsız bir yönetim hakkı söz konusu olamaz. Her şeyden önce çalışma koşullarını belirleyen iş hukuku kaynakları (anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, yönetmelik, iş yeri uygulamaları) yönetim hakkını sınırlar. Yönetim hakkı, kendi üzerindeki iş hukuku kaynaklarına, ölçülülük ve dürüstlük ilkelerine aykırı olacak şekilde kullanılamaz.

Yönetim hakkını sınırlandıran diğer bir husus da işverenin işçiyi koruma borcudur. İşçinin korunması, işçinin maddi ve manevi değerlerini, kişiliğini, sağlığını ve beden bütünlüğünü korumayı kapsar. İşverenin verdiği talimatların işçinin kişilik haklarına müdahale niteliğinde olması hâlinde yönetim hakkı ile işçinin kişilik hakkının çatışması kaçınılmaz olacaktır. Genel ilke olarak kişilik hakkına dokunulamaz. Bu nedenle kural olarak anayasal ve kanuni düzenlemelere konu olan kişilik hakkı yönetim hakkına tercih edilir. Bununla birlikte, işverenin mülkiyet hakkı ve teşebbüs özgürlüğü, iş yerinde düzenin ve güvenliğin sağlanması, iş yerindeki hırsızlıkların önlenmesi ve işverenin ticari sırlarının korunması gibi nedenlerle işçinin özel yaşam alanına belli ölçüde müdahalede bulunması gerekebilir. Ancak iş ilişkisinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi ve çalışma barışının sağlanması açısından çatışan iki menfaat arasında adil bir denge, işçinin özel yaşamına müdahalede belirli ilke ve kuralların göz önünde bulundurulması suretiyle kurulabilir.

Bu çalışmada öncelikle Türk iş hukukunda genel olarak kişilik hakları ele alınacak, ardından işçinin özel yaşam hakkına saygı borcunun kapsamı ve korunmasına ilişkin temel ilke ve kurallara yer verilecek, daha sonra işçinin özel yaşamına müdahalede hukuka uygunluk sebepleri Yargıtay uygulaması ile birlikte değerlendirilecektir.

## **I. GENEL OLARAK KİŞİLİK HAKKI**

### **A. KAVRAM**

Hukuki anlamda kişi, haklara ve borçlara sahip olabilen varlıkları ifade eder<sup>1</sup>. Hangi varlıkların haklara ve borçlara sahip olabileceğini kanun belirler. Türk Medeni Kanunu'na göre hak ve fiil ehliyetine sahip, gerçek ve tüzel olmak üzere iki tür kişi vardır. Bu kişilerin hukuk düzeni tarafından korunan maddi ve manevi değerleri ile menfaatleri ve bunlar üzerinde bazı hakları söz konusudur<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, C. I, 13. Baskı, İstanbul: Beta Yay., s. 229, 230; Ayan, M., Ayan, N. (2020). *Kişiler Hukuku*, 9. Baskı, Ankara: Adalet Yay., s. 27. Kişi ve kişilik kavramları hakkında geniş bilgi için bkz. Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, 9. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 1 vd.; Dural, M., Öğüz, T. (2013). *Türk Özel Hukuku, Kişiler Hukuku*, C. II, İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 5 vd.; Helvacı, S. (2016). *Kişiler Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, s.19 vd.; Erdoğan, C. (2017). *Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi*, Ankara: Yetkin Yay., s. 27 vd. Öğretide kişi kavramı hakkında "hak ehliyetine sahip varlıklar" (Dural M., Öğüz, T. (2013) s. 5.) ve "hak sahibi varlıklar" (Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 2) şeklinde tanımlar da yapılmıştır.

<sup>2</sup> Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). s. 232.

Kişilik kavramı hakkında, “gerçek kişilerin doğumlarından ölümlerine kadar, tüzel kişilerin ise hak ehliyetlerini kazandıkları andan sona ermelerine kadar kişi olmaları nedeniyle ayrılmaz bir biçimde sahip oldukları, hukuken korunan değerlerin bütünü<sup>3</sup>”, “kişinin, hukukun korumaya değer bulduğu, hukuki, manevi nitelikteki varlıkların tümü<sup>4</sup>”, “hukuk süjesinin bir kişi olması dolayısıyla sahip bulunduğu hak ve fiil ehliyetlerinin, bir hak süjesi olması itibarıyla sıfatına bağlı maddi ve manevi varlıklarının ve kişisel durumlarının tümü<sup>5</sup>” şeklinde tanımlar yapılmıştır. Bir görüşe göre kişilik, dar anlamda kişiyi, geniş anlamda ise hak ve fiil ehliyeti ile hukuken değer taşıyan maddi ve manevi varlıkları da içine alan bir kavramdır. Öğretide kişiliğin, kişinin ehliyetlerini, kişisel durumlarını, maddi, manevi ve iktisadi varlıklarını içerdigi kabul edilmektedir<sup>6</sup>.

Kişilik değerleri, kişilik hakkı ile korunur<sup>7</sup>. Türk hukukunda kişilik hakkını tanımlayan kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide “kişilik hakkı” kavramı hakkında da “kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden varlıkların tümü üzerindeki hakkı<sup>8</sup>”, “kişisel varlıklar üzerinde söz konusu ona şahsa bağlı mutlak bir hak<sup>9</sup>”, “kişinin kişiliğini oluşturan, insanı insan yapan değerlere ilişkin hakkı<sup>10</sup>” ve “kişinin hak süjesi olarak herkes tarafından tanınmasını istemek ve bu sıfatla itibar görmek konusundaki menfaat ve yetkileri<sup>11</sup>” şeklinde tanımlar yapılmıştır. Kişilik hakkı, tüm kişilik değerlerini kapsayan tek ve genel bir haktır. Başka bir anlatımla, kişilik hakkı kişilik değerlerinin üzerindeki hakların tamamından oluşturur<sup>12</sup>.

Türk hukukunda kişilik hakkının temeli Anayasa'nın 12'nci maddesi hükmüdür. Maddeye göre "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir." Kişilik hakları mutlaklardır. Herkese karşı ileri sürülebilir. Herkes bu hakkı ihlal

<sup>3</sup> Helvacı, S. (2016). s. 22.

<sup>4</sup> Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 9.

<sup>5</sup> Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). s. 233.

<sup>6</sup> Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). s. 340 vd.; Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 28.

<sup>7</sup> Sevimli, K. A. (2013), “Türk Borçlar Kanunu m.17 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum*, S. 1, 107-148, s. 112.

<sup>8</sup> Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 100.

<sup>9</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). *Medeni Hukuk*, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 301.

<sup>10</sup> Serozan, R. (2015), *Medeni Hukuku, Genel Bölümler, Kişiler Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul: Vedat Kitabevi, s. 454.

<sup>11</sup> Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). s. 341-342.

<sup>12</sup> Aydın, S. (1997). *Radio ve Televizyon Yoluyla Kişilik Haklarının İhlali ve Hukuksal Koruma*, Ankara: Adil Yay., s. 13.

etmemekle yükümlüdür. Kişilik hakkının zamanlaşımı ya da hak düşürücü süreye tabi olması söz konusu olmaz. Parayla ölçülememesi nedeniyle, mal varlığı haklarından değildir. Şahıs varlığı hakkı olduğundan, kişiye sıkı sıkıya bağlıdır. Bu hak, kişilik hakkının ihlalinden doğan mal varlığı hakkı hariç, başkasında devir ve temlik edilemez ve bu haktan önceden feragat edilemez<sup>13</sup>.

Kişiler hukukunda üç temel ilke geçerlidir. Bunlardan ilki, eşitlik ilkesidir. Bu husus, Türk Medeni Kanunu'nun 8'inci maddesinde "... bütün insanlar, hukuk düzeninin sınırları içinde, haklara ve borçlara ehil olmada eşittirler." şeklinde belirtilmiştir. İkincisi, Türk Medeni Kanunu'nun 23'üncü maddesinin "Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz" şeklinde ifade ettiği özgürlük ilkesidir. Üçüncü ise yine Türk Medeni Kanunu'nun 23 ve 24'üncü maddeleri ile Türk Borçlar Kanunu'nun 27'nci maddeleri ile koruma altına alınan "kişiliğe saygı ve kişiliğin korunması ilkesi"dir<sup>14</sup>.

## **B. KİŞİLİK HAKKININ KAPSAMI**

Kişilik hakkı hep aynı kalan, durağan bir kavram değildir. Aksine ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen bir içeriğe sahiptir. Bu özelliği nedeniyle kanunlarda kişilik haklarına dâhil değerlerin sayılması yoluna gidilmemiştir<sup>15</sup>. Nitekim Türk Medeni Kanunu, çerçeve hüküm niteliğinde bir düzenleme ile genel bir kişilik hakkının varlığını kabul etmiştir. Böylece kişilik hakkının kapsamı teknolojik, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara göre hâkim tarafından takdir edilecektir<sup>16</sup>. Bununla birlikte, kişilik hakkının konusunu kişisel değerler oluşturduğu için öğretilerde kişilik hakkının kapsamına giren değerler niteliklerine göre sınıflandırılmıştır. Bir ayrıma göre kişilik hakkının kapsamına dâhil olan değerler, maddi ve manevi değerler olmak üzere ikiye ayrılır. Maddi

---

<sup>13</sup> Kişilik haklarının nitelikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 134-135; Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 319 vd.; Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). s. 347 vd.; Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 103 vd.; Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 94-95.

<sup>14</sup> Kişiler hukukunun temel ilkeleri hakkında geniş bilgi için bkz. Helvacı, S. (2016). s. 22 vd.; Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 11 vd.; Aydın, S. (1997). s. 16-17; Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 7; Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 29 vd.

<sup>15</sup> Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 135; Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 301; Helvacı, S. (2016). s. 101; Aksoy, H. C. (2010). *Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Çakmak Yay., s. 42; Sevimli, K. A. (2013). s. 111.

<sup>16</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 302; Helvacı, S. (2016). s. 101; Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 97.

değerler vücut bütünlüğü, yaşam ve sağlıktan oluşmaktadır. Manevi değerler ise şeref ve haysiyet, özel yaşam, özgürlükler, fotoğraf ve sestir<sup>17</sup>. Bir diğer ayrıma göre ise kişilik hakkını oluşturan değerler; yaşam ve sağlık, vücut bütünlüğü, yaşam alanı, şeref ve haysiyet, resim ve ses, ad ve diğer kişisel değerlerden (kişinin ekonomik geleceği, iş yerindeki konumu ve düşünce özgürlüğü gibi) oluşmaktadır<sup>18</sup>.

Yargıtay bir kararında<sup>19</sup> kişilik hakkı kapsamına “kişinin doğumla kazandığı, bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan, yaşam, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ile aile bütünlüğü ve duygusal değerlerinin tümü”nün girdiğini belirtmiştir.

### C. KİŞİLİK HAKKININ KORUNMASI

Türk özel hukukunda kişiliği koruyan genel hükümler Türk Medeni Kanunu'nun 23, 24 ve 25 ile Türk Borçlar Kanunu'nun 27, 49, 56 ve 58'inci maddelerinde düzenlenmişlerdir. Türk Medeni Kanunu'nun 23'üncü maddesi kişinin rızası ile yapılan hukuki işlemlere karşı, 24'üncü maddesi ise üçüncü kişilerin hukuka aykırı fiilleri ile gerçekleşen saldırılara karşı kişilik hakkını korumaktadır<sup>20</sup>.

Türk Medeni Kanunu'nun “vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı” başlığını taşıyan maddesine göre;

*“Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.*

*Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz.*

*Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik Madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz.”*

<sup>17</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 303 vd.; Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 91 vd.; Erdoğan, C. (2017). s. 33 vd.

<sup>18</sup> Helvacı, S. (2016). s. 105 vd. Ayrıca kişisel değerler hakkında geniş bilgi için bkz. Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 136 vd.; Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 104 vd.; Akipek, J., Akıntürk, T., Ateş, D. (2013). s. 346; Sevimli, K. A. (2013). s. 112; Sırabaşı, V. (2017). *İnternet ve Radyo-Televizyon Aracılığıyla Kişilik Haklarına Tecavüz*, 2. Baskı, Ankara: Adalet Yay., s. 27 vd.

<sup>19</sup> Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 10/4/2008 tarihli ve 9966-5096 sayılı kararı.

<sup>20</sup> Helvacı, S. (2016). s. 137 vd.; Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 144-145.

Maddede hukuki işlemlerle kişilik haklarına yönelik saldırılara karşı temel kural öngörülmüştür. Düzenlemeye göre hiç kimse kısmen veya bütünüyle hak ve fiil ehliyetinden önceden vazgeçemez. Buna karşılık, doğmuş bir hakkın kullanılmayacağına taahhüt edilmesi ya da ondan feragat edilmesi mümkündür. Çünkü bu durumda hak ehliyetinden feragat değil bir hakkın kullanılmasından vazgeçme söz konusudur<sup>21</sup>.

Maddenin ikinci fıkrasına göre özgürlüklerden vazgeçilmesi mümkün değildir. Buna karşılık özgürlükler, hukuka ve ahlaka aykırı olmayacak şekilde sınırlandırılabilir. Belirtmek gerekir ki her sözleşme kişi özgürlüğünü belli bir ölçüde sınırlar. Sınırlama hukuka ve ahlaka aykırı değilse geçerlidir<sup>22</sup>. Öğretide kişiyi her yönden bağlayan, ölçülemez derecede rizikolara sokacak şekilde ekonomik geleceğini tehlikeye sokan sözleşmelerin hukuka aykırı olduğu kabul edilmektedir<sup>23</sup>.

Türk Medeni Kanunu'nun 23.maddesi metninde sadece ehliyet ve özgürlüklerden söz edilmiş ise de bunlar da dâhil olmak üzere tüm kişilik değerleri Türk Borçlar Kanunu'nun 27'nci maddesinin birinci fıkrasının güvencesi altındadır<sup>24</sup>. Sözü edilen hükme göre kişilik haklarına aykırı olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Gerek Türk Medeni Kanunu'nun 23/2 gerek Türk Borçlar Kanunu'nun 27/1 hükmü, sözleşme serbestisini kişilik hakları ile sınırlandırmaktadır.

Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin birinci fıkrası ise üçüncü kişilerin haksız fiilleri ile kişiliğin saldırıya uğramasına karşı korumayı düzenlemiştir. Buna göre *"Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir"*. Kişiliğe müdahale hukuka aykırı değilse kişilik hakkına saldırıdan söz edilemeyecektir. Maddenin ikinci fıkrası hukuka uygunluk sebeplerini düzenlemektedir. Anılan hüküm, *"Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel ya da kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik hakkına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."*

Kişilik hakkına müdahale edilenin rızasının hukuka ve ahlâka uygun olması hâlinde hukuka aykırılık ortadan kaldırabilir. Bu nedenle TMK

---

<sup>21</sup> Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 146; Helvacı, S. (2016). s. 138-139.

<sup>22</sup> Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 105

<sup>23</sup> Helvacı, S. (2016). 139-140 vd.

<sup>24</sup> Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 145-146; Helvacı, S. (2016). s. 141.



mad. 23 hükmünün de burada göz önünde bulundurulması gerekir. Başka bir anlatımla, TMK mad. 23'e aykırı olan bir rıza kişilik hakkına yapılan müdahaleyi hukuka uygun hâle getiremez<sup>25</sup>. Diğer yandan, rıza serbest irade ürünü olmalıdır. Ehliyetsizlik, irade beyanındaki sakatlık gibi sebeplerle hükümsüz olan rıza, hukuka aykırılığı ortadan kaldıramaz. Ayrıca rızaya ilişkin iradenin açığa vurulmuş olması, rıza verenin rıza gösterdiği konuda aydınlatılması ve rızanın ahlâka aykırı olmaması gerekir<sup>26</sup>.

Üstün özel yarar, kişilik hakkına müdahale edilen kişiye, saldırıda bulunana veya üçüncü bir kişiye ait olabilir. Bir görüşe göre üstün özel yarar kime ait olursa olsun mutlaka kişilik hakkı ile ilgili olmalıdır. Kişilik hakkı dışındaki hakların daha üstün bir yarar teşkil etmesi mümkün değildir<sup>27</sup>. Üstünlüğün belirlenmesinde kişilik hakkına müdahale edilenin yararı ile yine kişilik hakkından kaynaklanan başka bir yarar karşılaştırılmalıdır<sup>28</sup>.

Türk Medeni Kanunu'nun 24/II maddesi uyarınca kamu yararı da kişilik hakkında yapılan saldırıyı hukuka uygun hâle getirmektedir. Anayasa'nın 13'üncü maddesine göre temel hak ve özgürlükler, kamu yararının korunması amacı ile sınırlandırılabilir. Maddenin öngördüğü sınırlama sebepleri tüm temel hak ve özgürlükler açısından geçerlidir<sup>29</sup>. Anayasa'nın 13'üncü maddesinin birinci fıkrasında temel hak ve özgürlüklerin kamu yararı ile sınırlandırılabilmesi öngörüldüğünden, kamu yararı gerekçesi ile temel hak ve özgürlüklerde sınırlandırma yapabilme yetkisi sadece kanun koyucuya aittir<sup>30</sup>. Kamu yararının hukuka uygunluk sebebi olarak göz önünde bulundurulduğu en yaygın alan kitle iletişim araçlarıdır. Üstün nitelikteki kamu yararının bulunup bulunmadığının takdiri hâkime ait bir yetkidir<sup>31</sup>.

<sup>25</sup> Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 155; Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 355; Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 150; Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 119. Öğretide bir görüşe göre, TMK.m.24/II hükmü uyarınca rızanın kişilik hakkına yapılan müdahaleyi hukuka uygun hâle getirmesi, aynı Kanun'un 23'üncü maddesi ile çelişmektedir. Bkz. Helvacı, S. (2016). s. 144.

<sup>26</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 355; Helvacı, S. (2016). s. 144.

<sup>27</sup> Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 151.

<sup>28</sup> Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 151; Helvacı, S. (2016). s. 148.

<sup>29</sup> Helvacı, S. (2016). s. 149.

<sup>30</sup> Kişilik hakkına kamu yararı gerekçesiyle getirilmiş sınırlamalara örnekler için bkz. Ayan, M., Ayan, N. (2020). s. 120.

<sup>31</sup> Kitle iletişim araçları yoluyla kişilik hakkına yönelik saldırıda kamu yararının tespitinde göz önünde bulundurulacak ölçütler hakkında geniş bilgi için bkz. Kılıçoğlu, A. (1990). "Kişilik Haklarına Basın Yoluyla Saldırılar Bakımından Medeni ve Borçlar Kanunumuzda Yapılan Değişiklikler", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 3, 371-400, s. 379 vd.; Sırabaşı, V. (2017). s. 17 vd.; Canbolat, F., Gönül Koşar, G. (2020)., "Basın Yoluyla Kişilik Hakkı İhlalinin Tespitinde Kullanılan Yargıtay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Ölçütlerinin Değerlendirilmesi",

Kanunun verdiği yetkinin hukuka aykırılığı ortadan kaldırabilmesi için yetkinin kullanılmasına ilişkin maddi ve şekli unsurların kanunda açık bir şekilde düzenlenmiş olması ve yetkinin buna uygun olarak kullanılması gerekir<sup>32</sup>.

Kişilik haklarına saldırı hâlinde açılacak davalar, Türk Medeni Kanunu'nun 25'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kişilik hakkı hukuka ve ahlaka aykırı olarak saldırıya uğrayan kişi, saldırının durdurulmasını, önlenmesini, hukuka aykırılığın tespitini, maddi ve manevi tazminat isteyebilir. Ayrıca vekaletsiz iş görmeden doğan davalar açabilir<sup>33</sup>.

## **II. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAM ALANININ KORUNMASI**

### **A. ÖZEL YAŞAM VE ÖZEL YAŞAM HAKKI KAVRAMI**

Kişilik değerleri içinde yer alan yaşam alanı, kamuya açık yaşam alanı, gizli yaşam alanı ve özel yaşam alanı olmak üzere üçe ayrılır. Buna "üç alan" teorisi denilmektedir<sup>34</sup>. Kamuya açık yaşam, herkese açık, aleniyet kazandırılmasında bir sakınca olmayan olay ve hareketlerden oluşur<sup>35</sup>. Burada belirsiz ve sınırlı olmayan sayıdaki kişilere açık alan söz konusudur<sup>36</sup>. Olayın kim tarafından aleniyete kavuşturulduğu önemli değildir. Bununla birlikte, kamuya açık yaşam alanına dâhil olan her olay "ifşa edilebilir" değildir<sup>37</sup>.

Gizli yaşam, kişinin üçüncü kişilerden gizlediği ya da sadece kendilerine açıkladığı kişilerce bilinmesini istediği olay ve hareketleri ihtiva eder<sup>38</sup>. Bir bilgi veya olayın hukuki korumadan yararlanabilecek gizli yaşam alanından sayılabilmesi için objektif ve sübjektif olmak üzere iki koşulun varlığı aranmaktadır<sup>39</sup>. Objektif koşul, bilgi veya olayın herkes tarafından izlenebilir veya bilinebilir olmamasıdır. Sübjektif koşul ise kişide bu bilgi ve olayın gizli tutma iradesinin mevcut olmasıdır. Kişinin gizli yaşam alanına giren bilgi ve olayları, başkaları ile paylaşılmamak şartıyla,

---

*Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 151, 259-302, s. 275 vd. Helvacı, S. (2016). s. 150 vd.

<sup>32</sup> Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 151-152; Helvacı, S. (2016). s. 153 vd.

<sup>33</sup> Kişilik hakkına yapılan hukuka aykırı saldırılara karşı açılacak davalar hakkında geniş açıklamalar için bkz. Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 152 vd.; Helvacı, S. (2016). s. 155 vd.

<sup>34</sup> Helvacı, S. (2016). s. 119; Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 135.

<sup>35</sup> Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 135.

<sup>36</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 308.

<sup>37</sup> Helvacı, S. (2016). s. 119.

<sup>38</sup> Dural, M., Ögüz, T. (2013). s. 136; Helvacı, S. (2016). s. 119.

<sup>39</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 310 vd.; Kılıçoğlu, A. (1990). s. 86; Sırabaşı, V. (2017). s. 39.

güvendiği sınırlı sayıda şahıs ile paylaşması, bilgi ve olayın gizli yaşam alanından çıkarıldığı anlamına gelmez. Bir sırrın başkalarına açıklanabilir olması hukuki korumadan yararlanmasına engel değildir. Kişinin rızasıyla Türk Medeni Kanunu'nun 23'üncü maddesi sınırları içinde açıklanmadığı sürece, gizli yaşam alanına giren her olay hukuki korumadan yararlanır<sup>40</sup>.

Özel yaşam ise kişinin gizli yaşamı haricinde kalan, sıkı ilişkiler içinde bulunduğu sınırlı sayıdaki kişilerce (ailesi, yakınları ve arkadaşları gibi) bilinen olayları ve hareketleri kapsar<sup>41</sup>. Buna göre özel yaşam, sayı ve kişi bakımından belirsiz kişilere açık olmayan aksine kişiye yakından bağlı olan kişilerle paylaşılan olaylarda söz konusudur<sup>42</sup>. Başka bir anlatımla, kişinin özel yaşamına dâhil bilgi ve olaylar belli kişiler açısından alenidir. Başkaları açısından ise gizlidir. Bu bilgilerin başkalarıyla paylaşılması kişilik hakkının ihlalini gündeme getirir.

“Üç alan teorisi” ile yapılan bu ayırımın önemi, kişinin özel ve gizli yaşam alanlarının korunmaya değer kişisel varlıklar olarak kabul edilmesinde ortaya çıkmaktadır. Nitekim Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin düzenlediği koruma bu iki yaşam alanına özgüdür<sup>43</sup>. Bu alanların kamuya açık olmamaları itibarıyla nitelik olarak aynı oldukları söylenebilir. Bununla birlikte, kişinin kendine ait bilgi ve olayların üçüncü kişilerce bilinip bilinmemesine göre iki alan arasında nicelik bakımından farklılık bulunduğu ileri sürülmektedir<sup>44</sup>. Buna göre özel yaşam alanı, gizli yaşam alanını da kapsayacak genişliktedir<sup>45</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki kişinin sosyal yaşamı, iş/mesleki yaşamı ve ticari faaliyetleri de özel alanına dâhildir<sup>46</sup>.

Söz konusu iki alana yapılan müdahale kişilik hakkına saldırı niteliğindedir. Kural olarak kamuya açık alan hukuki koruma altında değildir. Ancak kamuya açık alanda meydana gelen olayların şeref ve haysiyeti zedeleyebilecek şekilde açıklanması hâlinde de kişilik hakkına saldırıdan söz edilebilir<sup>47</sup>.

---

<sup>40</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 310.

<sup>41</sup> Helvacı, S. (2016). s. 119; Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul: Legal Yay., s. 8.

<sup>42</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 308.

<sup>43</sup> Helvacı, S. (2016). s. 119.

<sup>44</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 9.

<sup>45</sup> Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 136; Sevimli, K. A. (2006). s. 9

<sup>46</sup> Arslan Öncü, G. (2019). *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-8, Ankara: Anayasa Mahkemesi Yayını, s. 24.

<sup>47</sup> Dural, M., Öğüz, T. (2013). s. 136.

Üç farklı yaşam alanının varlığı kabul edilmekle birlikte, çoğu kez bunları birbirinden ayırt etmek oldukça zordur. Öğretide söz konusu alanlar arasındaki çizginin gizlilik seviyesi ile belirlenmesinin objektif bir kriter olacağı belirtilmektedir<sup>48</sup>. Bu bağlamda, kişinin bulunduğu yere, mesleğine ve zamana bağlı olarak özel yaşam alanında değişiklik söz konusu olabilecektir<sup>49</sup>. Örneğin oyuncu, sporcu, politikacı gibi kişilerin özel yaşam alanları diğer kişilere göre daha az korunmayı gerektirir<sup>50</sup>.

Özel yaşam alanı sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak giderek genişlemektedir. Bu durum, özel yaşam kavramı için tüm yönleriyle kapsayıcı bir tanım yapılmasını ve muhtevasına giren kişisel değerlerin sınırlı bir şekilde belirtilmesini güçleştirmektedir<sup>51</sup>. Kavramın dinamikliği dolayısıyla tanım yapmanın yerini içeriğine giren hukuki menfaatleri saptama arayışlarının aldığı söylenebilir<sup>52</sup>.

Özel ve gizli yaşam alanlarına ait bilgileri edinmek için kullanılan hukuka aykırı yöntemin bizzat kendisi kişilik hakkına saldırı teşkil edebilir. Örneğin telefonun dinlenmesi, eşyaların aranması, postanın açılması, kamera ile gözetleme, fotoğraf ve ses kaydı gibi yollarla kişilik hakkı ihlalleri söz konusu olabilir<sup>53</sup>.

Özel yaşam hakkı, öncelikle bireyin özel yaşam alanının gizli ve hangi odaktan gelirse gelsin meşru olmayan müdahaleden uzak tutulması noktasında, hukuk düzeni tarafından korunmaya değer görülen bir yararın varlığının tanınmasıdır. Kısaca özel yaşam hakkı, özel yaşam değerlerine dokunulmamasını talep hakkıdır<sup>54</sup>. Özel hukukta özel yaşam hakkı, kişilik hakkı çerçevesinde ele alınır.

Temel hakların kullanılması bakımından iş ve özel yaşam alanlarının birbirinden ayrılması gerekir. Aksi hâlde temel hakların hangi alanda kullanılabileceğini belirlemek imkânsız hâle gelir. Kural olarak işçinin özel yaşamı herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaz. Ancak işçinin özel yaşamının iş ilişkisine doğrudan bir etkisinin ortaya çıkabileceği

---

<sup>48</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 9.

<sup>49</sup> Helvacı, S. (2016). s. 123; Sırabaşı, V. (2017). s. 41.

<sup>50</sup> Helvacı, S. (2016). s. 123; Sevimli, K. A. (2006). s. 9.

<sup>51</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 7;

<sup>52</sup> Arslan Öncü, G. (2019). s. 24.

<sup>53</sup> Helvacı, S. (2016). s. 120-121.

<sup>54</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 18.

durumlarda, işçinin özel yaşamı sınırlandırılabilir<sup>55</sup>. Bununla birlikte, işçinin özel yaşamına müdahale, istisnai olmalıdır<sup>56</sup>.

## B. İŞVERENİN İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINI KORUMA BORCU

### 1. Hukuki Dayanakları

İşçinin kişiliğine saygı, esas itibariyle insan haysiyetine dayanan bir yükümlülüktür. Haysiyet, her insanın insan olarak başkasından saygı duymasını gerektiren bir yüksek değerdir. İşçinin kişilik değerlerine saldırı niteliğindeki söz ve davranış gibi haksız ve iş ortamını alçaltan her türlü tutum, bu yükümlülüğün ihlaline yol açar. Bu nedenle işçinin kişiliğine açık bir saldırı niteliğinde olmasa da onu iş yerinde dışlayan ve diğer çalışanlarla insani ilişki kurmasını engellemeye yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi, kişilik hakkına saygısızlık olarak değerlendirilmelidir<sup>57</sup>.

İş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında kurduğu kişisel ilişki niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir. Bu açıdan işçinin özel yaşamını koruma borcunun hukuki dayanaklarından biri, işverene koruma borcu yükleyen iş sözleşmesidir.

İşverenin işçiyi koruma borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. İşverenin işçiyi koruma borcu, genellikle, işçinin gördüğü iş dolayısıyla maruz kalabileceği zararlara karşı gereken önlemleri almak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak şeklinde yükümlülüklerden oluşan bir borç olarak ifade edilmektedir<sup>58</sup>. Buna göre koruma borcu, işverenin işçisine karşı diğer borçlarını kapsayan ve anlamlandıran ve objektif iyi niyet kurallarına göre tezahür eden davranış yükümlülükleri toplamından oluşan, somut sınırları bulunmayan, geniş kapsamlı bir borç niteliğindedir<sup>59</sup>. Bu nedenle işverenin koruma borcunun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Çünkü koruma borcunun kapsamını mevzuat hükümleri ve dürüstlük kuralları belirler ve sınırlarını çizer.

<sup>55</sup> Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara: Seçkin Yay., s. 125.

<sup>56</sup> a.g.e. s. 127.

<sup>57</sup> Mollamahmutoğlu H., Astarlı M., Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 707-708.

<sup>58</sup> a.g.e. s. 705.

<sup>59</sup> a.g.e. s. 705-706.

Koruma borcunun sınırlarının tespitinde dürüstlük kurallarının esas alındığı göz önünde bulundurulduğunda her şeyden önce işçiyi koruma borcunun dürüstlük kurallarından doğduğu söylenebilir. Bununla birlikte kişilik hakkını güvence altına alan ulusal veya uluslararası pek çok pozitif düzenleme bulunmaktadır.

İşçinin iş görme borcunu işverene bağımlı olarak ifa etmesi, temel hak ve özgürlüklerinden mahrum kalacağı; hak ve özgürlüklerini iş yeri kapısından içeri sokamayacağı anlamında yorumlanamaz<sup>60</sup>. Bu bağlamda işçinin kişilik hakkı ve dolayısıyla temel hak ve özgürlükleri işverenin yönetim hakkını sınırlandırır. İşveren yönetim hakkını kullanırken işçinin kişiliğine ve kişilik değerlerine saygı göstermek zorundadır<sup>61</sup>.

Türk iş hukukunda işçinin korunması anayasa, kanun ve yönetmelik gibi pozitif düzenlemelerle sağlanmaktadır. Anayasa'nın 49'uncu maddesine göre "... devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek... için gerekli tedbirleri alır."

İşçinin kişiliğini koruma borcu, Anayasa'da işveren bakımından bir yükümlülük olarak düzenlemiştir. Anayasanın herkesin, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez hak ve yükümlülüklerle sahip olduğunu öngören 12'nci, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğunu düzenleyen 17'nci, herkesin kişi özgürlüğüne ve güvenliğine sahip olduğunu belirten 19'uncu, özel yaşamın gizliliği ve korunmasını öngören 20, 21 ve 22'nci, vicdan, din, inanç, düşünce ve kanaat özgürlüğünü hükme bağlayan 24 ve 25'inci maddeleri kişilik haklarını güvence altına alan ilke ve kurallardır.

Diğer yandan İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda doğrudan işçinin kişilik haklarını koruyan düzenlemelerin yanı sıra başta Anayasa olmak üzere, Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kişilik haklarını koruyan genel nitelikte düzenlemeler de bulunmaktadır.

İşçinin kişiliğini doğrudan korumayı amaçlayan tek hüküm Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarıdır. Maddenin birinci fıkrasına göre "*İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini*

---

<sup>60</sup> Ugan Çatalkaya, D. (2019). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, İstanbul: Beta Yay., s. 124.

<sup>61</sup> Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*, Ankara: Seçkin Yay., s. 463 vd.

korumak ve saygı göstermek<sup>62</sup> 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.” Fıkra da yer alan “dürüstlük ilkelerine uygun” ibaresinin maddenin gerekçesinde belirtildiği şekilde ve kaynak İsviçre Borçlar Kanunu’nun 328’inci maddesinin birinci fıkrasında yer aldığı gibi “ahlaka uygun” olarak anlaşılması gerektiği haklı olarak ileri sürülmüştür<sup>63</sup>.

Türk Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesinin ikinci fıkrasında ise işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcuna yer verilmiştir. Buna göre “İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”

Türk Borçlar Kanunu’nun 419’uncu maddesinde de işçinin kişiliğinin kişisel veriler özelinde korunmasına ilişkin olarak “İşveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu’nun sözü edilen düzenlemeleri, tüm iş kanunlarına tabi iş ilişkilerinde uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “İşçinin özlük dosyası” başlıklı 75’inci maddesine göre “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>64</sup>.”

<sup>62</sup> Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre saygı, “değeri, üstünlüğü, yaşlılığı, yararlılığı, kutsallığı dolayısıyla bir kimseye, bir şeye karşı dikkatli, özenli, ölçülü davranmaya sebep olan sevgi duygusu, hürmet, ihtiram”, “başkalarını rahatsız etmekten çekinme duygusu”; saygı göstermek ise, “saymak, değer vermek” anlamındadır. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 5/9/2021).

<sup>63</sup> Süzek, S. (2020). s. 399; TBK mad. 417’nin gerekçesinde bu husus şöyle ifade edilmiştir: “Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin iş yerinde “ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir.”

<sup>64</sup> Türk Borçlar Kanunu’nun 419 ve İş Kanunu’nun 75’inci maddeleri ile sadece verilerin

Özel yaşamın kapsamına giren kişisel verilerin işlenmesi ve korunmasına ilişkin usul ve esaslar, 24/3/2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda düzenlenmiştir<sup>65</sup>. Kişisel verilerin veri sorumlusu tarafından silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesi, 6698 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde ve bu maddenin üçüncü fıkrası uyarınca çıkarılmış olan 1/1/2018 tarihinde Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik'te belirtilmiştir. Aynı kanuna dayanılarak 1/1/2018 tarihinde Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik, 26/04/2018 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu Teşkilat Yönetmeliği ve 21/6/2019 tarihinde Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda da kişilerin eşit muamele görmesi, her türlü ayrımcılığın önlenmesi, işkence ve kötü muameleye karşı mücadele etmek amacıyla önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Kanun'un 4'üncü maddesinde ayrımcılık türleri arasında kişilik hakkını doğrudan ilgilendiren, taciz ve iş yerinde yıldırma gibi davranışlar sayılmıştır.

İşverenin işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü yukarıda belirtilen kanuni düzenlemelerden başka ayrıca koruma borcundan da kaynaklanır<sup>66</sup>. Başka bir anlatımla, kişisel verilerin korunması hakkında kanuni düzenleme bulunmaması, işverenin işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçilerin kişisel verileri üzerinde hukuken korunma hakkı bulunmaktadır.

## **2. İşçinin Özel Yaşamını Koruma Borcunun Kapsamı**

İş hukukunda başlangıçta işverenin koruma borcunun kapsamı zamanla işçi lehine genişletilmiştir. Başlangıçta işçiyi, yaşamına, vücut bütünlüğüne ve sağlığına yönelik tehlikelere karşı koruma düşüncesi ile hareket edilirken sonraları kişiliğinin ve manevi çıkarlarının korunması ihtiyacı da bu çerçevede düşünölmeye başlanmıştır<sup>67</sup>. Bu nedenle koruma borcu denilince genel olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin

---

kullanılmasının düzenlendiği, verilerin elde edilmesinden başlayarak bu verilerle ilgili tüm işlemleri kapsayan "kişisel verilerin işlenmesi" kavramını tam karşılamadıkları, bu sebeple anayasa hükmü karşısında yetersiz kaldıkları haklı olarak ileri sürölmüştür. Bkz. Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yay., s. 403.

<sup>65</sup> RG: 7/4/2016, S. 29677.

<sup>66</sup> Manav, A. E. (2015). "İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerin Korunması", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, 2015, S. 2, 95-136, s. 111.

<sup>67</sup> Aydın, U. (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay., s. 54.



yükümlülükleri akla gelse de bu borcun kapsamına işçinin kişiliğine saygı göstermek ve korumak, işçinin iş yerine getirdiği eşyasını korumak, çalışma belgesi vermek, hastalık ve kaza hâlinde ücret ödemek gibi yükümlülükler de girmektedir<sup>68</sup>.

Genellikle anayasalarda çalışma hakkı, toplu iş sözleşmesi ve sendika hakları yer almaktadır. Ancak kişilik haklarının farklı bir anlamı bulunmaktadır. İşçinin kişilik hakları, onun onurunu koruyan, kişiliğini geliştirmesine imkân tanıyan haklardır. Vücut bütünlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğü, özel yaşam ve aile yaşamının korunması gibi konuları ifade eden bu haklar, işçinin özel alanını oluşturmaktadır<sup>69</sup>.

Sadece özel yaşama ilişkin bilgiler değil aynı zamanda kişilerin bu alandaki özgürlükler de özel yaşam hakkı ile korunmaktadır<sup>70</sup>. Anayasa'da "Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması" başlığı altında 20, 21 ve 22'nci maddelerde özel yaşam, aile yaşamı, konut dokunulmazlığı ve haberleşmenin gizliliği düzenlenmiştir. Buna göre aile yaşamı, konut ve haberleşme özel yaşamın kapsamında düşünülmesi gereken kişilik değerleri olduğundan yukarıda kişilik hakları ile ilgili belirtilen ilke ve kurallar bunlar için de geçerlidir<sup>71</sup>. Bununla birlikte, özel yaşam yalnızca Anayasa'nın söz konusu maddelerinde düzenlenen değerlerden ibaret değildir. Kişiliği oluşturan değerler arasında sıkı bir bağ bulunduğu dikkate alınarak onur ve saygınlık, ad, görüntü ve ses, yaşam, beden bütünlüğü ve sağlık gibi kişisel değerler de özel yaşam çerçevesinde ele alınmaktadır<sup>72</sup>.

Anayasa'nın "Özel hayatın gizliliği" başlığını taşıyan 20'nci maddesinin birinci fıkrasında herkesin özel yaşamına ve aile yaşamına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu ve özel yaşamın ve aile

<sup>68</sup> Mollamahmutoğlu H., Astarlı M., Baysal, U. (2014). s. 706.

<sup>69</sup> Aydın, U. (2002). s. 3-4.

<sup>70</sup> Birben, E. (2016). İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, içinde CENTEL, T. (Der.), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (ss.135-169). İstanbul: On İki Levha Yay., s. 135.

<sup>71</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 11. Bir görüşe göre, kişisel verilerin korunması özel yaşamın gizliliğiyle bağdaştırılmamaktadır. Çünkü kişisel verilerin özel yaşamın gizliliği kapsamında korunduğunun kabul edilmesi hâlinde, kişilerin sadece sır alanına ve özel yaşamına ilişkin bilgilerin korunması söz konusu olacaktır. Bu nedenle Anayasa'nın "Özel Hayatın Gizliliği" kenar başlığını taşıyan 20. maddesinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükme yer verilmiş olsa da kişisel verilerin korunması ayrı bir hak kişilik hakkı olarak nitelendirilmelidir. bkz. Belge, A. M. (2017). "Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli ve Korunması Yolları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 10, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan - Özel Sayı, s. 1030, dn. 10.

<sup>72</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 29 vd.

yaşamının gizliliğine dokunulamayacağı düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında da kişinin üstü, özel kâğıtları ve eşyası özel yaşam kapsamında değerlendirilmiş ve bunlara müdahalenin koşul ve kurallarına yer verilmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasında ise kişisel veriler de özel yaşam alanında bir kişilik değeri olarak düzenlenmiştir. Buna göre kişisel verilere hukuka aykırı müdahale özel yaşamın gizliliği ilkesinin ihlali anlamına gelecektir.

Anayasa'nın 21'inci maddesinde özel yaşamın gizliliği ve korunması çerçevesinde "Kimsenin konutuna dokunulamaz." şeklinde temel bir ilke belirtildikten sonra, kişinin konutuna girilmesi, arama yapılması ve buradaki eşyaya el konulmasına ilişkin kurallara yer verilmiştir.

Anayasa'nın "Haberleşme hürriyeti" başlıklı 22'nci maddesi özel yaşamın gizliliği kapsamında haberleşme özgürlüğünü düzenlemiştir. Buna göre "Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır." Maddenin ikinci fıkrasında da haberleşme özgürlüğünün hangi hâllerde sınırlanabileceğine ilişkin kurallar öngörülmüştür. Burada belirtilen koşullar gerçekleşmeden haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz.

İnsanlar tarafından karşılıklı ve toplu şekilde mektup, telgraf, telefon, faks, internet, e-posta ve benzeri araçlar ile sözlü, yazılı ve görsel olarak yapılan iletişimler, haberleşme kavramına dâhildir<sup>73</sup>. Söz konusu kavramın teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen tüm iletişim araçlarını kapsayacak şekilde yorumlanması gerekir<sup>74</sup>. Özel yaşam kapsamında değerlendirilmesi için haberleşmenin nedeni ve içeriği önemli değildir<sup>75</sup>.

Haberleşme içeriğinin muhatap tarafından açıklanması hâlinde gönderenin özel yaşamına saldırı yapılmış olur. Muhabata ulaşmayan ya da ulaştıktan sonra elde edilen ve açıklanan haberleşme içeriğinden hem gönderenin hem de muhatabın özel yaşamına saldırı söz konusu olacaktır<sup>76</sup>.

Özel yaşam alanı kişinin iş yaşamında da söz konusudur. İş yaşamı, işveren ve çalışma arkadaşlarına açık olmakla birlikte, işin niteliğine bağlı olarak kısmen veya tamamen kamuya açık olmayabilir. İş yaşamının

---

<sup>73</sup> Günay Dağ ve diğerleri, B. No: 2013/1631, 17/12/2015, § 115.

<sup>74</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 13; Dursun Ateş, S. (2019). s. 629.

<sup>75</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 13; Arslan Öncü, G. (2019). s. 135.

<sup>76</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 13.

kamuya açık olmayan kısmı özel yaşama dâhildir. Bu bağlamda, işçinin iş çevresiyle paylaşmadığı yaşam alanı (aile yaşamı, konutu, iş yerindeki odası, kendisine tahsis edilen dolap vb. eşya gibi) ve iş yerinde yaptığı haberleşme, özel yaşam alanına girer<sup>77</sup>.

Tüm bireylerin ve bu arada işçilerin kişisel verileri kişilik hakları kapsamındadır<sup>78</sup>. İşveren koruma borcu gereği işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşam alanının korunmasını içerir.

İşçinin sözleşme dışı alandaki davranışları ve yaşam tarzı, edimin ifasını etkilemediği veya iş yerinde olumsuzluklara sebep olmadığı sürece, işverenin müdahale sahasına girmez. Başka bir anlatımla, işçinin iş yeri dışındaki davranışlarına ve yaşam tarzına ilişkin kural tesis etme yetkisi yönetim hakkı kapsamında değildir<sup>79</sup>. İşveren, işçinin iş yeri dışındaki davranışlarına yönelik talimatlar veremez. Örneğin işçinin mesai dışında başkalarıyla görüşmesini yasaklayan<sup>80</sup>, işle ilgili olmayan yemek veya organizasyonlara katılmayı zorunlu tutan<sup>81</sup>, alkol almayı yasaklamak gibi işverence belirlenen ahlaki değerlere uygun biçimde davranmaya zorlayan talimatlar özel yaşam hakkına haksız müdahale niteliğindedir<sup>82</sup>. Buna göre işçinin iş yeri dışında ve işle ilgili olmayan davranışları ile yaşam tarzı, işverenin talimatlarına aykırı olsa bile iş yerinde olumsuzluklara yol açmadığı sürece, fesih sebebi olarak kabul edilemez<sup>83</sup>. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 7'nci maddesinde istisnai bir hükme yer verilmiştir. Anılan düzenlemeye göre "Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere

<sup>77</sup> a.g.e. s. 14.

<sup>78</sup> Süzek, S. (2020). s. 404; Erdoğan, C. (2017). s. 71.

<sup>79</sup> Birben, E. (2016). s. 138; Ugan Çatalkaya, D. (2019). s. 131-132.

<sup>80</sup> Taşkent, S. (1981). *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul: Met-er Matbaası, s. 107-108; Dursun Ateş, S. (2019). s. 629.

<sup>81</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 242-243.

<sup>82</sup> Ertürk, Ş. (2002). s. 127-128.

<sup>83</sup> Birben, E. (2016). s. 138-139; Yargıtay kararında bu hususu şöyle ifade etmiştir: "İşçinin davranışı ancak iş yerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz." Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 4/7/2019 tarihli ve 2016/18023-2019/15067 sayılı kararı. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21/4/2008 tarihli ve 11193-9563 sayılı kararı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 9/9/2013 tarihli ve 21018-18341 sayılı kararı.

sadece o dine mensup kişilerin istihdamı” ayrımcılık değildir. Söz konusu hüküm, kurumda çalışanların tamamını değil sadece din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretimi vermek üzere istihdam edilen çalışanları kapsamaktadır<sup>84</sup>.

Belirtmek gerekir ki işçi, sadakat borcu gereği işverenin haklı çıkarlarını koruma ve onlara zarar verebilecek davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşçinin iş yeri dışındaki davranışlarını da kapsayan bu yükümlülük için sözleşmede ayrıca bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç yoktur. Buna rağmen sözleşmede sadakat borcu kapsamında işçinin iş yeri dışındaki davranışlarına yönelik hükümlere yer verilmesi, olsa olsa hatırlatmadır<sup>85</sup>. Bu nedenle hatırlatma niteliğini aşan sözleşme hükmü veya işverenin talimatları özel yaşam hakkına müdahale olarak değerlendirilebilir.

İşçi ve işveren ilişkisinde kişisel veriler, dijital ortamda ya da işçinin iş yeri şahsi dosyasında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçi ile doğrudan ilgili olan ya da dolaylı da olsa ilişkilendirilebilecek bilgiler olarak anlaşılabilir<sup>86</sup>. Buna göre işçilere ait kişisel veriler, işçinin kimlik bilgilerine, davranışlarına, alışkanlıklarına, sağlığına, inanç ve düşüncelerine ilişkin olabilir<sup>87</sup>.

Özel yaşama müdahale, bu alandaki bilgi ve olayların öğrenilmesi, herhangi bir şekilde saklanması, kullanılması, başkalarına aktarılması veya kamuya açıklanması gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir<sup>88</sup>. Gelişen teknoloji, özel yaşama müdahaleyi her geçen gün daha kolay hâle getirmektedir. İşverenler, ekonomik ve kişisel olarak bağımlılıkları

---

<sup>84</sup> Öğretide, “manevi amaç taşıyıcı” olarak ifade edilen bu kişiler, “işletmeyi kamuoyunda temsil eden ve manevi amacın gerçekleşmesinde büyük etki edebilecek yetki ve sorumlulukları içeren iş pozisyonlarında görev üstlenmiş ve manevi amaçlı işletmenin özelliikle aslı yönetim kademeleri olarak nitelendirilebilecek pozisyonlarında görev alan kimseler” olarak belirtilmiştir. Bkz. Birben, E. (2016). s. 146 vd.

<sup>85</sup> Birben, E. (2016). 142.

<sup>86</sup> Mollamahmutoğlu H., Astarlı M., Baysal, U. (2014). s. 718; Okur, Z. (2011). *Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan (ss. 368-408), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yay., s. 373; Manav, A. E. (2015). s. 99.

<sup>87</sup> İş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde işçinin kişisel verilerinin elde edilmesi ve işlenmesi hakkında geniş bilgi için bkz. Manav, A. E. (2015). s. 113 vd.; Belge, A. M. (2017). s. 1033 vd.

<sup>88</sup> Öktem Söğüt, S. (2011). İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerinde Bir Değerlendirme, içinde BAŞTERZİ, Süleyman (Der.), Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan (ss. 1057-1098), C. I, İstanbul, Beta Yay., s. 1064.

bulunan işçilerin kişisel bilgilerini kolaylıkla ele geçirebilirler<sup>89</sup>. Kişinin özel yaşamına ilişkin olay ve bilgileri paylaştığı kişilerin, mesleki bir yasaklama olmasa dahi, bunları açık etmeme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>90</sup>.

## C. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAM ALANINA MÜDAHALEDE HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ

### 1. İşçinin Rızası

Yukarıda belirtildiği üzere, Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre kişilik hakkına müdahaleyi hukuka uygun hâle getirecek sebeplerden biri kişinin rızasıdır. İşçi-işveren ilişkisi bakımından işçinin özel yaşamına müdahale niteliği bulunan uygulamalara rızası konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre amacı ne olursa olsun özel yaşama yapılacak tüm müdahaleler için işçinin rızası alınmalıdır<sup>91</sup>. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise, güvenlik ve koruma sağlamak amacıyla yapılan müdahalelerde işçinin rızasına gerek yoktur. Çünkü bu durumda işverenin ya da iş yerindeki üçüncü kişilerin kişilik değerleriyle bağlantılı "üstün yarar" ya da "kanunun verdiği yetkinin kullanılması" söz konusudur<sup>92</sup>.

Özel yaşama müdahale niteliğindeki uygulamaya işçiden rızasının alınması, bireysel veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle ya da sözleşme devam ederken yazılı biçimde yahut örtülü olarak alınabilir<sup>93</sup>. Ancak rızanın örtülü olarak verildiğinden söz edilebilmesi için, müdahale niteliği bulunan uygulamadan işçinin haberdar edilmesi ve bu konuda bilgilendirilmesi gerekir<sup>94</sup>. Öğretide, kural olarak, TMK mad. 23-24

<sup>89</sup> Belge, A. M. (2017). s. 1027.

<sup>90</sup> Tandoğan, H. (1963). "Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XX, S. 1-4, s. 27.

<sup>91</sup> Ertürk, Ş. (2002). s. 129; Aydın, U. (2002). s. 130.

<sup>92</sup> Taşkent, S. (1981). s. 107-112; Sevimli, K. A. (2006). s. 95.

<sup>93</sup> Şahlanan, F. (2016). İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma-Haklı Fesih, *Karar İncelemeleri II* (ss. 103-108), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, s. 108; Taşkent, S. (1981). s. 110; Sevimli, K. A. (2006). s. 98, 100; Dursun Ateş, S. (2019). s. 555; Uncular, S. (2014). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yay., s. 145.

<sup>94</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 98. Rızanın serbest iradesine dayanıp dayanmadığını tespiti için işçiye rıza göstereceği kişisel veri işleme faaliyeti hakkında açıklama yapılması ve işçiye kişisel verilerinin işlenmesi teklifini kabul veya reddetme noktasında gerçek anlamda seçim hakkı sunulması gerektiği hakkında bkz. Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara: Adalet Yay., s. 199. Ayrıca genel işlem koşullarında belirtilen rızanın geçerlilik şartları hakkında bkz. Şahlanan, F. (2016). s. 107; Dursun, Y. (2021). *Kişisel Verilerin Korunması*

ve TBK mad. 27 hükümleri çerçevesinde alınan rızanın müdahaleyi hukuka uygun hâle getireceği kabul edilmekle birlikte, rızanın serbest irade ürünü olup olmadığı noktasında ekonomik ve kişisel bağımlıktan kaynaklanan kuşkudan dolayı özel yaşama müdahaleye rıza göstermenin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmesi ya da hakkın kötüye kullanılması söz konusu değilse işçinin rızasını geri alabileceği ileri sürülmüştür<sup>95</sup>. Bu görüşe göre rıza geri alındıktan sonra özel yaşama yönelen uygulamadan vazgeçilmesi gerekir. Aksi hâlde özel yaşama hukuka aykırı saldırı söz konusu olacaktır<sup>96</sup>. Serbest irade ürünü bir rızadan söz edebilmek için işçinin rıza göstermemesi ya da geri alması hâlinde herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacağını söylenebilir<sup>97</sup>.

Anayasanın “Özel hayatın gizliliği” başlığını taşıyan 20’nci maddesine 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı kanun ile eklenen üçüncü fıkraya göre “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 hâllerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.” Avrupa Birliği mevzuatına uyum açısından Anayasanın sözü edilen hükmü doğrultusunda, 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çıkarılmıştır.

İşçi ve işveren ilişkisinde kişisel veriler, dijital ortamda ya da işçinin iş yeri şahsi dosyasında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçi ile doğrudan ilgili olan ya da dolaylı da olsa ilişkilendirilebilecek bilgiler olarak anlaşılabilir<sup>98</sup>. Buna göre işçilere ait kişisel veriler, işçinin kimlik bilgilerine, mesleğine, internet yazışmalarına, davranışlarına, alışkanlıklarına, sağlığına, siyasal ve sendikal faaliyetlerine, cinsel tercih, etnik köken, inanç ve düşüncelerine ilişkin olabilir<sup>99</sup>.

---

*Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*, Ankara: Seçkin Yay., s. 61 vd.

<sup>95</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 99-100.

<sup>96</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 99. Yazara göre, arama ya da beden sıvısı alınmasını gerektiren testler gibi uygulamalarda rıza kötü niyetle geri alınsa bile, işverenin zor kullanma yetkisinden söz edilemez.

<sup>97</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 101; Uncular, S. (2014). s. 143.

<sup>98</sup> Mollamahutoğlu H., Astarlı M., Baysal, U. (2014). s. 718; Okur, Zeki (2011). s. 373; Manav, A. E. (2015). s. 99; Dursun, Y. (2021). s. 30.

<sup>99</sup> İş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde işçinin kişisel verilerinin elde edilmesi ve işlenmesi hakkında geniş bilgi için bkz. Manav, A. E. (2015). s. 113 vd.; Belge, A.

6698 sayılı Kanunu'nun 3'üncü maddesinin d bendinde kişisel veri, "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" olarak tanımlanmıştır. Buna göre işçinin kimlik bilgileri, dini, mezhebi, etnik kökeni, cinsel yaşamı, siyasi düşünce ve faaliyetleri, dernek ve sendika üyelikleri, belirli gruplara aidiyetleri, adresi, mesleği, mahkûmiyeti, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları vb. bilgileri korunmaya değer olan kişisel veri kapsamındadır<sup>100</sup>. 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında ise özel nitelikli kişisel veriler öngörülmüştür. Sözü edilen fıkra göre "Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik (yüz veya iris tanıma, parmak veya el izi kaydı gibi) ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir". Maddede sayılanlar dışında kalan, gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi özel niteliği olmayan kişisel veri sayılır.

İşçilerin görsel olarak gözetlenmeleri söz konusu olduğunda kişilik hakkı kapsamına giren resim ve ses üzerindeki hak gündeme gelmektedir. Bu durumda işçinin kişisel değerlerinin ve özel yaşamın gizliliğinin korunması ve işçiler arasında eşitlik ilkesine uygun davranılması gerekmektedir<sup>101</sup>. İşverenin kamera ile kaydettiği veriler, hassas veri niteliğindedir. KVKK mad. 6'e göre özel nitelikli kişisel veriler, açık rıza olmaksızın işlenemez. Bu verilerin işçinin açık rızası olmadan işlenebilmesi, kanunda buna yönelik bir düzenlemenin varlığına bağlıdır<sup>102</sup>.

Anayasa'nın 20'nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre "Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hâllerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir". KVKK mad. 6/2'ye göre de, özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Sağlık ve cinsel yaşam dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel yaşama ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında

---

M. (2017). s. 1033 vd.

<sup>100</sup> Süzek, S. (2020). s. 406; Okur, Zeki (2011). s. 373; Aksoy, H. C. (2010). s. 1; Manav, A. E. (2015). s. 97.

<sup>101</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 368 vd.; Dursun Ateş, S. (2019). s. 615.

<sup>102</sup> Küzeci, E. (2019). *Kişisel Verilerin Korunması*, 3. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 400.

bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir (m. 6/3). Buna göre, tüm temel hak ve özgürlüklerde olduğu gibi, özel nitelikli kişisel veriler de şartları bulunduğunda sınırlandırılabilir<sup>103</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'inci maddesine göre "(2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür:

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

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü maddesinde kanunun izin verdiği veya açık rızanın bulunması hâlinde dahi işverenin işçiye ilişkin kişisel verileri işleyebilmesinin hukuka uygun olması için maddede belirtilen ilkelerin de göz önünde bulundurulması gerektiği düzenlenmiştir. Açık rızanın KVKK mad. 3/a'da belirtildiği üzere, "belirli bir konuya ilişkin", bilgilendirilmeye dayanan" ve "özgür iradeyle açıklanan" unsurlarını taşıması gerekir<sup>104</sup>. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçi aleyhine genel iş koşulundaki rızanın geçerliliği, genel iş koşulunun

---

<sup>103</sup> Oğuz, Ö. (2018). "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Çalışma Hayatına Yansımaları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 15, S. 60, 1329-1350, s. 1344.

<sup>104</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 194.



sözleşmenin eki hâline gelmesine bağlıdır. Bu nedenle, sözleşmenin yapılması sırasında genel iş koşulunda yer alan rızaya ilişkin hükmün içeriği ve sonuçları hakkında işçiye yeterli bilginin verilmesi ve işçinin bunu kabul etmesi gerekir<sup>105</sup>.

Anayasa'nın 17'nci maddesine göre "kanunda yazılı hâller dışında vücut bütünlüğüne" dokunulamaz. Anayasa'nın 20'nci maddesinde ise, "kimsenin üstünün, özel kağıtlarının ve eşyasının aranmayacağı" belirtilmiştir. Sözü edilen anayasal düzenlemelere rağmen, çalışma yaşamında işçilerin iş yerine giriş ve çıkışlarında üzerlerinin aranmasına sıkça rastlanmaktadır.

İşverenlerin işçilerin üstünü araması kanuni bir düzenlemeye dayandığında, işçilerin aramaya rıza gösterip göstermediği önem arz etmez. Öğretide kanuni bir düzenleme bulunmadığında işçinin üst aramasına rıza gösterebileceği ve bunun kişilik haklarını ihlal etmeyeceği kabul edilmektedir<sup>106</sup>. Kanuna veya rızaya dayanılarak yapılan aramalarda belli kuralların göz önünde bulundurulması gerekir. Buna göre öncelikle eşitlik ilkesine dikkat edilmelidir. Diğer yandan, arama, işçileri tedirgin edecek ya da haysiyetlerini kıracak yahut gereğinden çok zaman alacak şekilde yapılmamalıdır<sup>107</sup>.

İşçinin iş yerinde çalıştığı ofis, kullandığı çekmece ve dolabın mülkiyetinin işverene ait olması, ona bu alanlarda arama yetkisini vermez. Mülkiyeti işverene ait olsa bile gizlilik beklentisine yol açan bir durum söz konusu ise, işçinin ofisi, çekmece ve dolabı aranamaz<sup>108</sup>. Kuşkusuz

---

<sup>105</sup> a.g.e. s. 201-202.

<sup>106</sup> Taşkent, S. (1981). s. 110; Ertürk, Ş. (2002). s. 126.

<sup>107</sup> Taşkent, S. (1981). s. 111.

<sup>108</sup> "Davacının istirahatli olduğu bir dönemde masasındaki çekmecelerinin aranması üzerinde de durulmalıdır. Genel olarak işçinin iş yerinde kullanımına özgülenen ofis, masa, dolap gibi alanların işveren tarafından aranması, işçinin özel yaşamına yönelik bir müdahale oluşturmaktadır. Söz konusu alanların aranması bir hukuka uygunluk sebebine dayanmalıdır...Somut olayda davalı işveren tarafından ibraz edilen Personel Yönetmeliğinin 5 'Çalışanların Sorumluluk ve Yükümlülükleri' başlıklı 5.2. maddesinin 'Görev ve Sorumluluklar' alt başlıklı 5.2.1. bölümünde aynen, 'Çalışanlara, DFHG tarafından tahsis edilen masa, dolap, etajer ve benzeri demirbaş üstünde/içinde sadece çalışma konuları ile ilgili dokümantasyon, kitap, dergi vb. muhafaza etmeleri; kendilerine ait şahsi eşyalarını hiç şekilde bu ortamda bulundurmamaları esastır. DFHG yönetimi söz konusu dolap, masa ve etajerleri gerekli görmesi hâlinde açtırma ve inceleme hakkına sahiptir' şeklinde düzenleme olduğu görülmüştür...iş yerinde uygulanmakta olan Personel Yönetmeliği uyarınca çekmecelerinin aranmaması noktasında davacı işçinin haklı bir beklentisinin söz konusu olmayacağı..." Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 24/1/2018 tarihli ve 2017/3017-2018/99 sayılı kararı.

işçinin rızası ile eşyasının aranması, özel yaşamına müdahaleyi hukuka uygun hâle getirecektir. Ancak bu durumda aramanın işçinin huzurunda yapılması ve arama sırasında mümkün oldukça aramayı yapanın dışında işçinin belirleyebileceği bir kişinin hazır bulundurulması uygun düşer<sup>109</sup>.

İşyerinin üstün yararı söz konusu olsa bile, kural olarak, işçinin üstü veya eşyası zor kullanılarak aranamaz<sup>110</sup>. İşçinin üst veya eşyasının zorla aranması TBK mad. 64/3'te belirtilen şartların bulunması hâlinde mümkün olabilir. Buna göre "Hakkını kendi gücüyle koruma durumunda kalan kişi, durum ve koşullara göre o sırada kolluk gücünün yardımını zamanında sağlamayacak ise ve hakkının kayba uğramasını ya da kullanılmasının önemli ölçüde zorlaşmasını önleyecek başka bir yol da yoksa", zorla üstü aranabilir<sup>111</sup>.

Yargıtay bir kararında parmak izi alınmasına rıza göstermeyen ve bu sebeple işe gelmeyen işçinin devamsızlığını fesih için geçerli neden kabul etmiştir<sup>112</sup>. Kanımızca parmak izi, özel yaşam alanına giren önemli bir kişisel veridir. Bu verinin işlenmesini gerektiren haklı ve meşru sebepler ortaya konulmadan ve verinin muhafazası noktasında yeterli güvence verilmeden işçiden bu verinin istenmesi hukuka aykırıdır. İşçi iş görme edimini ifaya hazır olduğu hâlde iş yerine alınmaması işverenin temerrüdüne yol açar.

## **2. İşverenin Üstün Yararı veya Kamu Yararı**

İşyerinde işçinin özel yaşam hakkına müdahaleyi gerektirecek üstün bir yararın varlığı ortaya çıkabilir. Bu durumda işçinin özel yaşam hakkı ile işverenin hak ve menfaatleri arasında adil bir denge kurulması gerekir. Öğretide özel yaşam hakkına müdahaleyi gerektiren yararın da kişilik hakkı ile ilişkili olması gerektiği kabul edilmektedir<sup>113</sup>. Bu nedenle, diğer işçilerin ve müşterilerin de yaşam hakkını ilgilendiren, iş yerinin korunması ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik tedbirleri alma ihtiyacı üstün bir yarar olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda işçinin rızasının alınması gerekmez<sup>114</sup>.

---

<sup>109</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 560.

<sup>110</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 221

<sup>111</sup> Aydın, U. (2002). s. 131.

<sup>112</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5/11/2014 tarihli ve 29315-30381 sayılı kararı.

<sup>113</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 103.

<sup>114</sup> Taşkent, S. (1981). s. 111-112 Sevimli, K. A. (2006). s. 218-219; Dursun Ateş, S. (2019). s. 553 vd.

Hırsızlığın önlenmesi, verimliliğin artırılması, üretim maliyetlerinin düşürülmesi gibi kişilik hakkı ile doğrudan ilintili olmayan yararların özel yaşam hakkı karşısında üstün bir yarar teşkil edip etmeyeceği tartışmalıdır. Bir görüşe göre ekonomik nitelikli menfaatler özel yaşam hakkına müdahaleyi gerektiren üstün bir yarar olarak kabul edilemez<sup>115</sup>. Ekonomik gerekçelerle iş yeri giriş ve çıkışlarının denetimi ve işçinin üst veya eşyasının aranması ancak işçinin rızası ile mümkün olabilir<sup>116</sup>. Diğer bir görüşe göre, kişilik hakkı ile ilişkili olmasa bile, her somut olayın özelliği çerçevesinde çatışan menfaatler arasında kurulacak bir denge kapsamında ekonomik yarar gereğiyle özel yaşama müdahale edilebilir<sup>117</sup>. Bizim de katıldığımız üçüncü bir görüşe göre ise bu durumda salt ekonomik nitelikli yarardan değil makul bir nedenin varlığı hâlinde sadakat borcu ve dürüstlük kuralı gereği işçiden özel yaşamına müdahale edilmesine rıza göstermesinin beklenip beklenilmeyeceğinin göz önünde bulundurulması gerekir<sup>118</sup>.

İşverenin üstün yararı veya kamu yararları gereğiyle işçinin özel yaşamına müdahale niteliğinde bazı uygulamalar aşağıda başlıklar hâlinde incelenecektir.

a. İşçinin Dış Görünümüne ve Kıyafetine Müdahale

İşçinin dış görünüşünü yansıtan giyim, sakal, bıyık, saç gibi fiziksel özellikleri kişilik hakkı ve özel yaşamı çerçevesinde kişisel özgürlükleri olarak değerlendirilmektedir<sup>119</sup>. Bununla birlikte, bazen işin niteliği sadece bazı şekillerdeki giysilerin kullanılmasını gerekli kılabilir. Başka bir anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında işçinin dış görünümüne ve giyim tarzına yönelik kurallar getirebilir. Bu noktada işçinin kişilik hakları ile iş yeri menfaatlerinin çatışması söz konusu olmaktadır. Öğretide kabul edilen bir ölçüte göre yalnız iş için gerekli olan (işin doğruluk kuralına ve o işteki geleneklere uygun biçimde yürütülmesine ilişkin) önlemlerin alınması ve giysilerin kullanılmasına ilişkin talimatlar kişilik haklarına aykırı görülmez<sup>120</sup>. İşçinin sağlığı, işin güven içinde yürütülmesi ve

<sup>115</sup> Şahlanan, F. (2016), s. 107; Ertürk, Ş. (2002). s. 96-97; Dursun Ateş, S. (2019). s. 554; Erdoğan, C. (2017). s. 137.

<sup>116</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 554-555.

<sup>117</sup> Gürsel, İ. (2016), s. 250.

<sup>118</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 104.

<sup>119</sup> Aydın, U. (2002). s. 111; Sevimli, K. A. (2006). s. 231.

<sup>120</sup> Taşkent, S. (1981). s. 92; Yargıtay şu kararı aynı yöndedir: "Davacı tanışınca da beyan edildiği üzere davalının davacının dini inancı gereği başını örtmesine uzun kollu giysi giymesine itirazı bulunmamaktadır. İtiraz noktası mağazada çalışan diğer personelin şirkete ait

hijyen gibi nedenler “iş için gerekli olan”ı karşılamaktadır. Özel kıyafetler, bot, maske, baret ve eldiven gibi koruyucu aletler, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ile ilgili olduklarından bunlara ilişkin talimatlara uyulması zorunludur<sup>121</sup>. Sağlık, güvenlik ve hijyen dışında, havayolu hostesleri, otel personeli, restoran işçileri ve orkestra elemanları gibi çalışanların belli üniforma giymeleri kişilik hakları bakımından herhangi bir sakınca taşımamaktadır.

İş için gerekli olmadığı hâlde işverenin işçinin giyimine ve dış görünüşüne karışmaması gerekir. İşverenin, iş için gerekli olmayan giyim ve görünüşe ilişkin talimatları, işçinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına ve kişi özgürlüğüne saldırı niteliği taşır. Sözleşmede aksi kararlaştırılmış olsa bile, bir kimsenin özgürlüklerinden feragat edemeyeceğini öngören TMK mad. 23/2 hükmü ve Türk Borçlar Kanunu’nun 27’nci maddesi uyarınca kısmi butlan yaptırımını söz konusu olacaktır<sup>122</sup>.

#### b. İşçinin Din ve Vicdan Özgürlüğünün İhlali

Din ve vicdan özgürlüğü temel kişilik değerlerinden kabul edilmektedir<sup>123</sup>. Anayasa’nın “Din ve vicdan hürriyeti” başlıklı 24’üncü maddesine göre “Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. 14’üncü madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet, dini ayin ve törenler serbesttir. Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz”. Türk iş hukukunda işçinin din ve vicdan özgürlüğü anayasanın belirtilen güvencesi altındadır. İş ilişkisinde işverenin emir ve talimatları ile işçinin din ve vicdan

---

markanın yazılı olduğu tişörtü giymesine rağmen davacının bunu giymemesidir. Gerçekten tüm personel söz konusu iş kıyafetini giyerken davacının bunu giymemesi, müşteriler açısından davacının mağaza çalışanı mı müşteri mi olduğu noktasında duraksamaya yol açabileceği gibi, diğer personel bunu yerine getirirken davacının buna aykırı hareket etmesi çalışanlar arasında uyumsuzluğa, çalışma barışının bozulmasına da yol açabilecektir. Davacının söz konusu davranışının iş yerinde olumsuzluğa yol açtığı iş yeri uygulaması hâline gelen kıyafet giyme zorunluluğuna uyulmadığı açık olup fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Her ne kadar davalı taraf haklı feshe dayanmışsa da davacının söz konusu iş yeri kıyafetini giymesi asli görev kapsamında değerlendirilemeyeceğinden fesih haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın bu nedenle reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır...” Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2/3/2017 tarihli ve 2016/5475-2017/2968 sayılı kararı. Buna karşılık Yargıtay başka bir kararında işin niteliğine göre işçinin sakalını kesmemesini fesih için haklı neden kabul etmemiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 3/2/1984 tarihli ve 1984/343-1984/916 sayılı kararı. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15/10/1987 tarihli ve 19878452-9106 sayılı kararı.

<sup>121</sup> Taşkent, S. (1981). s. 92-93; Aydın, U. (2002). s. 112; Sevimli, K. A. (2006). s. 231-232; Dursun Ateş, S. (2019). s. 620-621.

<sup>122</sup> Aydın, U. (2002). s. 117.

<sup>123</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 630.

özgürlüğü kapsamındaki talep ve davranışlarının çatışması söz konusu olabilir. Belirtilmelidir ki, işçinin din ve vicdan özgürlüğüne dayanarak kendisine verilen işi yerine getirmemesi için onun açısından gerçekten beklenemeyen bir durumun olması gerekir<sup>124</sup>. Diğer yandan işçinin din ve vicdan özgürlüğü kapsamında işini aksatmadan ibadetlerini yerine getirebileceği; iş yeri sağlık ve güvenliğine zarar vermeden dini aksesuar ve kıyafetler giyebileceği kabul edilmektedir<sup>125</sup>. İşveren, din ve vicdan özgürlüğü çerçevesinde istenen izinler konusunda yönetim hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına uygun davranmalı, işçiyi koruma ve eşit davranma borcuna aykırı davranmamalıdır<sup>126</sup>.

Türk iş hukukunda Anayasa'nın 24'üncü maddesi ile güvence altında bulunan din ve vicdan özgürlüğü kapsamında işçiye işe alınması sırasında dini inancı hakkında soru sorulamaz. Bununla birlikte, iş yeri bir din kurumu ya da din eğitimi veren bir kuruluş ise, işçi dini inancı ile ilgili sorulara doğru bir şekilde cevap vermek zorundadır<sup>127</sup>.

İş Kanunu'nun 5'inci maddesine göre işçinin işe alınmasında, iş ilişkisinin düzenlenmesinde ve sözleşmenin sona ermesinde işçiler

<sup>124</sup> Taşkent, S. (1981). s. 112, 114; Ertürk, Ş. (2002). s. 138; Aydın, U. (2002). s. 141; Bayram, F. (2006). Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı* (ss. 11-48), Ankara: Plaka Matbaacılık, s. 34.

<sup>125</sup> Aydın, U. (2002). s. 142. "Cuma Namazı saatleri ile ilgili iş yerinde namaz saatlerinde davacı işçiye izin verildiği ve bunun 5 yılı aşkın bir süre devam ettiği, bir sorun yaşanmadığı, hatta öğlen arasının yaz-kış saat uygulamasına göre düzenlenerek buna imkân tanındığı dosya kapsamındaki taraf tanıklarının anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı açısından bu tür çalışma şekli iş şartı hâline gelmiştir. İşverenin bu çalışma şeklini değiştirmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesine aykırıdır. İşçi iş sözleşmesini iş şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyerek iş yerini terk etmek sureti ile eylemli olarak feshetmiştir. Bu hâlde davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12/7/2011 tarihli ve 2009/13474-2011/23572 sayılı kararı. "Somut olayda dosya kapsamına ve özellikle davacı tanıklarının beyanlarına göre, davacının dava konusu otel iş yerinde kat görevlisi olarak çalıştığı, işveren vekilinin başörtülü olan davacı ve diğer kat görevlilerine başörtülerini çıkarmaları yönünde baskı yaptığı, başörtülerinden dolayı "bantlılar geliyor" şeklinde aşağılayıcı hitapta bulunduğu, görevleriyle ilgili bulunmadığı hâlde her hafta birisinin belli bir gazeteyi okuması ve özeti çıkarıp kendisine göndermesini istediği davacının bu sebeplerle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere işçinin din ve inanç özgürlüğü, kişilik hakları kapsamında korunması gereken temel haklardır. Davalı işveren ayrımcılık yasağını ve davacı işçinin kişilik haklarını ihlal ettiği gibi, çalışma koşullarına da aykırı davranmıştır. Davacının bu nedenlerle yaptığı fesih haklıdır. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 7/10/2020 tarihli ve 3027-10966 sayılı kararı. Yargıtay başka bir kararında ise, işin akamasına yol açıp açmadığını değerlendirmeden, işverenin Cuma namazı için izin vermemesini, tüm çalışanlara eşit şekilde yapılan bir uygulama olduğu gerekçesiyle hukuka aykırı bulmamıştır. Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 31/1/2017 tarihli ve 2015/8730-2017/1000 sayılı kararı.

<sup>126</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 639.

<sup>127</sup> Ertürk, Ş. (2002). s. 72.

arasında dini sebeplerle ayrımcılık yapılamaz. Öğretide bir görüşe göre dinsel gerekçeler devamsızlık için haklı mazeret olamaz. Ancak bunun aksinin sözleşmelerle kararlaştırılması mümkündür. İşçinin işini aksatmadan dinsel ibadetlerini yerine getirmesi (oruç, dua, namaz gibi) hijyen ve güvenliği zedelemeyen dinsel sembol ve takılar kullanması ya da görünümüne bürünmesi; ara dinlenmelerde ya da iş saatleri dışında ibadetlerini yerine getirmesi işveren bakımından haklı fesih nedeni olarak kabul edilemez<sup>128</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında rapor alarak hacca giden işçinin iş sözleşmesini haksız bulmuştur<sup>129</sup>. Sözü edilen kararda şu gerekçeye yer verilmiştir: *“Davacı öğretmenin hacca gitme imkanını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle işgörme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor alarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağıının kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.”*

### c. İşçinin Düşünce ve İfade Özgürlüğünün İhlali

Düşünce ve ifade özgürlüğü, kişilik hakları içinde, manevi değerlere dâhil özgürlükler arasında yer almaktadır<sup>130</sup>. Anayasa'nın “Düşünce ve kanaat hürriyeti” başlıklı 25'inci maddesine göre “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.” Anayasa'nın “Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti” başlıklı 26'ncı maddesinde ise, “Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmi makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestisini de kapsar” hükmüne yer verilmiştir. İşçinin düşünce ve ifade özgürlüğü de kişilik değerleri arasındadır. İşçi bu özgürlüğünü iş yerinde de kullanma hakkına sahiptir<sup>131</sup>. Bununla birlikte, işçinin sahip olduğu ifade

<sup>128</sup> Aydın, U. (2002). s. 142.

<sup>129</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/10/2017 tarihli ve 26242-16679 sayılı kararı.

<sup>130</sup> Kılıçoğlu, A. M. (2016). s. 317; Aydın, U. (2002). s. 142.

<sup>131</sup> Okur, Z. (2006). “İş Hukukunda Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 8, S. 4, s. 41.

özgürlüğünü dilediği şekilde kullanması mümkün değildir. Zira her hak gibi, düşünce ve ifade özgürlüğünün de bir sınırı vardır. İşin, işçinin ve iş yerinin nitelikleri, çalışma barışı, işin özenle ifası ve sadakat borcu, söz konusu özgürlüğün sınırlandırılmasını gerektirebilir<sup>132</sup>. İşçi düşüncelerini açıklarken işini kötü ifa etmemeli, sadakat borcuna riayet etmelidir<sup>133</sup>. İşçi, düşünce ve ifade özgürlüğü kapsamında işveren ve işletme hakkındaki olumsuzluklara ilişkin eleştiri niteliğinde açıklamalarda bulunabilir<sup>134</sup>. Bununla birlikte, eleştiri hakkı, işverenin ekonomik varlığını tehdit edici, iş çevresindeki itibarını zedeleyici nitelikte kullanılamaz<sup>135</sup>. Başka bir anlatımla, işverenin kişilik hakkına saldırı teşkil eden veya sadakat borcuna aykırı olan açıklamalar eleştiri hakkı kapsamında değerlendirilemez<sup>136</sup>. Ayrıca gerçeğe aykırı veya haksız eleştiriler düşünce ve ifade özgürlüğü güvencesinden yararlanamaz<sup>137</sup>. İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrasının b bendinde, "işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması" hâlinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebileceği düzenlenmiştir.

Twitter, Facebook, Instagram, Youtube, LinkedIn vb. sosyal medya araçları, sosyal ilişkilerin kurulduğu ve geliştirildiği, çoğunlukla kişisel veri niteliğindeki kişilik değerlerine ilişkin bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşıldığı, düşünce ve ifade özgürlüğünün kullanıldığı bir alandır<sup>138</sup>. İşçinin bu alanda bilgi paylaşımında bulunması veya düşüncelerini ifade etmesi özel yaşam hakkı kapsamında değerlendirilmektedir<sup>139</sup>. Bu nedenle işverenin müdahalesi kural olarak hukuka aykırı kabul edilir. Bununla birlikte, işçinin sosyal medya üzerinden işveren veya işletme hakkındaki

<sup>132</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 644; Çelik, K. D. (2019). *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi*, İstanbul: On İki Levha Yay., s. 37 vd.; Baybora, D. (2017). "Yargı Kararları ile Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 14, S. 56, s. 1726.

<sup>133</sup> Okur, Z. (2006). s. 58; Dursun Ateş, S. (2019). s. 646.

<sup>134</sup> Öktem Songu, S. (2011). s. 1067; Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5/5/2016 tarihli ve 2015/8023-2016/13598 sayılı kararı.

<sup>135</sup> Çelik, K. D. (2019). s. 45.

<sup>136</sup> Ertürk, Ş. (2002). s. 120.

<sup>137</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 647.

<sup>138</sup> Savaş Kutsal, F. B., Kolan, Ş. (2019). "Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İş yeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 16, S. 62, s. 495.

<sup>139</sup> Savaş Kutsal, F. B., Kolan, Ş. (2019). s. 495-496

bilgi ve çalışma koşulları ile ilgili yaptığı açıklamalar iş yerinin itibarına zarar verme ihtimali, sadakat borcuna aykırılık ve eleştiri boyutunda kalıp kalmadığına göre değerlendirilir<sup>140</sup>.

İşçi ifade özgürlüğünü şikâyet hakkını kullanarak da gerçekleştirebilir. Anayasa'nın 40'ıncı maddesine göre "Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir". Anayasa'da hak arama özgürlüğü yargısal başvuru yolu ve dilekçe hakkı olarak düzenlenmiştir. Yargısal başvurunun temelini teşkil eden Anayasa'nın 36'ncı maddesine göre "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı" başlığını taşıyan Anayasa'nın 74'üncü maddesine göre ise, "Vatandaşlar ve karşılıklı esaslı gözetilmek kaydıyla Türkiye'de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir... Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir." Dilekçe hakkının nasıl kullanılacağı 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'da düzenlenmiştir. İşçinin hak arama özgürlüğü kapsamında şikâyet hakkını kullanması, işveren açısından sözleşmenin feshi için haklı neden teşkil etmez<sup>141</sup>. Bununla birlikte şikâyet hakkının dürüstlük kurallarına uygun kullanılması gerekir<sup>142</sup>.

Türk iş hukukunda işçinin kişilik hakları içinde yer alan düşünce ve ifade özgürlüğü, sadece derhâl fesih sebepleri olarak ve dolaylı bir şekilde düzenlenmiştir<sup>143</sup>. İş Kanunu'nun 24/II-b hükmüne göre işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde

---

<sup>140</sup> Savaş Kutsal, F. B., Kolan, Ş. (2019). s. 507-508; Dursun Ateş, S. (2019). s. 651.

<sup>141</sup> "857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3.c maddesi uyarınca işçinin 'Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmasının' geçersiz fesih nedeni olarak düzenlenmesi karşısında davacının 'işverenin faaliyetleri hakkında BİMER'e şikâyet dilekçesi yazarak kendi durumu ile ilgili sıkıntıları ve firmanın davranışlarını ihbar etmesi, kendisinin firmadaki durumu ile firmanın yaptıklarını dile getirerek ilgili kamu otoritelerinden yardım isteme mahiyeti taşıması' nedeni ile idari açıdan hak aradığı, kullandığı ifadelerin ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı, feshin bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla..." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/10/2017 tarihli ve 2017/26242-2017/16679 sayılı kararı.

<sup>142</sup> Çelik, K. D. (2019). s. 49-50.

<sup>143</sup> Aydın, U. (2002). s. 156.



sözler söylemesi, 24/II-c bendine göre işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması, işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebidir.

d. İşyerinde Haberleşme Araçlarının İzlenmesi

İşveren yönetim hakkı kapsamında iş yerindeki bilgisayar, internet ve e-postanın özel amaçlı olarak kullanılıp kullanılmayacağını ve kullanmaya ilişkin kuralları belirleyebilir<sup>144</sup>. Ayrıca işveren, işçilerin iş yerinde internet kullanmalarını süre ve site itibariyle sınırlama yoluna gidebilir<sup>145</sup>. İşveren bilgisayar, internet ve e-postanın özel amaçlı olarak kullanılabilmesine açıkça veya örtülü olarak izin verebilir<sup>146</sup>. Bir görüşe göre sözleşmede işçinin iş yerindeki bilgisayarı, interneti ve telefon görüşmelerini iş saatleri içerisinde ya da dışında özel amaçlı olarak kullanıp kullanılmayacağı yönünde bir düzenleme yoksa, işçi özel kullanımda bulunamaz<sup>147</sup>. Zira iş yerinde bilgisayar, internet ve telefon kural olarak işin görülmesi amacıyla bulundurulmaktadır. Buna rağmen özel kullanım nedeniyle iş sözleşmesinin feshi için, özel amaçlı kullanım kesin olarak yasaklanmış olması, işçinin bu kullanım nedeni ile iş görme borcunu önemli ölçüde ihmal etmesi, önemli bir maliyet kaydının ortaya

<sup>144</sup> Şahlanan, F. (2016). s. 106; Okur, Z. (2005). "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi", *Kamu-İş Dergisi*, C. 8, S. 2, s. 52-53; Okur, Z. (2016). "Yeni Teknoloji ve İş Hukuku", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S. 3, s. 4-5; Bayram, F. (2014). "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan - Özel Sayı, s. 166; Öktem Songu, S. (2011). s. 1060; Küzeci, E. (2019). s. 395-396; Dönmez, U., Okutan, B. (2019). *Yargıtay Kararları İşçimde Sosyal Medya ve İş İlişkisi*, İstanbul: Legal Yay., s. 21; Özdemir, H. (2010). "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIV, S. 1-2, s. 237.

<sup>145</sup> Özdemir, E. (2008). "İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerine Etkisi Üzerine", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.10, 13-24, s. 19-20; Okur, Z. (2016). s. 10; Gürsel, İ. (2016). s. 380-381; Dursun Ateş, S. (2019). s. 570 vd. Öğretide internetin mesai saatleri içinde özel amaçlı kullanımı "sanal kaytarma" ya da "siber kaytarma" olarak ifade edilmektedir. bkz. Özkalp, E., Aydın, U., Tekeli, S. (2013). "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, C. 26, S. 2, s. 22; Dönmez, U., Okutan, B. (2019). s. 21; Bayram, F. (2014). s. 167.

<sup>146</sup> Keser, H. (2019). "İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi İle İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 16, S. 62, 2019, 445-490, s. 464; Yiğit, Y. (2010). "İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, s. 180; Özdemir, H. (2010). s. 238; Gürsel, İ. (2016). s. 387. Nitekim Yargıtay da bir kararında, iş yerindeki bilgisayarın özel amaçlı kullanılmasını bilmesine rağmen en az altı ay boyunca ses çıkarmamasını, buna örtülü izin verildiği sonucuna varmıştır. Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17/3/2008 tarihli ve 2007/27583-2008/5294 sayılı kararı.

<sup>147</sup> Okur, Z. (2005). s. 53.

çıkması ve işçinin önceden uyarılmış olması gerekir<sup>148</sup>. Diğer bir görüşe göre işveren tarafından açıkça yasaklanmamışsa iş görme borcunu aksatmamak kaydıyla, işçinin interneti özel amaçlı kullanması mümkün olmalıdır<sup>149</sup>. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre iş yerinde bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanılması tamamen yasaklanamaz. Bu tür bir yasağın üretim ve verimliliği olumsuz etkilememek kaydıyla özel amaçlı kullanımı kapsamaması gerekir<sup>150</sup>. Çalışma barışı açısından uygun olan, özel kullanım şartlarına ilişkin düzenlemelerin önceden hazırlanması ve işçiye bildirilmesidir<sup>151</sup>.

İşyerinde özel amaçlı internet kullanımına izin verilmesi işçiye sınırsız bir kullanım hakkı vermez. İşçi bu hakkı, iş görme borcunu aksatmadan kullanabilir<sup>152</sup>. İnternetin özel amaçlı kullanımı, işçinin iş görme borcunu gereği gibi ifa etmesine engel olacak boyuta varmışsa bu durum iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli neden teşkil edebilir<sup>153</sup>. İşveren belirlediği kurallara uyulup uyulmadığını kontrol ederken verilerin korunmasına ve kişilik haklarına dikkat etmelidir. İşveren tarafından sağlanmış bulunan e-posta adresi üzerinden yapılan iletişimin denetiminde, öncelikle işçinin göndermiş olduğu ya da almış olduğu maillerin trafik verileri kontrol edilmelidir. Yapılan kontrolde iş için verilen e-postanın içerik denetimi de yapılabilir<sup>154</sup>.

Facebook ya da Twitter gibi hesapların kontrolünde bunların açık hesap olup olmadıkları önem arz eder. Whatsapp gibi yalnızca bir arkadaş

---

<sup>148</sup> Okur, Z. (2005). s. 53; Keser, H. (2019). s. 463.

<sup>149</sup> Öktem Songu, S. (2011). s. 1061.

<sup>150</sup> Özdemir, E. (2008). s. 18; Uncular, S. (2014). s. 257; Dönmez, U., Okutan, B. (2019). s. 22. İşyerinde internet kullanımına ilişkin yasağın acil durumlarda özel amaçlı kullanımı kapsamadığı hakkındaki görüş için bkz. Okur, Z. (2016). s. 55.

<sup>151</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 382-383.

<sup>152</sup> Öktem Songu, S. (2011). s. 1061; Dursun Ateş, S. (2019). s. 576.

<sup>153</sup> Bayram, F. (2014). s. 168. Aynı yönde kararlar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 5/2/2007 tarihli ve 2006/30107-2007/2011 sayılı ve 4/5/2009 tarihli ve 2008/3630-2009/12393 sayılı kararları. Yargıtay başka bir kararında ise, iş yerinde internetin özel amaçlı kullanılmasına ilişkin açık yasağa rağmen, internetin özel amaçlı kullanılmasının iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olabileceğini kabul etmiştir. Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17/3/2008 tarihli ve 2007/27583-20085294 sayılı kararı.

<sup>154</sup> Okur, Z. (2016). s. 9; Erdoğan, C. (2017). s. 90. "İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13/12/2010 tarihli ve 2009/447-2010/37516 sayılı kararı.

grubu tarafından görülebilen paylaşımlar, özel yaşam kapsamındadır<sup>155</sup>. Bu hesapların kontrol edilmesi ve bu suretle elde edilen delillerin kullanılması hukuka aykırıdır. Buna karşılık korumalı olmayan yani açık hesaplarda paylaşılan bilgiler, özel yaşama değil ortak alana dâhil olduklarından kontrol edilebilmesi ve buradan elde edilen delillerin kullanılabilmesi mümkündür<sup>156</sup>.

#### e. İşçinin Gözetlenmesi

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması veya çalışma düzeninin denetimiamacıyla kamera ile gözetleme yapılabilir<sup>157</sup>. Kamera ile gözetleme, açık veya gizli şekilde yapılabilir. Açık gözetleme yönteminde, kamera iş yerinde herkes tarafından görülebilecek bir yere konulmaktadır. Kural olarak, bu yöntem de hukuka aykırı ise de, işçinin sadece belirli yerlerde gözetlenip diğer yerlerde gözetlenmediğini bilmesi nedeniyle yöntemin hukuka uygun olduğu ileri sürülmüştür<sup>158</sup>. Diğer bir görüşe göre işçilere kişisel işlerini yapabilecekleri yer ve zaman ayrılmadan çalışma süresi boyunca kamera ile açık gözetleme yöntemi hukuka aykırıdır. İşçilerin ne kadar süre ile gözetlenebileceği, her olayda ulaşılmak istenen amaca uygun olmalıdır<sup>159</sup>. Gizli gözetleme yönteminde, işveren kamerayı işçilerin göremeyeceği bir yere koymakta ve işçilerin bilgisi dışında gözetlenmeleri sağlanmaktadır. Gizli gözetleme kişilik

<sup>155</sup> "Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, Whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılmayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10/1/2019 tarihli ve 2018/10718-2019/559 sayılı kararı.

<sup>156</sup> Erdoğan, C. (2017). s. 95. "Davalı alt işveren işçisi olarak çalışan davacının asıl işveren bünyesinde kamu görevlisi olarak çalışan işçiye "... adlı sosyal paylaşım sitesinde dava dilekçesindeki kabulden de anlaşıldığı üzere arkadaş olarak ekli olmadığı hâlde ortak arkadaşların olması nedeniyle gördüğü resmini beğenmesi ve " .... çok sade ve güzelsin " şeklindeki sözü cinsel taciz boyutuna ulaşmamakla birlikte sataşma niteliğinde olup olayın iş yerine yansıdığı ve iş akışının bozulduğu sabit olduğundan somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir nedenin bulunduğu kabulü gerekmektedir..." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10/3/2016 tarihli ve 2015/43589-2016/6048 sayılı kararı.

<sup>157</sup> Ertürk, Ş. (2002). s. 86; Gürsel, İ. (2016). s. 365.

<sup>158</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 614.

<sup>159</sup> Aydın, U. (2002). s. 206; Okur, Z. (2011/2). *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*, İstanbul: Legal Yay., s. 121-122; Manav, A. E. (2015). s. 124; Gürsel, İ. (2016). s. 372-373; Erdoğan, C. (2017). s. 113.

hakkına ağır müdahale teşkil etmektedir. Bir görüşe göre gizli kamera ile ses ve görüntü kaydının alınması hukuka aykırı bir amaca yönelik olmasa bile kişilik hakkı ihlali sayılmalıdır<sup>160</sup>. Bu nedenle işverenler, işçilere karşı gizli gözetleme yöntemine başvurmamalıdır<sup>161</sup>.

İşveren üstün kamu yararından hareketle özel yaşam hakkına müdahale edebilir. Bununla birlikte, Anayasa'da belirtilen ve yalnızca kamu otoriteleri tarafından belirli koşullarda dikkate aldıkları kamu yararı ölçütü, işveren bakımından geçerli olmayabilir. Özellikle hâkim kararını veya yetkili merciin emrini gerektiren müdahalelerde bu durum daha belirgindir<sup>162</sup>.

### **3. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması**

İşçi-işveren ilişkisinde işçinin özel yaşamına müdahaleye yol açan uygulamaların çoğunlukla kanunun verdiği yetkiden kaynaklandığı söylenebilir. Bu noktada özel yaşama müdahalede hukuka uygunluk sebebi olarak karşımıza daha çok iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri çıkmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesinin ikinci fıkrasına göre *"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 tedbirlere uymakla yükümlüdür."* hükmüne yer verilmiştir. Maddede işçinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlere uymakla yükümlü tutulması karşısında, bu amaçla özel yaşamına yapılan müdahaleye işçinin rıza göstermemesinin bir önemi bulunmamaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren bakımından yükümlülük ve sorumluluk öngörmekle birlikte, aynı zamanda yetki de vermektedir. Örneğin, Kanun'un 15'inci maddesi uyarınca işveren, çalışanların iş yerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar; işe girişlerinde ve iş değişikliğinde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.

---

<sup>160</sup> Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay Özdemir, S. (2009). s. 145; Gürsel, İ. (2016). s. 373. Ayrıca bkz. Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 26/10/2007 tarihli ve 2006/13723-2007/13089 sayılı kararı.

<sup>161</sup> Şahlanan, F. (2016). s. 107; Özdemir, H. (2010). s. 244-245; Erdoğan, C. (2017). s. 113-114.

<sup>162</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 105.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30'uncu maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır. Bu yönetmeliklerin pek çoğunda işverene iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle işçinin özel yaşamına müdahaleye yol açan yetkiler verilmiştir. Örneğin, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin<sup>163</sup> 12'nci maddesine göre tehlikeli kimyasal maddelere maruz kalan çalışanların sağlık durumları kontrol edilir ve sürekli sağlık gözetimi altında tutulur. Yine Tozla Mücadele Yönetmeliğinin<sup>164</sup> 10'uncu maddesine göre her çalışan için sağlık kaydı tutulur. Yönetmeliğin 12'nci maddesinde ise, bu yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesinde öngörülen durumlarda ve iş yeri hekimince belirlenen sıklıkta çalışanların akciğer radyografilerinin çekileceği düzenlenmiştir.

İşverenin kanun ve yönetmelikler uyarınca görev ve yetkisi kapsamında aldığı tedbirlerin işçinin özel yaşamına müdahalesi, TMK mad. 24/2'de belirtilen "kanunun verdiği yetkinin kullanılması" çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınması konusunda işverene bir yetki veren kanuni bir düzenleme söz konusu olmasa bile, diğer işçiler ve müşterilerin kişilik haklarının korunması bakımından üstün bir yarar söz konusu olduğundan, işverenin bu amaçla özel yaşama müdahalesini hukuka uygun kabul etmek gerekir<sup>165</sup>.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun<sup>166</sup>'unun 3'üncü maddesi uyarınca işverenler, iş yerinin korunması amacıyla valilikten izin alarak kendileri özel güvenlik görevlisi çalıştırabilecekleri gibi, bu konuda özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alabilirler. İşyerindeki güvenlik hizmetlerinin özel güvenlik elemanları vasıtasıyla sağlanması isteğe bağlı olup, güvenlik hizmetleri ister doğrudan istihdam edilen güvenlik görevlileri eliyle ister alt işveren aracılığıyla gerçekleştirilsin, işçilerin üst ve eşyalarının aranması hukuka uygunluk sebeplerinin varlığına bağlıdır. Başka bir anlatımla, iş yerinde güvenlik görevlisi bulundurulması tek başına özel yaşama müdahale yetkisini vermez<sup>167</sup>.

---

<sup>163</sup> RG: 12/08/2013, S. 28733.

<sup>164</sup> RG: 05/11/2013, S. 28812.

<sup>165</sup> Aydın, U. (2002). s. 129; Sevimli, K. A. (2006). s. 107.

<sup>166</sup> RG: 26/06/2004, S. 25504.

<sup>167</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 224.

## D. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINA MÜDAHALEDE TEMEL İLKELER

Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen sebeplerden herhangi birisinin mevcut olması, tek başına özel yaşam hakkına yapılan müdahaleyi hukuka uygun hâle getiremeyebilir. Bu noktada müdahaleyi sınırlandıran bazı temel ilkelerin de göz önünde bulundurulması gerekir. Aksi hâlde özel yaşam hakkına hukuka aykırı müdahale söz konusu olur. Aşağıda özel yaşam hakkına müdahalede dikkate alınması gereken temel ilkeler ayrı başlıklar hâlinde incelenecektir.

### 1. Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi, hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasını gerektiren amaca ulaşmak için sınırlandırmanın ne ölçüde yapılması gerektiğini belirleyen temel bir araçtır<sup>168</sup>. Anayasa'nın 13'üncü maddesine göre temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında göz önünde bulundurulacak hususlardan biri olarak ölçülülük ilkesi, özel hukukta da uygulanır<sup>169</sup>. Söz konusu ilke, hedeflenen amaç ile kullanılan araç arasında yapılan makul bir orantı bulunmasını ifade eder. Bu nedenle her somut olayda karşı karşıya gelen ve hukuki olarak korunan iki değer karşılaştırılması gerekir<sup>170</sup>.

Özel yaşam hakkına yapılan müdahale de ölçülülük ilkesi kapsamında uygunluk, gereklilik ve orantılılık ilkeleri bakımından hukuka uygunluk denetimine tabidir<sup>171</sup>. Bu bağlamda, özel yaşam hakkına müdahale amacı ile uygulanan yöntem arasında makul ve kabul edilebilir bir orantı bulunmalıdır<sup>172</sup>. Ayrıca, özel yaşama müdahalede bulunmaksızın amaca ulaşmanın mümkün olup olmadığı belirlenmeli, daha sonra varsa birden fazla seçenek arasından özel yaşam hakkını en az düzeyde ihlal eden yöntemin seçilip seçilmediği ortaya konulmalıdır. Örneğin, detektör ve benzeri araçlarla arama yapma imkânı varken elle arama yapılmasında ölçülü davranıldığı söylenemez. İşçilerin üstlerinin elle aranması, en son

<sup>168</sup> Metin, Y. (2017). "Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük ilkesi Evrensel Bir Anayasal ilke midir?", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1, s. 4; Ugan Çataalkaya, D. (2019). s. 30-31.

<sup>169</sup> Alp, M. (1999). "Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukuku'nda Özellikle Hizmet Aksinin Feshinde Uygulanması", *Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi*, Ocak 1999/12, C. 17, S. 205, s. 1519-1534; Okur, Z. (2011/2). s. 105-106; Ugan Çataalkaya, D. (2019). s. 54. Ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15/10/2007 tarihli ve 1615-30228 sayılı kararı.

<sup>170</sup> Yıldız, G. B. (2013). "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, s. 682.

<sup>171</sup> Metin, Y. (2017). s. 60; Erdoğan, C. (2017). s. 144-145.

<sup>172</sup> Öktem Songu, S. (2011). s. 1079.

başvurulacak yöntem olmalıdır<sup>173</sup>. Mesainin takibi veya iş yeri güvenliği amacıyla giriş çıkışlarda manyetik kartla denetleme yerine biyometrik kontrol yönetimine başvurulması uygun düşmez<sup>174</sup>. Kamera ile gözetleme uygulaması ile amaca ulaşmak mümkün olduğu hâlde, aynı zamanda ses kaydının da alınması uygun değildir<sup>175</sup>. Bunun gibi, üst aramasının kendi cinsiyetinden biri tarafından yapılması da ölçülülük ilkesinin gereğidir<sup>176</sup>.

Fransız yargı kararlarında örneğin “işçinin iş yerindeki dolabının ondan habersiz ve yokluğunda kontrol amaçlı açılmasının ancak iş sağlığı ve güvenliğinin zorunlu kıldığı durumlarda”, “tehlikeli makineleri kullanan veya tehlikeli malzemelerle çalışan işçilere alkol testi yapılmasının ancak disiplin amaçlı değil sağlık veya güvenlik amaçlı olması hâlinde”, “üst aramasının ancak iş yerinde eşya kaybı nedeniyle, işçinin onayı ve iş yerindeki işçilerin belli bir kısmının huzurunda gerçekleştirilmesi veya iş yerinde hırsızlık yapılabileceğine ilişkin özel riskler bulunmaktaysa dedektör aracılığıyla veya bir kişinin tanıklığında, üstü aranan işçinin onuru veya özel yaşamının gizliliğine zarar verilmeyecek şekilde yapıldığı takdirde” hak ihlali sayılmayacağı ölçülülük kriteri çerçevesinde kabul edilmiştir<sup>177</sup>.

Haklı nedenlerin varlığı hâlinde işveren, iş yeri ve işçilerini video kamera ile gözetleyebilir. Ancak başka bir denetim yöntemine başvurulması mümkün ise, gözetleme yoluna gidilmemelidir. Başka bir anlatımla, işverenin ulaşmak istediği amaca başka bir yöntemlerle ulaşılması mümkün ise, video ile gözetleme yoluna başvurmak hukuka aykırı olacaktır<sup>178</sup>. Kamera ile gözetlemenin gerekli olup olmadığı değerlendirilirken işçinin kişilik haklarına daha az müdahaleye yol açacak bir yöntemin mevcut olup olmadığı araştırılmalıdır<sup>179</sup>. Diğer yandan, işçi bilgilendirilmiş olsa dahi, dinlenme alanları, giyinme ve soyunma, tuvalet ve yemekhane bölümlerinde işçilerin kamera ile gözetlenmesi özel yaşama haksız müdahale niteliğinde kabul edilmektedir<sup>180</sup>.

---

<sup>173</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 110; Dursun Ateş, S. (2019). s. 556-557.

<sup>174</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 262.

<sup>175</sup> Dursun, Y. (2021). s. 103.

<sup>176</sup> Bayram, F. (2006). s. 28.

<sup>177</sup> Bkz. Elbir, N. (2020). *Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Yetkin Yay., s. 241.

<sup>178</sup> Erdoğan, C. (2017). s. 118.

<sup>179</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 367.

<sup>180</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 371; Çil, Ş. (2021). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*, Ankara: Yetkin Yay., s. 1589.

Müdahalenin ulaşılmak istenen amaca yönelik olması ve bireysel nitelik taşıması da ölçülülük ilkesinin gereğidir. Özel yaşama müdahaleyi gerektiren neden, hangi işçileri ilgilendiriyorsa uygulamanın yalnızca onları hedef alması gerekir<sup>181</sup>. Bu açıdan, örneğin, bulaşıcı bir hastalığa yakalanan bir işçi ile teması bulunanların yanında teması bulunmayanların da karantinaya tabi kılınması hukuka aykırı bir müdahale niteliğinde olur. Bunun gibi, bulaşıcı bir hastalık için yapılan test, sadece o hastalığın tespiti amacıyla yapılmalı, genel bir sağlık taramasına dönüştürülmemelidir<sup>182</sup>. Çalışanlara uygulanan alkol ve uyuşturucu testleri, HIV testi, psikolojik ya da genetik testler değişik nedenlerle işçinin özel yaşamına müdahale olarak kabul edilebilmektedir. Nitekim testin yapılabilmesi için işçiden beden sıvısı örneği alınması, kişinin gizli kalmasını istediği sağlık verilerinin yapılacak test sonucunda ortaya çıkması gibi hususlar özel hayata müdahale oluşturmaktadır<sup>183</sup>. Bu çerçevede de ölçülülük ilkesi önem arz etmektedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü maddesinde de kişisel verilerin ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda belirtilen yöntem ve kurallara uygun olarak işlenebileceği düzenlenmiştir. Buna göre kişisel verilerin işlenmesi hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olmalı, doğru ve gerektiğinde güncel olmalı, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmeli, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı ve ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmelidir.

## **2. Eşitlik İlkesi**

Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlığını taşıyan 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi, yalnızca kamu hukukuna ilişkin bir kurum olmayıp, özel hukuk ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulan temel bir ilkedir<sup>184</sup>. Anayasal eşitlik ilkesi, iş hukukunda "eşit davranma ilkesi" olarak uygulama alanı bulmaktadır<sup>185</sup>. Eşit davranma ilkesi, "objektif ve haklı

---

<sup>181</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 110.

<sup>182</sup> a.g.e. s. 111.

<sup>183</sup> Çetin, E. (2015). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, İstanbul: On iki Levha Yay., s. 191-192.

<sup>184</sup> Ulucan, D. (2013). "Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, s. 372; Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara: Yetkin Yay., s. 65.

<sup>185</sup> Tuncay, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yay.,



nedenlerin ışığında işverene işçilerine karşı gerektiğinde eşit gerektiğinde farklı davranma borcu yükleyen kurallar bütünüdür<sup>186</sup>.” Başka bir anlatımla, eşit davranma ilkesi, işverenin aynı niteliklere sahip, aynı ya da benzer işlerde çalışan işçiler arasında farklı davranmamasıdır<sup>187</sup>. Eşit davranma borcunun fonksiyonlarından biri iş yerinde çalışanlar arasında adil çalışma koşullarının sağlanması ve böylece çalışma barışının tesisidir<sup>188</sup>. Gerçekten, “Diğer işçiye oranla kendisine daha kötü davranıldığını sanmak veya bilmek kadar işçinin adalet duygusunu zedeleyen pek az şey vardır<sup>189</sup>.”

İş Kanunu’nun 5’inci maddesine göre “İş ilişkisinde, dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz... İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı farklı işlem yapmaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” Buna göre, farklı davranmayı haklı kılan bir neden bulunmadıkça, iş ilişkisinin kurulmasında, sözleşmenin devamında ve sona ermesinde işçiler arasında bir ayırım yapılmamalıdır. Özel yaşam hakkına müdahalede eşitlik ilkesinin göz önünde bulundurulması gerekir. Bu açıdan işverenin eşit davranma yükümlülüğü, işverenin sözleşme özgürlüğünü ve yönetim hakkını sınırlar<sup>190</sup>.

Bir görüşe göre eşitlik ilkesine aykırı bir uygulamanın bulunması, aynı hakkın kullanılması noktasında kural olarak diğer işçi veya işçilere talep hakkı vermez. Örneğin, bir kısım işçilere cuma günü camiye gitme

s. 9; Ertürk, Ş. (2002). s. 96; Yuvalı, E. (2012). *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 36.

<sup>186</sup> Ertürk, Ş., Gürsel, İ. (2011). İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi, içinde Baştzeri, Süleyman (Der.), *Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan* (ss. 425-458), C. I, İstanbul: Beta Yay., s. 427.

<sup>187</sup> Yıldız, G. B. (2008). s. 65.

<sup>188</sup> Yuvalı, E. (2012). s. 39.

<sup>189</sup> Tuncay, A. C. (1982). s. 107. Yargıtay da bir kararında konu ile ilgili şu ifadelerle yer vermiştir: “İşveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekte de yükümlüdür.” Ayrıca bkz. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 14/5/2014 tarihli ve 5708-10806 sayılı kararı. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10/12/2018 tarihli ve 3767-22771 sayılı kararı.

<sup>190</sup> Ulucan, D. (2013). s. 373; Ertürk, Ş. (2002). s. 108; Yıldız, G. B. (2008). s. 168, 207 vd.

izni, diğer işçilere bu yönde izin talep hakkı vermez. İşçinin temel hakkı kapsamına giren ihtiyaçları ile birlikte işverenin işletmeden kaynaklanan durumu da göz önünde bulundurulmalıdır<sup>191</sup>.

Eşit davranma ilkesi, yönetim hakkını sınırlandırır<sup>192</sup>. İşveren yönetim hakkını kullanırken farklı davranmayı haklı kılan bir neden olmadıkça işçilerine farklı davranmamalıdır. İşçilerin kişilik hakkı kapsamındaki görüntü ve ses üzerindeki haklarına müdahalede işçilere eşitlik ilkesine uygun davranılmalıdır<sup>193</sup>. İşverenin, ayrımı haklı kılan bir neden olmamasına rağmen, kamera ile gözetleme uygulamalarında işçilere eşit davranmaması hâlinde eşitlik ilkesinin ihlali ve dolayısıyla işçinin özel yaşamına haksız bir müdahale söz konusu olur<sup>194</sup>. Bunun gibi, haklı bir neden bulunmadığı hâlde, iş yerinde aynı durumda olan bir grup işçinin üst ve eşyalarının aranması eşit davranma ilkesine aykırıdır. İşyerinde ekonomik değeri yüksek malları korumak amacıyla yalnızca bu mallara erişim imkânı olan işçilerin giriş ve çıkışlarda denetime tabi tutulması, üst veya eşyalarının aranması eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. Önemli olan denetim ve arama uygulamasına tabi tutulacak işçi grubu arasında ayırım yapılmamasıdır<sup>195</sup>. Buna karşılık, sadece araç sürücülerine alkol testinin yapılmasında, farklı davranmayı haklı kılan bir neden söz konusu olduğundan, eşit davranma borcunun ihlal edildiğinden söz edilemeyecektir<sup>196</sup>.

### **3. Şeffaflık İlkesi**

Şeffaflık ilkesi gereğince işçinin özel yaşamına yapılan her türlü müdahaleden önceden haberdar edilmesi, müdahalenin amacı, kapsamı ve yöntemi hakkında ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmesi gerekir<sup>197</sup>. İşçinin özel yaşamına müdahale niteliğindeki uygulama süreçleri saydam bir şekilde yürütülmeli; gerekçesi ne olursa olsun gizli yapılmamalıdır<sup>198</sup>.

---

<sup>191</sup> Ertürk, Ş. (2002). s. 109.

<sup>192</sup> Süzek, S. (2020). s. 83.

<sup>193</sup> Bayram, F. (2006). s. 27; Gürsel, İ. (2016). s. 368 vd.

<sup>194</sup> Dursun, Y. (2021). s. 104

<sup>195</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 219; Dursun Ateş, S. (2019). s. 557.

<sup>196</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 88.

<sup>197</sup> Özdemir, E. (2008). s. 21; Uncular, S. (2014). s. 133. Yargıtay da bir kararında, işçinin bilgisi olmadan işçinin bilgisayarına yerleştirilen klavye yakalayıcısı adı verilen bir program yoluyla kişisel verilerine ulaşılmasını ve bu verilerin iş sözleşmesinin feshinde sebep olarak belirtilmesini haklı bulmamıştır. Bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 7/5/2019 tarihli ve 2017/21857-2019/9884 sayılı kararı.

<sup>198</sup> Öktem Songu, S. (2011). s. 1076.

Ayrıca işçiye kendisi hakkında elde edilen bilgilere ulaşma ve itiraz hakkının tanınması gerekir<sup>199</sup>.

Çalışanların iş yerinde izlenmesi ancak meşru bir amaca dayanıyorsa bu amacın gerekliliklerini aşmayacak biçimde uygulanması ve işçilerin bilgilendirilmesi hâlinde hukuka uygun kabul edilebilir. Kamera ile gözetleme ya da görüntünün yanı sıra konuşmaların kayda alınması hâlinde özel hayata ağır bir müdahaleden söz edilebilir<sup>200</sup>. Kamera ile gözetlemede bilgilendirme yükümlülüğünün<sup>201</sup> kapsamı, gözetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulanma şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma biçim ve şartları, kameraların yerleştirildiği alanlar, kamera sayısı ve kayıtlara erişim gibi bilgiler olmalıdır<sup>202</sup>. Bu nedenle iş ilişkisinde işçilerin uyarı levhaları ile bilgilendirilmesi tek başına yeterli değildir<sup>203</sup>. İşçi yeterli bir bilgilendirme sayesinde kendisini hukuka aykırı müdahalelerden koruyabilir<sup>204</sup>.

İşçinin önceden bilgilendirilmesi, işçide gizlilik beklentisinin oluşmasına engel olur. İş sözleşmesinde e-posta ve bilişim teknolojilerinin kullanılmasına ilişkin kuralların belirtilmesi ya da bu kuralların işçilere tebliğ edilmesi hâlinde, gizlilik beklentisi olduğu ileri sürülemeyecektir. Belirtilmelidir ki, iş için verilen e-postanın işverence kontrol edilmesine karşı işçinin gizlilik beklentisi oluştuğuna yönelik iddiası dinlenemez. Çünkü iş için verilen e-postanın işveren tarafından kontrol edilebileceğini işçinin bildiği varsayılmaktadır<sup>205</sup>. Ancak elektronik posta adresi şirket

<sup>199</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 111.

<sup>200</sup> Çetin, E. (2015), s. 220-221.

<sup>201</sup> Erbaş, C. G. (2017). "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Gözetlenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1, s. 106; Dursun, Y. (2021). s. 105.

<sup>202</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 370.

<sup>203</sup> Dursun, Y. (2021). s. 106.

<sup>204</sup> Sevimli, K. A. (2006). s. 111; Erdoğan, C. (2017). s. 148.

<sup>205</sup> Erdoğan, C. (2017). s. 89. "Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamına göre davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak iş akdi daha önce feshedilen S. A. ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği iş yeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b. maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13/12/2010 tarihli ve 2009/447-2010/37516 sayılı kararı. "Davacı ve diğer arkadaşlarının WhatsApp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir

uzantısı şeklinde oluşturulsa dahi hesap işçinin belirlediği şifre ile açılıyorsa özel yaşam alanına girer<sup>206</sup>.

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü, iletişim araçlarının denetlenmesinde de söz konusudur<sup>207</sup>. İşçilere denetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulanma şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma şartları gibi konularda önceden bilgi verilmelidir<sup>208</sup>. Aynı şekilde bilgisayar, internet ve telefon gibi elektronik iletişimin kullanımı ile ilgili kuralların açık ve anlaşılır biçimde önceden işçilere bildirilmesi gerekir<sup>209</sup>.

İşverenlerin telekomünikasyon yoluyla işçilerin iletişimini dinlemeleri ve kayda almaları mümkün değildir<sup>210</sup>. Aksi hâlde TCK mad. 132 uyarınca haberleşmenin gizliliği ihlal edilmiş olur. İşyeri telefonlarında yapılan görüşmelerin dinlenmesi konusunda, kural olarak işçilerin rızası gerekir. Ancak tarih, saat ve aranan numara gibi verilerin kontrol edilmesi hukuken korunabilir. Böyle bir durumda konuşmanın içeriği dinlenmediği için kişilik hakkına müdahaleden söz edilemeyecektir. Bununla birlikte, işçi uyarılmamışsa iş yeri telefonundan yapılan görüşme, özel yaşam kavramı içinde değerlendirilebilir<sup>211</sup>. Bu durumda gizlilik beklentisinin oluştuğu söylenebilir.

İş için tahsis edilen ulaşım araçlarının kullanılma şartları ile ilgili de işçinin önceden bilgilendirilmesi gerekir. İş organizasyonu ve özel amaçlı

---

işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını ararak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerinin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve yanı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin iş yerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır...” Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1/6/2017 tarihli ve 2016/14206-2017/9527 sayılı kararı. İş için verilen bilgisayar ile mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla giren işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı bulan karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4/5/2009 tarihli ve 2008/36305-2009/12393 sayılı kararı.

<sup>206</sup> Küzeci, E. (2019). s. 396; Çil, Ş. (2021). s. 1591.

<sup>207</sup> Erbaş, C. G. (2017). s. 106; Gürsel, İ. (2016). s. 386-387.

<sup>208</sup> Gürsel, İ. (2016). s. 387; Dursun, Y. (2021). s. 113.

<sup>209</sup> Okur, Z. (2011/2). s. 154; Keser, H. (2019). s. 463; Yiğit, Y. (2010). s. 177; Dönmez, U., Okutan, B. (2019). s. 22.

<sup>210</sup> Dursun Ateş, S. (2019). s. 595.

<sup>211</sup> Arslan Öncü, G. (2019). s. 143.

kullanımın tespiti amacıyla işçinin GPS araçlarıyla izlenmesi mümkündür. Ancak işçiye özel amaçlı kullanım izni verilmişse işçinin iş saatleri dışında GPS araçlarıyla izlenmesi özel yaşamına müdahale niteliği taşır<sup>212</sup>.

#### 4. Dürüstlük Kuralı

Özel yaşam hakkına müdahalede göz önünde bulundurulacak temel ilkelerden biri de dürüstlük kuralıdır<sup>213</sup>. Türk Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesine göre "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz."

Her hakkın kullanımında olduğu gibi, işveren de yönetim hakkını dürüstlük kurallarına uygun kullanmak zorundadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 399'uncu maddesine göre işçinin, işverenin işin görülmesi ve işçilerin iş yerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenleme ve özel talimatlarına uyma borcu, dürüstlük kurallarına göre kendisinden beklenebilecek olanla sınırlıdır<sup>214</sup>. İş Kanunu'nun 75'inci maddesinin ikinci fıkrasında da "İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür." kuralına yer verilmiştir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasının a bendi uyarınca kişisel verilerin dürüstlük kuralına uygun işlenmesi gerekir. İşveren özellikle iş ilişkisinin kurulması aşamasında olmak üzere işçi hakkında bazı bilgileri öğrenmek isteyebilir. İşverenin yönetim hakkı ile de bağlantısı bulunan bilgi edinme hakkını dürüstlük kurallarına uygun kullanması gerekir. İşçiden bilgi almak amacıyla sorulan soruların işle ilgili olması gerekir. Ayrıca bilgi istemi objektif nedenlere dayanmalıdır. İşle bağlantısı bulunmayan ve uygun olmayan sorular, kişilik haklarını ve ayrımcılık yasağını ihlal edebilir<sup>215</sup>.

<sup>212</sup> Okur, Z. (2011). s.141.

<sup>213</sup> Erdoğan, C. (2017). s. 145.

<sup>214</sup> Süzek, S. (2020). s. 83; Sümer, H. H. (2020), *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yay., s. 14. "İşveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez." Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10/12/2018 tarihli ve 3767-22771 sayılı kararı.

<sup>215</sup> Odaman, S. (2003). *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*, Ankara: Kamu-İş Yayını, s. 88; İşçiye yöneltebilecek sorular ve sınırları hakkında geniş bilgi için bkz. Gürsel, İ. (2016). s. 289 vd.; Küzeci, E. (2019). s. 390 vd.;

Kapı kontrollerinde, üst veya eşya aramalarında keyfilik müdahaleyi hukuka aykırı hâle getirebilir. Özellikle bütün işçilerin üstlerinin aranmasının imkânsız veya çok zor olduğu durumlarda üstleri aranacak işçiler objektif kriterlere göre belirlenmelidir<sup>216</sup>. Bunun gibi, işçinin üst aramasının gereğinden fazla uzatılması veya işçiden üzerindeki bazı giysileri çıkarmasının istenmesi gibi işçinin onur ve haysiyetini kırıcı uygulamalar dürüstlük kuralına aykırıdır<sup>217</sup>.

## **E. ÖZEL YAŞAM HAKKINA HAKSIZ MÜDAHALENİN HUKUKİ YAPTIRIMI**

İşçinin özel yaşamına hukuka aykırı olarak yapılan müdahale hem haksız fiil<sup>218</sup> niteliğinde hem de sözleşmeye aykırı bir davranıştır. Bu nedenle işçi, özel yaşamına haksız müdahalesi nedeniyle kişilik hakkının ihlalden kaynaklanan zararlarını haksız fiil veya sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine göre isteyebilecektir<sup>219</sup>. Kişilik hakları saldırıya uğrayan işçi, Türk Medeni Kanunu'nun 24/1 ve 25/1 hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu'nun 58'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca müdahalenin hukuka aykırılığının tespitini, önlenmesini, durdurulmasını ve buna yönelik kararların üçüncü kişilere bildirilmesini ve yayımlanmasını isteyebilir. İşçi, Türk Medeni Kanunu'nun 25'inci maddesinin üçüncü fıkrası ve Türk Borçlar Kanunu'nun 58'inci maddesi çerçevesinde manevi tazminat veya manevi tazminatın yerine diğer bir giderim biçimi ya da bunun tazminata eklenmesi talebinde bulunabilir<sup>220</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11/ğ hükmüne göre işverenin işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı işlemesinden dolayı zarara uğrayan işçi zararın tazminini isteyebilir. Aynı Kanun'un 14/3 hükmünde ise kişilik hakları ihlal edilenlerin genel hükümlere göre tazminat haklarının saklı olduğu belirtilmiştir.

İşçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi hâlinde işçi, İş Kanunu'nun 24/II, b, c ve d maddeleri uyarınca iş sözleşmesini derhâl feshedebilir<sup>221</sup>.

---

Uncular, S. (2014). s. 190 vd.; Manav, A. E. (2015). s. 114; Dursun Ateş, S. (2019). s. 528-529.

<sup>216</sup> Bayram, F. (2006). s. 28.

<sup>217</sup> a.g.e. s. 28.

<sup>218</sup> Okur, Z. (2011). s. 393.

<sup>219</sup> a.g.e. s. 395; Dursun, Y. (2021). s. 119.

<sup>220</sup> Süzek, S. (2020). s. 408; Okur, Z. (2011). s. 393 vd.; Erdoğan, C. (2017); Dursun, Y. (2021). s. 119 vd.

<sup>221</sup> Süzek, S. (2020). s. 408; Öktem Songu, S. (2011). s. 1091; Erdoğan, C. (2017). s. 163-164; Dursun, Y. (2021). s. 124.

Özel yaşama müdahale teşkil eden davranışın işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması, haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmaz<sup>222</sup>. Bu durumda işçi, çalışma süresi en az bir yıl olmak kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca İş Kanunu'nun 26'ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca tazminat isteğinde de bulunabilir. Farklı işlemde bulunma nedenine göre İş Kanunu'nun 5'inci maddesi gereğince ayrımcılık tazminatı ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'inci maddesi uyarınca sendikal tazminat da dava konusu edilebilir<sup>223</sup>.

İş sözleşmesinin kişilik haklarına aykırı olduğu gerekçesiyle Türk Borçlar Kanunu'nun 27'nci maddesine dayanılarak sözleşmenin geçersizliğinin tespitine yönelik talepte de bulunulabilir. Kişilik haklarına yönelik cezai yaptırımlar ise Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiştir<sup>224</sup>.

<sup>222</sup> Öktem Songu, S. (2011). s. 1091-1092.

<sup>223</sup> Süzek, S. (2020). s. 408.

<sup>224</sup> "Haberleşmenin gizliliğini ihlal

**Madde 132-** (1) Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3) Kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın hukuka aykırı olarak alenen ifşa eden kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. **(Ek cümle: 2/7/2012-6352/79 md.)** İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması hâlinde de aynı cezaya hükmolunur.

(4) **(Mülga: 2/7/2012-6352/79 md.)**

*Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması*

**Madde 133-** (1) Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi, diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda alan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.

(3) **(Değişik: 2/7/2012-6352/80 md.)** Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri hukuka aykırı olarak ifşa eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve dörtbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması hlinde de aynı cezaya hükmolunur.

*Özel hayatın gizliliğini ihlal*

**Madde 134-** (1) Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi hâlinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) **(Değişik: 2/7/2012-6352/81 md.)** Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması hâlinde de aynı cezaya hükmolunur.

*Kişisel verilerin kaydedilmesi*

**Madde 135-** (1) Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırkı kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır.

### III. SONUÇ

İş ilişkisinde işçi, iş görme edimini işverenin emir ve otoritesine bağlı olarak yerine getirir. Ancak bağımlılık unsuru, işçinin temel hak ve özgürlüklerini tamamen işverenin iradesine terk ettiği anlamında yorumlanamaz. Kişilik hakkının şahsa sıkı sıkıya bağlılığı, mutlak, vazgeçilmez ve devredilmez niteliği iş sözleşmesinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde de geçerlidir. İşçinin kişilik hakkı ve dolayısıyla temel hak ve özgürlükleri işverenin yönetim hakkını sınırlandırır. İşveren koruma borcu gereği, yönetim hakkını kullanırken işçinin kişiliğine ve kişilik değerlerine saygı göstermek zorundadır.

İşçinin özel yaşamına saygı, özel yaşamına ilişkin hak ve özgürlüklerini serbestçe kullanılabilmesine imkân tanınmasını; haklı bir sebep bulunmadıkça kişilik değerlerine müdahale edilmemesini; müdahalenin sınırlı ve istisnai olmasını gerektirir. İşçinin özel yaşamına müdahale, kural olarak hukuka aykırıdır. Bununla birlikte, Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen hukuka uygunluk sebeplerinden birisinin mevcut olması ve ölçülülük, eşitlik, şeffaflık ve dürüstlük kuralı gibi temel ilkeler de göz önünde bulundurulmak kaydıyla, özel yaşama yapılan müdahale hukuka uygun görülebilir. Bu nedenle, işçilerle ilgili kişisel verilerin işlenmesi; işe girişte sorulan sorular, internet, e-posta gibi iletişimlerinin denetlenmesi, kapı denetimi, üst ve eşyalarının aranması; iş yeri içindeki davranışlarının görüntü ve ses alma araçlarıyla gözetilmesi gibi uygulamalara ancak hukukun tanıdığı imkân ve kurallar çerçevesinde başvurulabilmelidir.

---

*Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme*

**Madde 136-** (1) Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) (Ek:17/10/2019-7188/17 md.) Suçun konusunun, Ceza Muhakemesi Kanununun 236'nı maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları uyarınca kayda alınan beyan ve görüntüler olması durumunda verilecek ceza bir kat artırılır.

*Nitelikli haller*

**Madde 137-** (1) Yukarıdaki maddelerde tanımlanan suçların;

a) Kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle,

b) Belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle,

İşlenmesi hâlinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır.

*Verileri yok etmeme*

**Madde 138-** (1) Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) (Ek: 21/2/2014-6526/5 md.) Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır."



İşçi, özel yaşamına, hukuka, kanuna ve kişilik haklarına aykırı müdahale niteliğindeki talimatlara uymak zorunda değildir. İşverenin bu nitelikteki talimatlarına uymayan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde haksız fesih hükümleri söz konusu olacaktır. Özel yaşamına hukuka aykırı olarak müdahale edilen işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, kişilik hakkının ihlali nedeniyle manevi tazminat talebinde de bulunabilir.

## KAYNAKÇA

- AKİPEK, Jale, AKINTÜRK, Turgut, ATEŞ, Derya (2013). *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*, C. I, 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- AKSOY, Hüseyin Can (2010). *Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Çakmak Yayınevi.
- ALP, Mustafa (1999). “Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukuku’nda Özellikle Hizmet Aksinin Feshinde Uygulanması”, *Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi*, C. 17, S. 205, ss. 1519-1534.
- ARSLAN ÖNCÜ, Gülay (2019). *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-8, Ankara: Anayasa Mahkemesi Yayını.
- AYAN, Mehmet, AYAN, Nurşen (2020). *Kişiler Hukuku*, 9. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.
- AYDIN, Sevil (1997). *Radyo ve Televizyon Yoluyla Kişilik Haklarının İhlali ve Hukuksal Koruma*, Ankara: Adil Yayınevi.
- AYDIN, Ufuk (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- BAYBORA, Dilek (2017). “Yargı Kararları ile Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 14, S. 56, ss. 1705-1740.
- BAYRAM, Fuat (2006). Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı* (ss. 11-48), Ankara: Plaka Matbaacılık.
- BAYRAM, Fuat (2014). “İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan - Özel Sayı, ss. 163-174.
- BELGE, Ayşe Merve (2017). “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli ve Korunması Yolları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 10, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan - Özel Sayı, ss. 1025-1051.

- BİRBEN, Erhan (2016). İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, içinde CENTEL, Tankut, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (ss. 135-169). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- CANBOLAT, Ferhat, GÖNÜL KOŞAR, Günhan (2020). “Basın Yoluyla Kişilik Hakkı İhlalinin Tespitinde Kullanılan Yargıtay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Ölçütlerinin Değerlendirilmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 151, ss. 259-302.
- ÇELİK, Kübra Deniz (2019). *Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- ÇETİN, Evra (2015). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- ÇİL, Şahin (2021). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*, 8. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.
- DÖNMEZ, Utku, OKUTAN, Bilge (2019). *Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- DURAL, Mustafa, ÖĞÜZ, Tufan (2013). *Türk Özel Hukuku, Kişiler Hukuku, C. II*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- DURŞUN ATEŞ, Sevgi (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- DURŞUN, Yonca (2021). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ELBİR, Nazlı (2020). *Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- ERBAŞ, C. Gökhan (2017). “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Gözetlenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1. ss. 97-108.
- ERDOĞAN, Canan (2017). *Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- ERTÜRK, Şükran (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ERTÜRK, Şükran, GÜRSEL, İlke (2011). İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi, içinde BAŞTERZİ, Süleyman (Der.), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (ss. 425-458), C. I, İstanbul: Beta Yayınları.

- HELVACI, Serap (2016). *Kişiler Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- GÜRSEL, İlke (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- KESER, Hakan (2019). "İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 16, S. 62, 445-490.
- KILIÇOĞLU, Ahmet (2016). *Medeni Hukuk*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- KILIÇOĞLU, Ahmet (1990). "Kişilik Haklarına Basın Yoluyla Saldırıların Bakımından Medeni ve Borçlar Kanunumuzda Yapılan Değişiklikler", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 3, ss. 371-400.
- KÜZECİ, Elif (2019). *Kişisel Verilerin Korunması*, 3. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- MANAV, A. Eda (2015). "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerin Korunması", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, S. 2, ss. 95-136.
- METİN, Yüksel (2017). "Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke midir?", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 1-74.
- ODAMAN, Serkan (2003). *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*, Ankara: Kamu-İş Yayını.
- OĞUZ, Özgür (2018). "Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Çalışma Hayatına Yansımaları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 15, S. 60, ss. 1329-1350.
- OĞUZMAN, M. Kemal, SELİÇİ, Özer, OKTAY ÖZDEMİR, Saibe (2009). *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, 9. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- OKUR, Zeki (2006). "İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü", *Kamu-İş Dergisi*, C. 8, S. 4, ss. 1-47.
- OKUR, Zeki (2005). "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", *Kamu-İş Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 97-108.
- OKUR, Zeki (2011). *Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan (ss. 368-408), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- OKUR, Zeki (2011). *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*, İstanbul: Legal Yayınları.
- OKUR, Zeki (2016). "Yeni Teknoloji ve İş Hukuku", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S. 3, ss. 4-19.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi (2011). İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerinde Bir Değerlendirme, içinde BAŞTERZİ, Süleyman (Der.), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan* (ss. 1057-1098), C. I, İstanbul: Beta Yayınları.
- ÖZDEMİR, Erdem (2008). "İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerine Etkisi Üzerine", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 10, ss. 13-24.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa (2010). "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIV, S. 1-2, ss. 231-270.
- ÖZKALP, Enver, AYDIN, Ufuk, TEKELİ, Seda (2013). "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, C. 26, S. 2, ss. 18-33.
- SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu, KOLAN, Şelen (2019). "Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 16, S. 62, ss. 491-562.
- SEROZAN, Rona (2015). *Medeni Hukuku, Genel Bölümler, Kişiler Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- SEVİMLİ, Kâmil Ahmet (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- SEVİMLİ, Kâmil Ahmet (2013). "Türk Borçlar Kanunu m.17 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *Çalışma ve Toplum*, S. 1, ss. 107-148.
- SIRABAŞI, Volkan (2007). *İnternet ve Radyo-Televizyon Aracılığıyla Kişilik Haklarına Tecavüz*, 2. Baskı, Ankara: Adalet Yayınları.
- SÜMER, Halûk Hâdi (2020). *İş Hukuku*, 25. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- SÜZEK, Sarper (2020). *İş Hukuku*, 19. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

- ŞAHLANAN, Fevzi (2016). İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şeklinde Kullanma-Haklı Fesih - *Karar İncelemeleri II* (ss. 103-108), İstanbul: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını.
- TANDOĞAN, Halûk (1963). “Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XX, S. 1-4, ss. 1-36.
- TUNCAY, A. Can (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz (2019). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- ULUCAN, Devrim (2013). “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, ss. 369-383.
- UNCULAR, Selen (2014). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILDIZ, Gaye Burcu (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- YILDIZ, Gaye Burcu (2013). “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, ss. 681-707.
- YİĞİT, Yusuf (2010). “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 161-214.
- YUVALI, Ertuğrul (2012). *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

### **Yargıtay Kararları**

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1984/343-1984/916, 3/2/1984.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19878452-9106, 15/10/1987.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1615-30228, 15/10/2007.
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 2006/13723-2007/13089, 26/10/2007.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2007/27583-2008/5294, 17/3/2008.

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 11193-9563, 21/4/2008.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2009/447-2010/37516, 13/12/2010.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2009/13474-2011/23572, 12/7/2011.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 21018-18341, 9/9/2013.
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 5708-10806, 14/5/2014.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2015/43589-2016/6048, 10/3/2016.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2015/8023-2016/13598, 5/5/2016.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2015/8730-2017/1000, 31/1/2017.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/5475-2017/2968, 2/3/2017.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 26242-16679, 26/10/2017.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 3767-22771, 10/12/2018.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2018/10718-2019/559, 10/1/2019.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2017/21857-2019/9884, 7/5/2019.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2016/18023-2019/15067, 4/7/2019.