



Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Dergisi  
Erzincan Law Review

Cilt/Vol: 25 Sayı/No: 2 Aralık/December 2021

**İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından  
Kaynaklanan Nedenlerle Feshi**

**Termination of Employment Contract Due to Private Life of  
Employee**

**Arş. Gör. Büşra YAŞAR\***

**ÖZ**

Özel yaşam alanının içerisine pek çok unsur dahildir; bu unsurları numerus clausus olarak saymak mümkün olmadığı gibi böyle bir sayım doğru da olmaz. Zira, değişen şartlarla birlikte özel yaşam alanı da değişmektedir. Bireyin özel yaşamını özgürce şekillendirme ve belirli sınırlar çerçevesinde dilediği şekilde yaşamını sürdürme hakkı bulunmaktadır. Bu hakka bir birey olarak işçinin de sahip olduğu kuşkusuzdur. Kural olarak özel yaşam, müdahaleye açık olmayan bir hak olarak değerlendirilse de belirli sınırlamalar dahilinde bu alana müdahale mümkündür. İş ilişkisi taraflar arasında kişisel bir ilişkinin kurulmasını gerektirdiğinden ve işçinin özel yaşamındaki davranışları işverene zarar verebileceğinden yahut işyerinde olumsuzluklara yol açabileceğinden bu çerçevede kısıtlanması mümkündür. Nitekim, yönetim hakkını emir ve talimatlarıyla somut olarak kullanan işveren iş ilişkisini zedelediği ölçüde işçinin özel yaşamına

\* Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

E-posta: busra.yasar@erzincan.edu.tr. ORCID: 0000-0002-3691-7078.

**Araştırma Makalesi/Research Article**

**Makale Geliş Tarihi:** 26.11.2021 / **Makale Kabul Tarihi:** 22.12.2021.

**Atf:** Büşra Yaşar, “İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi”, EBYÜ-HFD, C. 25, S. 2, Aralık 2021, (335-373).

müdahalede bulunabilecektir. Ancak bu müdahale de sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Zira işveren, yönetim hakkını işçinin özel yaşamını tamamen kısıtlayacak ve kişilik haklarını hiçe sayacak şekilde kullanamaz. Bu bağlamda işverenin korunmaya değer iktisadi menfaati ile işçinin özel yaşamı arasındaki dengenin sağlanması oldukça önemlidir. Bu çalışmada, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki menfaat dengesinin sağlanabilmesi için işverenin yönetim hakkının sınırına açıklık getirilerek, işçinin özel yaşam alanı içerisinde kabul edilen bazı davranışlar yüksek mahkeme kararları ışığında ele alınıp, bunların iş sözleşmesinin sona ermesine etkisi değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşçinin özel yaşamı, işverenin yönetim hakkı, fesih, sosyal medya, işyerindeki duygusal ilişkiler.

### ABSTRACT

The term of private life includes many factors. Neigther it is possible to count these factors as numerus clausus, nor such a count would be correct. Due to changing conditions, the private life changes too. The individual has the right to freely shape his/her private life and to continue his/her life as he/she wishes within certain limits. There is no doubt that the worker has this right as an individual. As a rule, private life is considered as a right that is not open to interference, but interference in this area is possible within certain limitations. Since the employment relationship requires the establishment of a personal relationship between the parties and the behavior of the employee in his private life may harm the employer or cause negativities in the workplace, it is possible to restrict it in this framework. As a matter of fact, the employer, who concretely uses his right of management with his orders and instructions, may interfere with the private life of the employee to the extent that it damages the employment relationship. However, this intervention should also be limited and proportional. Because the employer cannot use the management right in a way that completely restricts the private life of the employee and ignores the personal rights. In this context, it is very important to ensure the balance between the employer's economic interests worth protecting and the private life of the employee. In this study, in order to ensure the balance of interests between the parties to the employment contract, the limit of the employer's right to management has been clarified, and some behaviors accepted within the private life of the employee have been discussed in the light of high court decisions, and their effects on the termination of the employment contract have been evaluated.

**Keywords:** Private life of employee, right to management of employer, termination, social media, emotional relationships at workplace.

## GİRİŞ

Özel yaşam, kişinin toplum içerisinde var olabilmesi ve varlığını devam ettirebilmesi için son derece önemli bir yaşam alanıdır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde özel yaşamın bireyin kendini özgürce ifade edebilmesi için gerekli olduğu görülmektedir. Özel yaşamın gerek temel bir insan hakkı olarak gerekse kişilik hakkının bir uzantısı olarak korunması, esasında bireyin özgürlüğünün korunmasına hizmet etmektedir.

Birey toplumda sosyalleşen bir varlıktır. Bireyin sosyalleştiği bu alana özel yaşam da dahildir. Keza bireyin gününün büyük çoğunluğunu geçirdiği iş çevresi onun sosyal yaşamının bir parçasıdır. Dolayısıyla, özel yaşamın çerçevesi sosyal temas kurulan çevrenin artmasıyla beraber genişlemektedir. Bu itibarla, içerisine pek çok unsurun dahil olduğu ve sınırlarının keskin bir suretle çizilemeyeceği özel yaşam aynı zamanda iş ilişkisi bağlamında da varlığını sürdürmektedir.

Çalışmamızda genel itibarıyla özel yaşam kavramı ele alındıktan sonra iş ilişkisi özelinde bu kavram incelenecektir. Bununla beraber, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin özel yaşamına ilişkin düzenleme yapma yetkisi ve bu düzenlemelerin sınırı değerlendirilecektir. Zira, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi özel yaşam hakkının göz ardı edileceği anlamına gelmemektedir. Daha sonra, işçinin özel yaşamı ile iş sözleşmesinin feshi arasındaki ilişki geçerli neden ve haklı neden üzerinden tartışılacaktır. Son olarak ise, özel yaşam içerisine dahil edilen pek çok unsur olduğundan iş ilişkisi ile bağlantısı muhtemel olan bazı özel yaşam pratikleri doktrindeki değerlendirmeler ve yargı kararlarıyla birlikte ortaya konmaya çalışılacaktır.

## I. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMI VE ÖZEL YAŞAMIN İŞ İLİŞKİSİNE YANSIMASI

### A. İşçinin Özel Yaşam Hakkı

#### 1. Özel Yaşam Kavramı

Özel yaşam, kavram itibariyle son derece geniş bir çerçeve çizmekte olup içeriğinin sınırlı sayıda, tüketici unsurlarla belirlenmesi mümkün değildir<sup>1</sup>. Nitekim, doktrinde değinilen ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından verilen bir kararda<sup>2</sup> özel yaşamın kapsamlı tanımının yapılmasının mümkün olmadığı, bu kavramın kişinin özel hayatını dilediği gibi yaşayabildiği bir iç alan ile kısıtlanamayacağını ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere, özel yaşamın yalnızca bireyin bulunduğu çevre ile sınırlandırılması söz konusu değildir. Aksine, bu sosyal çevreyi aşan ve bireyin başka insanlarla temas içerisinde bulunduğu alanlar da özel yaşamına dahildir. Benzer şekilde, sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlerle birlikte özel yaşamın çerçevesi değişebilmekte ve genişleyebilmektedir<sup>3</sup>.

- 
- <sup>1</sup> Zahit **İmre**, “Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerin Korunmasına İlişkin Meseleler”, İÜHFM, C. 39, S. 1-4, 1974, s. 148; K. Ahmet **Sevimli**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006, s. 7; K. Ahmet **Sevimli**, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Y. 3, 2008, s. 53; Deniz **Ugan Çatalkaya**, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, İÜHFM, C. 74, 2016, s. 740; Artür **Karademir/Cemile Turgut**, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi”, C. 3, S. 6, 2017, s. 69; Seda **Arslan Durmuş**, “İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi”, DÜHFD, C. 25, S. 42, 2020, s. 138; Jeremy **deBEER**, “Employee Privacy: The Need for Comprehensive Protection”, Saskatchewan Law Review, Volume 66 (2), January 2003, s. 385; Paul F. **Gerhart**, “Employee Privacy Rights: Introduction and Overview”, 17 Comp. Lab. L.J. 1 (1995-1996), s. 3.
- <sup>2</sup> “Case of Niemietz v. Germany, Application No: 13710/88, 16.12.1992”, parag. 29, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57887%22%5D%7D>, E.T. 4.3. 2020, Kararı daha önce zikreden, **Sevimli**, s. 7, dn. 1; **Ugan Çatalkaya**, s. 740, dn. 35; Benzer yönde bir karar için bkz. “Huvig v. France, Application No: 11105/84, 24.04.1990”, parag. 8, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57887%22%5D%7D>, E.T. 4.3.2020; Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülay **Arslan Öncü**, Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8, Epamat Basım Yayın, Ankara 2019, s. 24 vd.
- <sup>3</sup> **Sevimli**, s. 7; Yiğitcan **Çankaya**, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi SBE, 2019, s. 8.

Esasında hukuk doktrininde kişinin yaşam alanının kamusal yaşam, özel yaşam ve gizli yaşam şeklinde üçlü bir ayrıma tabi tutulduğu görülmektedir<sup>4</sup>. Bu bağlamda, kamusal yaşam bireyin toplum içerisindeki yaşantısının herkesçe görülebilecek veya öğrenilebilecek kısmını oluşturmaktadır. Bu kısmın içerisinde yer alan bilgilerin paylaşılmasında kural itibarıyla hukuka aykırı olmamakla birlikte bireyin şeref ve haysiyetine tecavüz söz konusu olduğunda ihlalden söz edilmektedir<sup>5</sup>. Özel yaşam, kişinin belirli bir çevre ile etkileşimi sonucu o çevreye dahil kimseler tarafından bilinen ve belirli bir ölçüde aleni olan bilgilerdir<sup>6</sup>. Gizli yaşam ise, kişinin iç dünyasında yer alan, kendisi dışında biriyle paylaşmadığı, sır olarak kabul edilen ve ancak kendi isteğiyle çok az insana aktardığı hususları içermektedir<sup>7</sup>.

Görüldüğü üzere, kişinin yaşam alanına ilişkin ayrımlar yapılsa da bu sınırların keskin bir şekilde çizilmesi her durumda mümkün gözükmemektedir. Keza, hangi unsurların bireyin özel yaşamına dahil edildiğini hangi unsurların kamusal yaşam içerisinde kaldığını tespit etmek kolay olmamaktadır. Örneğin, kamusal figürlerin özel yaşam alanlarının diğer kişilere nazaran daha dar olduğu ve kişinin konumuna bağlı olarak bu belirlemenin yapılacağı ifade edilmektedir<sup>8</sup>.

Özel yaşama ilişkin ulusal ve uluslararası düzlemde geniş korumalara yer verildiği görülmektedir. Anayasa'nın 20. maddesinde herkesin özel yaşamına saygı gösterilmesini isteme hakkı olduğu vurgulanmaktadır. Özel yaşam, bir kişilik hakkı değeri olduğu için aynı zamanda Türk Medeni Kanunu'nda öngörülen hükümler çerçevesinde de korunmaktadır<sup>9</sup>.

---

4 **İmre**, s. 148, dn. 4; Serap **Helvacı**, Gerçek Kişiler, 6. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2016, s. 124; Haluk **Tandoğan**, “Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması”, AÜHF, C. XX, S. 1-4, 1963, s. 26; Serap **Helvacı/Fulya Erlüle**, Medeni Hukuk, 4. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2016, s. 89, Rona **Serozan**, Medeni Hukuk, 6. Baskı, Vedat Yayınları, İstanbul 2015, İkinci Bölüm, § 3, N. 11.

5 **İmre**, s. 149.

6 **İmre**, s. 149; **Helvacı**, s. 125.

7 **Helvacı**, s. 125; **Helvacı/Erlüle**, s. 89.

8 **Sevimli**, s. 10; **Karademir/Turgut**, s. 69; **Arslan Durmuş**, s. 142.

9 Emine Tuncay **Kaplan**, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 6, S. 24, 2011, s. 45.

Bununla birlikte, Türk Ceza Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda da özel yaşamın korunmasına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Benzer şekilde, özel yaşam hakkının temel bir insan hakkı olarak kabul edilmesi dolayısıyla uluslararası metinlere de konu edildiği görülmektedir<sup>10</sup>.

## 2. İşçinin Özel Yaşam Hakkının İş İlişkisindeki Görünümü

Özel yaşam hakkının gerek temel insani değerler çerçevesinde ele alınması gerekse kişilik hakkı içerisinde yer alan bir değer olarak görülmesi, iş ilişkisi bakımından da işçinin bu hakkının koruma altına alınmasını gerektirmektedir. Bir diğer ifade ile iş sözleşmesi ile işverene bağımlı şekilde iş görme borcu altına giren işçi, işyeri sınırları içerisinde veya dışında özel yaşam hakkına sahiptir. Gerçekten de eşitler arası bir sözleşme olmayan ve işçinin şahsi olarak iş görmesini arayan iş sözleşmesinin *intuitus personae* niteliği<sup>11</sup>, işçinin özel yaşamına ilişkin korumanın gerekliliğini ortaya koymaktadır<sup>12</sup>.

Nitekim Yargıtay da özel yaşam kavramını tanımlarken bunun iş ilişkisini de kapsadığını ifade etmiş; işçiye gelen bir tebligatın işverence okunamayacağını, aksinin özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu oluşturduğunu belirtmiştir<sup>13</sup>. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin de önüne gelen olaylarda, özel yaşamın gizliliğine ilişkin AİHS m. 8'in iş ilişkisi bakımından

<sup>10</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Sevimli**, s. 39 vd.

<sup>11</sup> Ali **Güzel**, "Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s. 180 vd.

<sup>12</sup> **Sevimli**, s. 92; **Kaplan**, s. 42; **Ugan Çatalkaya**, s. 736; Fuat **Bayram**, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2011, s. 73.

<sup>13</sup> "...Özel hayat kavramı; kişinin sadece gözlerden uzakta, başkalarıyla paylaşmadığı, kapalı kapılar ardında, dört duvar arasındaki yaşantısı ve mahremiyetinden ibaret değil, herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içerir. Bu nedenle, kamuya açık alanda bulunulması, bu alandaki her görüntü veya sesin dinlenilmesine, izlenilmesine, kaydedilmesine, sürekli ve izinsiz olarak elde bulundurulmasına rıza gösterildiği anlamına gelmez. Kamuya açık alanda bulunulduğunda dahi, "kalabalığın içinde dikkat çekmezlik, tanınmazlık, bilinmezlik" prensibi geçerli olup, kamuya açık alandaki kişinin, gün içerisinde yaptıkları, gittiği yerler, kiminle niçin, nasıl, nerede ve ne zaman görüştüğü gibi hususları tespit etmek amacıyla sürekli denetim ve gözetim altına alınması sonucu elde edilmiş bilgileri ya da onun başkalarınca görülmesi ve bilinmesini istemeyeceği, özel yaşam alanına

da uygulama bulacağı belirtilmiştir<sup>14</sup>. Örneğin, Mahkeme doktrinde de değinilen *Halford-Birleşik Krallık* kararında işçiye kullanımı için tahsis edilen telefonun dinlenmesinin içinin özel yaşamına müdahale teşkil ettiğine karar vermiş, bireyin mesleki faaliyetlerinin özel yaşam kapsamında olduğunu vurgulamıştır<sup>15</sup>. Benzer şekilde, *Peev-Bulgaristan* kararında başvuruçunun ofisindeki masa çekmecelerini ve dosya dolaplarını da kapsayan bir aramanın özel yaşama bir müdahale olarak kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır<sup>16</sup>. Bunun gibi, *Barbulescu-Romanya* kararında işyerindeki internet kullanımlarına ilişkin çalışanların işyerinde de özel yaşamına ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğu, işverenin işyerindeki iletişim araçlarının özel işler için kullanımını yasaklamasının

---

*girdiğinde şüphe bulunmayan faaliyetleri özel hayat kavramı kapsamına dahildir; ancak, süreklilik içermeyen ve özel yaşam alanına dahil olmayan olay ve bilgiler ise bu kapsamda değerlendirilemez. Sonuç olarak, bir olay ya da bilginin, özel hayat kavramı kapsamına girip girmediği belirlenirken, sadece içinde bulunulan fiziki çevrenin özelliklerine bakılmamalı, kişinin toplum içindeki konumu, mesleği, görevi, kamuoyu tarafından tanınıp tanınmadığı, dışa yansıyan davranışları, rıza ve öngörüler, sosyal ilişkileri, müdahalenin derecesi gibi ölçütler de göz önüne alınmalıdır. Bu açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde, katılanın sanık sıfatıyla yer aldığı ceza davasına konu yapılan olayların, niteliği itibariyle herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içerdiği, tebligatın şahsa özel yapıldığı yapıldığı halde sanık tarafından açılarak okunduktan sonra, katılan yerine doğrudan diğer sanık ...'e verildiği dikkate alındığında, TCK'nun 134/1-1.cümle ve maddesinde düzenlenen özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun yasal unsurlarının oluştuğu anlaşılmakla...": Yarg. 12. CD., E. 2015/9708, K. 2016/10986, 29.6.2016, www.kazanci.com; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararda işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde özel yaşamın korunması gerektiğine değinmiştir: "...Çalışanın işyerinde özel alanı ve yaşamının olmayacağı sonucunun doğmasına yol açacak yaklaşımın da temel insan hak ve özgürlüklerinin çalışma yaşamında da korunması gerektiği, işverenin denetim ve gözetim hakkının işyeri ortamında dahi kişisel özgürlüklere saygı bağlamında sınırlandırılması gerektiği...": Yarg. HGK., E. 2017/3017, K. 2018/99, 24.1.2018, www.lexpera.com.*

- 14 Evra Çetin, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2015, s. 229.
- 15 Halford v. The United Kingdom, Application No: 20605/92, 25.6.1997, parag. 44, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58039%22%5D%7D>, E.T. 4.3. 2020.
- 16 Case of Peev v. Bulgaria, Application No: 64209/01, 26.7.2007, parag. 37, [http://hrlibrary.umn.edu/research/bulgaria/Peev\\_en1.pdf](http://hrlibrary.umn.edu/research/bulgaria/Peev_en1.pdf), E.T. 4.3.2020.

özel yaşamın işyerinde sürmeyeceği anlamına gelmediği belirtilmiştir<sup>17</sup>. Görüldüğü üzere, bireyin özel yaşam hakkı, kurduğu iş ilişkisi neticesinde işçi sıfatını haiz olmasıyla birlikte sona ermemekte aksine işyerinde de gözetilmektedir.

## **B. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İşçinin Özel Yaşamına Müdahalesi**

Yönetim hakkı, işverenin belirli sınırlar dahilinde iş görme faaliyetinin ne şekilde olması gerektiğine ilişkin düzenleme yetkisi veren bir haktır<sup>18</sup>. Bir başka deyişle, iş sözleşmesinde düzenleme bulunmayan alanlardaki boşluğun doldurulabilmesi amacıyla işverenin işçiye işin görülmesine ve işyerindeki davranışlarına yönelik emir ve talimat verebilme hakkı olarak da ifade edilmektedir<sup>19</sup>. İşverenin yönetim hakkı karşısında ise, işçinin verilen talimatlara itaat borcu yer almaktadır<sup>20</sup>. Bu bağlamda, işçinin itaat borcu iş görme borcunun tamamlayıcısı olup, itaat borcuna aykırılık iş görme borcuna aykırılık anlamına gelmektedir<sup>21</sup>. Ancak, işverenin işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik verdiği talimatlara uymaması, itaat borcunun ihlali olarak değerlendirilmektedir<sup>22</sup>.

İşverenin yönetim hakkı, verdiği emir ve talimatlara işçinin uyup uymadığını denetleme yetkisini de içermektedir. Dolayısıyla, işveren bu anlamda kontrol yapabilmek imkanına sahiptir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında özellikle işçinin işyerindeki ve işyeri dışındaki davranışlarına yö-

<sup>17</sup> *Barbulescu v. Romania*, App. No. 61496/08, 5.9.2017, [https://www.echr.coe.int/Documents/Press\\_Q\\_A\\_Barbulescu\\_ENG.PDF](https://www.echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Barbulescu_ENG.PDF), E.T. 4.3.2020.

<sup>18</sup> M. Polat **Soyer**, İşçinin İş Görme Borcu, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE 1979, s. 44; Savaş **Taşkent**, İşverenin Yönetim Hakkı, İTÜ Yayınları, İstanbul 1981, s. 11; Sarper **Süzek**, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s. 226; Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri C. I, İstanbul 2012, s. 255; Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı C. I: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018, s. 18; Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, 30. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 256.

<sup>19</sup> **Taşkent**, s. 11; **Süzek**, Yönetim Hakkı, s. 225; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 256.

<sup>20</sup> **Narmanhoğlu**, s. 255.

<sup>21</sup> Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 15. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 347.

<sup>22</sup> **Süzek**, s. 347; **Süzek**, Yönetim Hakkı, s. 227.



nelik verdiği emir ve talimatlar aynı zamanda özel yaşamını ilgilendirmektedir. Bu çerçevede, yönetim hakkının sınırlarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yönetim hakkı, iş hukuku kaynakları arasında en alt sırada yer aldığı için hiyerarşik olarak yönetim hakkından üstte yer alan Anayasa, kanun, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, tip iş sözleşmesi, iç yönetmelik, işyeri uygulaması gibi kaynaklar tarafından sınırlandırılmıştır<sup>23</sup>. Bu bağlamda, işveren bu kaynaklarda düzenlenmiş hususlarda yönetim hakkını kullanamayacak; düzenlenmeyen hususlarda ise vereceği emir ve talimatlar bu kaynaklara aykırı olamayacaktır<sup>24</sup>.

Bununla birlikte, yönetim hakkı öğretide de ifade edildiği üzere amacıyla sınırlı olmalıdır<sup>25</sup>. Yönetim hakkının düzenleniş amacından yola çıkılarak hakkın işyerinde işin düzeninin ve işyerindeki güvenliğin sağlanması amacıyla taşıdığı unutulmamalıdır. Öte yandan, her hak gibi yönetim hakkının kötüye kullanılmaması ve MK m. 2’de düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı olmaması gerektiği açıktır<sup>26</sup>. Benzer şekilde, TBK m. 27’de düzenlenen sınırlama çerçevesinde yönetim hakkı kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olamaz<sup>27</sup>. Bunun gibi, işverenin yönetim hakkının sınırlarını aynı zamanda işçinin temel hak ve özgürlükleri de oluşturacağından bu noktada anayasal düzenlemelerin de dikkate alınacağı ifade edilmektedir<sup>28</sup>. Dolayısıyla, işverenin

<sup>23</sup> Taşkent, s. 82; Süzek, s. 83; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 227; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 256.

<sup>24</sup> Taşkent, s. 82; Süzek, s. 83; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 227.

<sup>25</sup> Süzek, s. 84.

<sup>26</sup> Taşkent, s. 118; Süzek, s. 84; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 231; Sevimli, s. 98.

<sup>27</sup> Ali Güzel, “İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”, İKÜHFD, C. 15, S. 1, Ocak-Şubat 2016, s. 114; “...İşveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, 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 etmekle de yükümlüdür...”: Yarg. 9. HD., E. 2019/3669, K. 2019/20770, 25.11.2019, www.kazanci.com.

<sup>28</sup> Güzel, s. 114; Erhan Birben, “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: Tankut Centel, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2016, s. 141.

işyerinde işçinin özel yaşamına ilişkin verdiği emir ve talimatlar belirtilen sınırlamalar çerçevesinde ele alınacaktır.

Öte yandan, işçinin özel yaşam alanına saygı gereği işyeri dışındaki davranışları bakımından işverenin yönetim hakkı kapsamında müdahalede bulunup bulunamayacağı irdelenmelidir. Bu noktada bir görüş, işçinin işyeri dışındaki davranışlarının iş akışını olumsuz etkilemesi veya işyeri çıkarlarına zarar vermesi durumunda işverenin buna müdahale edebileceğini belirtmektedir<sup>29</sup>. Buna karşılık, diğer görüşe göre işverenin yönetim hakkının amacı işyerinde düzen sağlamaya yönelik olduğundan işyeri dışında özel yaşamına ilişkin verilen emir ve talimatlar bağlayıcı olmamalıdır<sup>30</sup>. Zira, işletmesel anlamda herhangi bir zarar yokken hatta zarar tehlikesi dahi yokken işverenin işçinin özel yaşamına müdahalede bulunabileceğine ilişkin bir kabulün temel haklar bağlamında sıkıntı yaratacağı ifade edilmektedir<sup>31</sup>. Kanımızca, işverenin işçinin işyeri dışındaki davranışlarına müdahalesinin özel yaşamına aşırı bir müdahale teşkil edeceği bir gerçek olmakla birlikte; işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmesi durumunda yönetim hakkını kullanabileceği kabul edilmelidir. Belirtmek gerekir ki, burada zarar tehlikesi yeterli olmayıp somut bir zararın olması ve bunun işverence ispatlanması gerekmektedir. Aksi halde, mutlaka iş ilişkisine zarar vereceğini kabul ederek işverene yönetim hakkı kapsamında işçinin özel yaşamında müdahale etme yetkisi vermek kanaatimizce kabul edilebilir değildir.

## II. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMI İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

### A. Genel Olarak

İşçinin özel yaşamı içeriğine pek çok unsurun girdiği bir alan olduğundan bu sınırın yalnızca işyerine özgü olacak şekilde belirlenmesi mümkün olmadığı gibi doğru da değildir. Zira, işçinin özel yaşamı işyeri sınırlarını aşan geniş bir yelpaze çizmektedir. Bu bağlamda, işçinin işyerindeki davranışları gibi işyeri dışındaki davranışlarının da iş ilişkisini etkileme ihti-

<sup>29</sup> Şükran Ertürk, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayınları, Ankara 2002, s. 95; A. Can Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1982, s. 163.

<sup>30</sup> Taşkent, s. 105; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 231; Sevimli, s. 285; Birben, s. 142.

<sup>31</sup> Birben, s. 142.

mali bulunmakta ve iş sözleşmesinin feshi bakımından gündeme gelebilmektedir. Örneğin, işverenin işyerinde sigara kullanımına ilişkin yasağına rağmen işçinin buna uymaması gibi işyerinde gerçekleşen bir davranış feshe konu olabileceği gibi işçinin işyeri dışında sosyal medya hesabından yaptığı bir paylaşım da fesih bakımından değerlendirilebilir. Bu çerçevede, işçi tarafından ortaya konan davranışın ağırlığına bağlı olarak iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle sona ermesi söz konusu olabilmektedir.

## **B. İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve Haklı Neden Kavramları**

### **1. Geçerli Neden Kavramı**

Geçerli neden, kısaca işçinin iş görme borcunu gerektiği gibi ifa etmesini engelleyen neden olarak tanımlanabilir<sup>32</sup>. Bir diğer ifade ile işverenin iş ilişkisine devam etmesinin kendisinden beklenemez duruma getiren nedendir. 4857 sayılı İş Kanunu<sup>33</sup>'nun (İşK.) 18. maddesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde iş güvencesine tabi işçiler bakımından işverenin geçerli bir nedene dayanması gerektiğini hüküm altına almıştır. Anılan hükmün gerekçesinde ise geçerli neden şu şekilde tanımlanmıştır: “Geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin işgörme borcunu kendisinden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir”.

İşK. m. 18 düzenlemesi, gerekçede de atıf yapıldığı üzere ILO'nun 158 No.'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin 4. maddesinin

<sup>32</sup> Sarper **Süzek**, “İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih”, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 569; Eda **Manav**, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 69; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 278.

<sup>33</sup> RG. 10.6.2003, S. 25134.

çevirisidir. Bu bağlamda, söz konusu madde hükmü geçerli nedenlerin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklandığını belirtmektedir. Bunun haricinde, İşK. m. 18’de hangi nedenlerin geçerli neden olarak kabul edileceğine ilişkin tahdidi olarak bir düzenleme yapılmamış olup madde gerekçesinde örneklere gidilmiştir<sup>34</sup>. Belirtmek gerekir ki, hangi durumun iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçülerde beklenemeyeceği her somut olayın kendi şartları içerisinde değerlendirilecektir.

## 2. Haklı Neden Kavramı

Haklı neden, iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenmeyeceği, ortaya çıkan durum nedeniyle sözleşmeye devam edilmesini objektif olarak çekilmez hale getiren nedendir<sup>35</sup>. Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere, haklı nedenin tespiti bakımından taraflar arasındaki iş ilişkisinin objektif iyi niyet kuralları gereği çekilmez hale gelmesi aranmaktadır<sup>36</sup>. Benzer

<sup>34</sup> “İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Bunlara örnek vermek gerekirse: **İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler:** Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak feshlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir. **İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler:** 26 ncı maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.”, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlarvekararlar.htm>, E.T. 10.3.2020.

<sup>35</sup> **Süzek**, s. 679; **Manav**, s. 30; F. Burcu **Savaş**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, s. 59.

<sup>36</sup> “...4857 Sayılı Kanun’un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun’un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı

şekilde, iş ilişkisinde taraflardan birinin davranışı nedeniyle güven temelinin çökmesi halinde de haklı nedenin ortaya çıktığı kabul edilmektedir<sup>37</sup>. Haklı neden teşkil eden olgunun veya olayın ortaya çıkması sonucu iş sözleşmesinin derhal, herhangi bir ihbar süresi beklenmeksizin feshi söz konusudur<sup>38</sup>. Görüldüğü üzere, haklı neden geçerli nedene kıyasen belirli bir ağırlıktadır. İşçi ve işveren açısından düzenlenen haklı fesih nedenleri İşK. m. 24 ve 25'te yer bulmaktadır. Buna göre; iş sözleşmesinin feshini gerektiren haklı nedenlerin “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ile “zorlayıcı sebepler” olarak üç gruba ayrıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, işçinin özel yaşamından kaynaklanan nedenlerle yapılacak fesih incelenirken sağlık sebepleri ile ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri bakımından bir değerlendirme yapılması mümkündür.

### C. İşçinin Özel Yaşamının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi

İşçinin özel yaşamı, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi bakımından incelendiğinde işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklı geçerli neden kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. İşçinin yeterliliğinden kaynaklı nedenlerin İşK. m. 18'in gerekçesinde örneklendiği

---

*davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelinin çökertecek ağırlıkta bulunmamasıyla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 Sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar...”: Yarg. 22. HD., E. 2019/8393, K. 2019/22883, 10.12.2019, www.kazanci.com.*

<sup>37</sup> Süzek, s. 679.

<sup>38</sup> Süzek, s. 679.

üzere<sup>39</sup>, mesleki ve fiziki yetersizlik olarak ayrılması mümkündür<sup>40</sup>. Mesleki yetersizlik, işçinin işyerinde çalışabilmesi için aranan özelliklere sahip olmaması, gerektiği kadar çalışmaması, mesleğe uyum yetersizliği gibi nedenlerdir<sup>41</sup>. Fiziki yetersizlik ise, işçinin hastalığa veya kazaya uğramasından kaynaklı bir geçerli nedendir<sup>42</sup>. İşçinin davranışlarından kaynaklı geçerli fesih nedeni ise, işçinin iş sözleşmesi ile yüklendiği yükümlülüklerini kusurlu davranışıyla ihlal etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>43</sup>.

Bu bağlamda, işçinin yetersizliği veya davranışlarından kaynaklı geçerli nedende bu yetersizlik veya davranışın iş akışını ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilemesi aranmaktadır<sup>44</sup>. Yargıtay da kararlarında işçinin davranışının işin normal işleyişini bozması, işyerindeki uyumu zedelemesi, işverenin bu ilişkiye devaminin beklenmemesi durumunda geçerli nedenle fesih yapılabileceğini kabul etmektedir<sup>45</sup>. Yüksek Mahkeme

39 “Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir”: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlarvekararlar.htm>, E.T. 10.3.2020.

40 **Süzek**, s. 567.

41 **Süzek**, s. 572; **Süzek**, Geçerli Fesih, s. 569.

42 **Süzek**, s. 568; **Manav**, s. 76.

43 **Karademir/Turgut**, s. 74.

44 **Süzek**, s. 575; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 387; Mustafa **Kılıçoğlu/Kemal Şenocak**, İş Kanunu Şerhi, C. I, İstanbul 2008, s. 335.

45 “...İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar. İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin II'nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine satışı haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26'ncı maddesiyle güvence altına alınmış düşüncüyü açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden

önüne gelen bir kararda işçinin başka bir işçiye yönelik “*üretim müdürü dediğimiz kişi tam anlamıyla beceriksiz ve cehalet abidesidir. Sıralayacak olursak bunları kimin, neden ve neye göre seçtiğini merak etmekteyiz.*” şeklindeki ifadesinin ağır eleştirisi niteliğinde olduğunu ve geçerli fesih nedeni teşkil ettiğini kabul etmiştir<sup>46</sup>.

Bununla birlikte, işçinin özel yaşamı noktasında konuya bakıldığında gerçekten de işçinin toplumsal olarak onaylanmayacak bir davranışı iş ilişkisini etkilemediği, ona zarar vermediği sürece geçerli fesih nedeni sayılamaz<sup>47</sup>. Zira, etik açıdan olumsuz olarak görülen özel yaşam pratiklerinin iş ilişkisini etkilemediği sürece feshe konu edilmesi hukukilik değil ahlakilik tespiti yaparak işçinin cezalandırılması anlamına gelmektedir. Nitekim, Yargıtay kararlarında da bu hususa değinilerek, sosyal olarak kabul

---

*oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir (Dairemizin 26.05.2008 gün ve 2007/37481 Esas, 2008/12505 Karar sayılı ilam). Somut uyumsuzlukta; davacının iş sözleşmesi diğer çalışanlarında olduğu whatsapp grubunda karara dahi yazılamayacak nitelikte, mesaj atması sebebiyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi uyarınca feshedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgeler ile taraf tanık anlatımları değerlendirildiğinde davacının bir kısım işçilerin oluşturduğu whatsapp grubunda sinkaflı bir mesaj attığı sabittir. Ancak dosya kapsamından bu mesajın kime yönelik atıldığı tam olarak belirlenemediği için davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı ortadadır. Fesih haklı nedene dayanmasa da davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve yapılan feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın bu gerekçe ile reddi gerekirken iş akdinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle reddi hatalı olup İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.”: Yarg. 9. HD., E. 2019/7066, K. 2020/357, 15.1.2020, www.kazanci.com.*

46 “...Bir kişinin “beceriksiz” ve “cehalet abidesi” olarak nitelendirilmesi, o kişinin bulunduğu görevi yürütebilecek beceriye, gerekli bilgi birikimi ve donanımına sahip olmadığı anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde de cahil kelimesi “belli bir konuda yeterli bilgisi olmayan” şeklinde açıklanmıştır. Bu itibarla feshe dayanak teşkil eden söz konusu ifadeler, işverenin bir başka işçisine yönelik ağır eleştirisi niteliğinde ise de, sataşma boyutuna ulaşmamaktadır. Bu anlamda olmak üzere, uyumsuzluk konusu benzer olay bakımından işverence gerçekleştirilen fesih geçerli sebebe dayanmaktadır...”: Yarg. 22. HD., E. 2019/7908, K. 2019/22799, 10.12.2019, www.kazanci.com.

47 **Manav**, s. 69; **Ahmet Süleyman**, “Süreli Fesihte İşçinin Kişiliğinden ve Özel Hayatından Kaynaklanan Nedenler”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 93, S. 2019/2, Nisan-Mayıs 2019, s. 58.

edilmeyen bir davranışın üretim ve iş ilişkisini etkilemediği sürece fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir<sup>48</sup>.

İşçinin özel yaşamındaki davranışlarının iş ilişkisini etkilemesinin yanı sıra iş ilişkisinin devamını çekilmez hale getirmesi de mümkündür. Bu noktada ise, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gündeme gelmektedir. Yargıtay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta işçinin müşteri ile yakınlaşmasını haklı fesih nedeni olarak görmüştür<sup>49</sup>. Bir başka olayda ise, işçinin

48 “...4857 Sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. **İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.** Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 Sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar...”: Yarg. 22. HD., E. 2019/8393, K. 2019/22883, 10.12.2019, www.kazanci.com; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., E. 2017/25035, K. 2019/20622, 7.11.2019; Yarg. 22. HD., E. 2016/21515, K. 2019/20032, 24.10.2019, www.kazanci.com.

49 “...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır. Haklı fesih halinde savunma alınması yasal zorunluluk değildir. **Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından dosyaya sunulan ve otel güvenlik kamera kayıtlarını içeren CD'nin bilirkişi tarafından çözümlenmiş ve davacının mesaisinin olduğu 08.09.2013 tarihindeki görüntülerde; otele gece 02:10:53'te giriş yapan kadın müşteri ile davacının ilgilendiğinin ve lobide yakınlaştıklarının, kadın müşteri ile birlikte otel odasına girdiklerinin ve 22 dakika odada kaldıklarının, davacının kadın müşteriyi sadamî bir şekilde taksiye bindirdiğinin, sonrasında otele dönerek tekrar aynı odaya girdiğinin tespit edildiği anlaşılmıştır.** Mahkemece aynen; "...dosya içerisinde bulunan davalı işyerindeki kamera kayıtlarına ilişkin CD üzerinde yapılan bilirkişi



sosyal medya uygulaması olan facebook hesabından yaptığı paylaşımlar iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı neden olarak kabul edilmiştir<sup>50</sup>. Görüldüğü üzere, işçinin özel yaşamı içerisine giren pek çok unsur somut olayın özelliğine göre iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle sona ermesine sebep olabilmektedir.

---

*incelemesinde de davacının mesai saatleri içerisinde kadın müşteri ile samimi görüntüleri olduğu anlaşılrsa da; davalı işveren tarafından davacının bu davranışına ilişkin savunmasının alınmasına yönelik herhangi bir işlem yapılmadığı, yerleşik Yargıtay İçtihatları'na göre, işçinin savunması alınmadan iş akdinin feshedilmesinin salt bu nedenle geçersiz olduğu, işçinin fesih sebebi sayılan eylemi ile ilgili savunmasının alınmadan belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği..." gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiş ise de, yukarıda açıklandığı şekilde işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturan güven sarsıcı davranışları işverene haklı fesih imkânı tanımaktadır. **Mahkemece davacının doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışı tespit edilmiş olup, bu durumda işçinin savunmasının alınmaması feshi haklı olmaktan çıkarmaz.**"*: Yarg. 9. HD., E. 2016/12350, K. 2020/1151, 3.2.2020, www.kazanci.com.

50 "...Dosya içeriğine göre, davalı işveren tarafından sunulan davacının facebook isimli paylaşım sitesi hesabından alınan paylaşımlarda, **"Hani siz, beni kıskırtmak için elinizden geleni yapıyorsunuz ya tebrik ederim başardınız veee kıskırdım, savaş başladı..Yapılan hataların, usulsüzlüklerinden, yanlışların, riyakarlığın, sahteliğin; videoları, fotoları ve belgelerinin Cumhuriyet Başsavcısıyla muhatap olma vakti geldi..Muhatap olan kişilerin bilgisinee.."** ve **"Hani sen, birilerinin hakkını yiyerek ve hakkını elinden almak için çok şey yapıyorsun ya.., Kâr ettiğini düşünerek cebindeki paraları eşin başkalarıyla yiyor keyif çatıyor ya.. Paraları onlar yiyor günahı, hesabı sana kalıyor. Sadece hatırlatmak istedim bu cuma saatinde..."** şeklinde yazılı olup, davacı tarafca söz konusu paylaşım içeriklerine itiraz edilmemiştir. Buna göre davacının facebook hesabındaki paylaşım içerikleri incelendiğinde, işverene yönelik olduğunun kuvvetle muhtemel olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum işverene 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesine göre iş sözleşmesini bildirimsiz olarak derhal fesih hakkı veren hallerden olmasına rağmen mahkemece davalı işverenin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine ve ihbar öneli kullandığına ilişkin delil sunmadığı gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna varılması isabetli olmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...": Yarg. 22. HD., E. 2016/27387, K. 2020/973, 22.1.2020, www.kazanci.com.

### III. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINDAKİ BAZI PRATİKLERİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ

#### A. İşyerindeki Duygusal İlişkiler

İşçinin özel yaşamına dahil edilen pratiklerin başında işyerinde başka bir işçi ile, müşteri olan üçüncü bir kişi veya üstü ile kurduğu duygusal ilişkiler gelmektedir. Bu bağlamda, kurulan duygusal münasebetlerin iş ilişkisini etkilemesi muhtemel gözükmektedir. Nitekim, yargıya intikal eden bazı durumlarda işçiler arasındaki duygusal ilişkinin iş ilişkisini etkilediği tespit edilmektedir. Ancak, işçinin işyerinde kurduğu duygusal ilişki özel hayatını ilgilendirmektedir ve bu durum özel hayatına saygı gösterilmesini gerekli kılmaktadır meğer ki söz konusu ilişki işyerinde olumsuzluklara yol açsın<sup>51</sup>.

Nitekim, Yargıtay'ın verdiği kararlar incelendiğinde işçinin işyerinde yaşadığı duygusal ilişkinin işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı, bu ilişki nedeniyle işçinin çalışmalarını aksatıp aksatmadığı değerlendirilmektedir. Gerçekten de Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017 yılında verdiği bir kararda “...Davacı, iş sözleşmesinin işyerinde bir çalışanla duygusal ilişkisi sebebiyle haksız olarak feshedildiğini, aslında fesih konusu gösterilen duygusal yaklaşmanın da doğru olmadığını beyan etmiştir. Davalı taraf ise, davacının işyerinde çalışan bir diğer işçi ile ilişki yaşadığını ve bu davranışın ahlak ve iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını, bu sebeple iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini belirtmiştir. Dosya kapsamında bulunan tutanaklar ve davacıya ait aile nüfus kayıt örneği dikkate alındığında davacı ile işyerinde çalışan diğer bir işçi arasında ilişki olduğu sabittir. Davacı ve diğer işçi arasındaki bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanununda sayılan haklı sebeple fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. Davacının sosyal açıdan tasvip edilemeyecek bu davranışının iş görme ediminin gereği gibi ifasını etkilediği de iddia ve ispat edilmiş değildir...”<sup>52</sup> şeklinde ifade ederek evli olan işçinin işyerindeki

<sup>51</sup> Hediye Ergin, “İşyerinde Gönül İlişkinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 35, 2016, s. 69; Birben, s. 150; Karademir/Turgut, s. 78; Arslan Durmuş, s. 160.

<sup>52</sup> Yarg. 22. HD., E. 2015/17221, K. 2017/22711, 24.10.2017, www.kazanci.com; Aynı yönde bkz. “...Davalı işveren davacı ve diğer işçinin yaşadığı gönül ilişkisinin işyerinde olumsuzluğa sebep olduğunu yöntemince ispatlayamadığına göre, gönül ilişkisi sebebi ile yapılan fesih de haklı ya da geçerli sebebe dayanmadığından

başka bir işçiyle duygusal ilişki yaşamamasının çalışmasını etkilemediği sürece bu durumun iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olarak kabul edilemeyeceğini belirtmiştir.

Bununla birlikte, işverenin işyerinde kurulabilecek duygusal ilişkinin iş ilişkisini etkileyebileceği varsayımı ile duygusal ilişki kurulmasının yasaklanması da kabul edilmemektedir<sup>53</sup>. Kanımızca da mutlak surette işçinin işyerinde yaşayacağı duygusal ilişkinin işverene zarar vereceği düşüncesiyle peşinen bir yasak getirilmesi işçinin özel yaşamına aşırı bir müdahale teşkil edecektir. Doktrinde, işçinin işyerinin sınırlarına vakıf olabilecek bir pozisyonda çalışması ve rakip işletmedeki bir işçi ile duygusal ilişkide bulunması durumu örnek olarak gösterilmiş ve geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshedilebileceği belirtilmiştir<sup>54</sup>. Bizim de katıldığımız görüşe göre, böyle bir durumda işçinin rakip işletmedeki işçi ile kurduğu duygusal ilişki nedeniyle işverenin menfaatinin tehlikeye düştüğünün somut olgularla desteklenmesi gerekmektedir<sup>55</sup>. Aksi halde, işçinin özel yaşamı ölçüsüz olarak sınırlandırmaya tabi tutulacaktır. Yargıtay'a intikal eden bir olayda, işçi diğer işçiyle işyerinde öpüşmüş, bu olayı kimse görmemiş olay kamera kayıtlarıyla tespit edilmiştir. Yüksek Mahkeme, bu durumun işyerinde olumsuzluğa yol açmadığını ve iş ilişkisinin devamını etkilemediğini belirterek fesih için geçerli nedenin oluşmadığına hükmetmiştir<sup>56</sup>.

İşveren işçinin işyerindeki duygusal ilişkisine yasak getiremeyeceği gibi tek başına bu ilişkinin varlığının da iş ilişkisini olumsuz yönde etkilediğinden söz edilemez. Buna karşılık, bazı durumlarda işçinin duygusal

---

*davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yanılıklı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*": Yarg. 22. HD., E. 2014/3872, K. 2014/3503, 24.2.2014, www.kazanci.com; Yarg. 9. HD., E. 1998/365, K. 1998/2700, 25.2.1998, www.kazanci.com.

<sup>53</sup> **Sevimli** bu şekilde bir yasaklamanın doğuracağı olumsuz neticeyi şu şekilde ifade etmektedir: "İşçinin kurduğu bu tür ilişkiler sonucunda işverenin ticaret sırlarının açık edilmesine neden olma olasılığının mutlaka gerçekleşeceği öngörüsüyle bu tür bir yasaklamaya gidilmesi, işçinin potansiyel endüstri casusu konumuna sokulması anlamına gelebilecektir ki, bu durumda, işçinin özel yaşamının yanı sıra onur ve saygınlığının da zedelenmesinden söz edilebilir." Bkz. **Sevimli**, İşçi-İşveren İlişkisi, s. 57; **Sevimli**, s. 281; **Ergin**, s. 68; **Birben**, s. 151; **Karademir/Turgut**, s. 79.

<sup>54</sup> **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 519.

<sup>55</sup> **Birben**, s. 151; **Karademir/Turgut**, s. 79.

<sup>56</sup> Yarg. 9. HD., E. 2008/26337, K. 2009/6945, 16.3.2009, www.kazanci.com; **Ergin**, s. 70-71.

ilişkisinin işvereni olumsuz etkilediği ve/veya işverenin işletmesel menfaatlerini zedelediği görülmektedir. Yargı kararlarına yansıyan olaylar incelendiğinde; ast-üst ilişkisi olan işçilerin aralarındaki duygusal ilişki sonucu üstün asta karşı imtiyazlı davranması, onu kayırması<sup>57</sup>, iki işçinin işyerinde ve mesai saatleri içerisinde uygunsuz şekilde yakalanmaları<sup>58</sup>, işçinin eşi ile duygusal ilişki yaşadığı kişinin tartışmalarının müşterilerin önünde gerçekleşmesi ve bu nedenle iş akışının etkilenmesi<sup>59</sup>, yaşanan

57 “...Davacının aynı birimde çalışan K1 adlı personelle yakınlaştığını, K1 adlı personelin işyerinde anlayamadığı kişileri davacıya şikayet ettiğini, davacının da bu kişiler hakkında olumsuz görüş bildirip bu kişilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesine sebebiyet verdiğini, K1'nin "benim arkam sağlam kendinize dikkat edin" gibi sözlerle personelin motivasyonunu düşürdüğünü, davacı ve K1'nin işyerinde samimi bir şekilde görüldüğünü, durumun anlaşılması üzerine, davacıdan savunma istendiğini, ancak davacının savunma vermek istemediğini, durumun disiplin kurulunda görüşülmesi üzerine davacının iş sözleşmesinin feshine karar verildiğini ve feshin haklı olduğunu savunmuştur. Evli ve amir konumunda olan bir işçinin aynı işyerinde başka bir işçi ile gönül ilişkisi yaşamaması, amir olmasından kaynaklı yetkilerini şahsi saiklerle kullanması, amirlik yetkilerinin gönül ilişkisi içinde olduğu kişi tarafından diğer işçilere karşı kullanılması, İş Kanunu'nda düzenlenen ahlak ve doğruluk kurallarına aykırılık sebebiyle haklı ve derhal fesih nedenidir. Dosyada yer alan birden çok işçi tarafından yazılan şikayet dilekçeleri, davalı tanıklarının beyanları ve tüm dosya içeriği bir arada değerlendirildiğinde feshin haklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır...”: Ankara BAM, 6. HD., E. 2017/3072, K. 2018/2130, 9.10.2018, www.lexpera.com; “...Somut olayda, davacının işyeri çalışanlarından .... ile olan gönül ilişkisinin varlığını kabul etmiş olduğuna dair savunma yazısı, davacıya ait nüfus kayıt örneği ve dosyadaki tanık beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının çalışanlardan biri ile yaşadığı gönül ilişkisi sebebiyle bazen çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığı, ilişki yaşadığı kişinin rahat davranıp daha az çalıştığı, çalışanların bu davranışlardan olumsuz etkilendikleri ve davacının evli olduğu tüm dosya kapsamıyla sabit olduğundan davacı ile diğer çalışan .... arasındaki gönül ilişkisinin iş yeri düzeni ve uyumunu bozduğu, bu sebeple işyerinde davacının eylemlerinin haklı neden ağırlığında olmasa da işyeri huzurunu bozan eylemler olduğu ve işverence iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyeceğinden feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken mevcut şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir...”: Yarg. 7. HD., E. 2016/29516, K. 2016/20979, 12.12.2016, www.kazanci.com.

58 Yarg. 7. HD., E. 2015/38348, K. 2016/4300, 25.2.2016, https://karararama.yargitay.gov.tr/; Yarg. 9. HD., E. 2002/10696, K.2002/25071, 25.12.2002, www.kazanci.com; Ergin, s. 73, dn. 19.

59 “...Kendisi evli olan ve mağaza sorumlusu olan davacının, şubeleri ayrılan aynı bayanla 3-4 saat oturup çay içmeleri ve sonrasında buldukları yere gelen davacının eşile bayanın tartışmaya başlamaları, bu sesleri duyan müşterilerin olayı ve durumu sormaları birlikte değerlendirildiğinde olayın gerek mağazanın diğer

duygusal ilişki nedeniyle işçinin çalışma performansının düşmesi<sup>60</sup>, işyerindeki ilişkisi nedeniyle işçinin eşinin işçiyi işverene şikayet etmesi<sup>61</sup>, işyerinde olay çıkarması<sup>62</sup>, işçinin işyerindeki diğer işçiyle yaşadığı ilişkiyi işyeri arkadaşlarına anlatarak alay konusu yapması<sup>63</sup> gibi durumlar

***çalışanları gerek müşterileri nezdinde iş akışını etkilediği ve işyeri düzenini bozduğu ortadadır...Davalı şirket nezdinde 17 yılı aşkın süre çalışan davacının olay esnasında takındığı tavır ve tartışmayı ayırıp eşini alarak oradan uzaklaştırması da düşünüldüğünde olayın işveren açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesindeki haklı fesih sebebi oluşturacak boyutta olmadığı; yani davacı işçinin davranışlarının taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökartacak ağırlıkta olmadığı ve iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmediği; ancak işin normal işleyişini bozup işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkilediği ve işverenden iş ilişkisini yürütmesinin beklenemeyeceği; bu halin de 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği işveren açısından geçerli fesih sebebi oluşturacağı kanaatine varılmıştır.***": İstanbul BAM 27. HD., E. 2017/187, K. 2017/181, 24.2.2017, www.lexpera.com.

<sup>60</sup> Yarg. 9. HD., E. 2014/7279, K. 2015/22664, 23.6.2015, www.kazanci.com.

<sup>61</sup> "***...İşçinin özel yaşamı ve ilişkilerinin işverenin ilgi alanı dışında bulunduğu açıktır. Ancak davacının müşterisi olan evli bir erkekle özel ilişkiye girdiği, söz konusu kişinin eşi tarafından, bu münasebeti ve eşi ile kendisini tehdit ettiği için işverene şikayet edildiği de dosya içeriğine göre sabittir. Şikayet üzerine idari soruşturma başlatılmış, davacı ve ilgililerin beyanlarına başvurulmuş, olay işyeri çevresinde bilinir hale gelmiştir. Bankacılık piyasasında ve müşteri çevresinde bilinmemesi sonuca etkili değildir. Fesih varsayımı dayalı olarak nitelendirilemez. İşçinin olumsuz davranışları yüzünden artık iş ilişkisi işveren açısından normal ölçülerde sürdürülemez haldedir. İhbar ve kadem tazminatlarının ödenmiş olması durumu değiştirmeyecektir. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır ve davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***": Yarg. 9. HD., E. 2009/37801, K. 2010/36261, 6.12.2010, www.kazanci.com.

<sup>62</sup> "***...Dosya içeriğine göre, davacının bölge müdürü olarak davalı şirkette çalıştığı, evli olmasına rağmen bölgedeki başka bir mağazanın müdürü ile duygusal ilişki içinde olduğu, kadının eşinin işyerine gelerek olay çıkardığı ve yazılı şikayette bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar doğrultusunda, davacının emri altındaki personelle özel ilişkisinin işyerine yansıtıldığı, bu durumun işin yönetimi ve işleyişinde olumsuzluklara neden olacağı ve iş ilişkisini sürdürmesinin davalı işverenden beklenemeyeceği açık olup feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken kabulü isabetsizdir...***": Yarg. 7. HD., E. 2015/22993, K. 2015/21580, 5.11.2015, www.kazanci.com.

<sup>63</sup> "***...Yargılama sırasında dinlenen her iki taraf tanıkları davacının çalışması süresince uygunsuz davranışları olduğunu, en son Aslı isimli hemşire ile olan ilişkisini çalışma sırasında dile getirerek alay konusu yaptığını, davacının kız arkadaşını eve götürdüğünü söylediğini, davacının boynunda bir iz oluştuğunu, bunu kız arkadaşının yaptığı işyerinde konuşulduğunu beyan etmiştir. Davacının açıklanan eylemi hastanede konuşulması çalışanlar arasında huzursuzluğa yol açmaktadır, bu da***

işçinin yaşadığı duygusal ilişkinin iş ilişkisine yansıyan olumsuz örnekleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yargıtay'ın işçiler arasındaki duygusal ilişkilere ilişkin vermiş olduğu bazı kararlarda dikkat çeken bir husus bulunmaktadır. Kararlara konu olaylarda duygusal ilişki yaşayan işçilerin aynı zamanda başkalarıyla evli olmalarını gerekçe gösterilerek bu durumun iş ortamını olumsuz olarak etkilediği belirtilmiştir<sup>64</sup>. Oysa, tarafların salt evli olmaları ve aynı işyerinde çalıştıkları biriyle duygusal birliktelik yaşamaları iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya haklı sebep teşkil edemez. Bu birlikteliğin iş ilişkisini olumsuz olarak etkilemesi ve hangi somut nedenlerle etkilediğinin de işverence ortaya konması gerekmektedir<sup>65</sup>. Zira, Yargıtay'ın ideal ahlâk tanımını yaparak bunun çerçevesini çizmesi kanaatimizce hukuki değildir. Keza, toplumun ortak ahlâk değerleri bulunmaktaysa bile bireylerin ahlak ölçütü birbirinden son derece farklıdır. Bu bağlamda, tarafların evli olması yalnızca aile hukukundan doğan yükümlülükleri kapsamında onları birbirlerine karşı sorumlu kılmaktadır. Bireyin toplumun çoğunluğunun üzerinde hemfikir olduğu ahlak kurallarına uymaması iş sözleşmesinin haklı

---

*hizmetin aksamasına sebep olmaktadır. Buradaki olumsuzluk, davacının işyerinde çalışan bir başka işçi ile işyeri saatleri dışında özel ilişkiye girmesi değil, bu durumu işyerinde anlatıp alay konusu yaparak dedikodulara ve ilgili kadının zor durumda kalmasına neden olmasıdır. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır ve davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir... ”: Yarg. 9. HD., E. 2009/35462, K. 2010/32188, 8.11.2010, www.kazanci.com.*

64 “...Somut uyumsuzlukta, evli ve 3 çocuk sahibi olan davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı evli bir kadın işçi ile gönül ilişkisi yaşadığının sabit olduğu, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği ve davacının bu davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, güven ilişkisinin zedelendiği, işverenin iş akdini feshinin özel hayata müdahale olmadığı, bu nedenle işverenin feshinin 4857 Sayılı kanunun 25/II. maddesi kapsamında haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır... ”: Yarg. 9. HD., T. 15.4.2019, E. 2018/10504, K. 2019/8673; Aynı yönde bkz. “...Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanlarından, evli olan davacının davalı işyerinde çalışan bir kadın işçi ile gönül ilişkisine girdiği, işyerindeki bazı hareketleri, tutum ve davranışları neticesinde durumun çalışma arkadaşları tarafından farkedildiği, bu durumun çalışma arkadaşları nezdinde olumsuzluk yaratmasının yanı sıra ahlak ve adaba da mugayir olduğu, davalının bu durumda davacıyı çalıştırmasının beklenemeyeceği, davalının iş aktini fesihle haklı nedene dayandığı anlaşıldığından yazılı gerekçe ile kadem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır. Kıdem ve ihbar tazminatı talepleri reddedilmelidir... ”: Yarg. 9. HD., E. 2017/11196, K. 2019/14430, 27.6.2019, www.kazanci.com.

65 Birben, s. 152.

veya geçerli nedenle feshedilebileceği anlamına gelmemelidir. Bu noktada değerlendirilmesi gereken duygusal ilişki nedeniyle işçinin işini yapmaktan imtina etmesi, işyerinde olumsuzluğa sebebiyet vermesi, işin akışını bozması gibi durumların ortaya çıkmasıdır. Böyle bir durum ortaya çıktığında ise, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle sona ermesi gündeme gelebilecektir.

### **B. İnanç/Düşünce Odaklı İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Durumu**

İşyeri, İşK. m. 2/f. 1'de "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" olarak tanımlanmaktadır. Yer verilen madde düzenlemesinden de anlaşıldığı üzere, manevî anlamda özel bir amaca özgülünen işyerine ilişkin ayrı bir işyeri tanımı bulunmamaktadır. İnanç/düşünce odaklı işyerlerine ilişkin çalışma mevzuatımızda özel bir tanım yer almamakla birlikte; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 7/f. 1-d'de bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamının ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilmektedir. Bu itibarla, öğretide kanun koyucunun bu düzenlemesiyle bir inanç/düşünce odağı çevresinde o inanca yönelik hizmet veya eğitim öğretim faaliyetinin yapılabileceğini vurgulaması suretiyle bu kurumların iç işleyişlerine ilişkin düzenleme yapabileceklerini amaçladığı belirtilmektedir<sup>66</sup>.

İnanç/düşünce odaklı işyerine ilişkin bir tanıma Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nda (Betriebsverfassungsgesetz) yer verildiği görülmektedir. Buna göre, dini, siyasi, mezhepsel, bilimsel, sanatsal vb. amaçlarla faaliyet gösteren işyerleri inanç/düşünce odaklı işyerleri olarak tanımlanmaktadır (Paragraf 118). Alman yargı kararlarında sıkça rastlanan durumlardan biri de inanç/düşünce odaklı bir işyerinde çalışan işçinin bu inanç doğrultusunda özel yaşamını düzenleyip düzenleyemeyeceğidir. Bir diğer ifade ile, burada çalışan işçilerin işyerinin benimsediği inanç, yönelim, düşünce doğrultusunda davranmakla yükümlü olup olmadığı değerlendirilmektedir. Belirtmek gerekir ki bu değerlendirme yapılırken işçilerin işyerindeki

<sup>66</sup> Birben, s. 146.

konumları, işyerinin benimsediği inancı/amacı aktarabilen ve bu inancın/amacın gerçekleşmesine etki edebilecek pozisyonda olup olmadıkları önem arz etmektedir<sup>67</sup>.

İnanç/düşünce odaklı işyerlerinde çalışan işçilerin özel yaşamları diğer işyerlerinde çalışan işçilere göre daha dar bir korumaya sahiptir. Dolayısıyla, burada çalışan işçilerin özel yaşamlarındaki davranışlarına ilişkin sorumlulukları diğer işçilere göre daha yüksektir. Ancak, bu husus işçilerin özel yaşamlarının tamamıyla hiçe sayılacağı anlamına da gelmemelidir. Federal Alman İş Mahkemesi'ne taşınan bir olayda, Katolik bir hastanede başhekimisi olarak çalışan işçinin ikinci kez evlenmesi -Katolik kurallarına göre boşanma ve yeniden evlenme yasak kabul edilmektedir- nedeniyle yapılan feshin haksız olduğuna karar verilmiştir<sup>68</sup>. Kilise Hukukuna göre, Katoliklerin boşanmalarının ve yeniden evlenmelerinin yasak olmasına karşın somut olayda başhekim olarak görev yapan işçinin özel yaşamına orantısız bir müdahale söz konusudur. Zira, işçinin özel yaşamındaki bu davranışı ile iş ilişkisi ve iş görme faaliyeti arasında herhangi bir ilgi bulunmamaktadır. Bu bağlamda, işçinin söz konusu davranışının feshe konu olabilmesi için işyerinin inanç değerlerine zarar vermesi, bu değerler uyarınca işyerine yüklenen amacın gerçekleşmesine engel teşkil etmesi gerekmektedir. Benzer şekilde, Katolik kreşinde müdire olarak çalışan işçinin boşanmış biriyle evlenmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği durumda işçinin temel haklardan biri olarak güvence altına alınan özel yaşam hakkının varlığı söz konusu olduğunda kilisenin itibarının bu kadar kapsamlı bir şekilde korunmasının bir iş sözleşmesi çerçevesinde düşünülmeeyeceği belirtilmiştir<sup>69</sup>.

AİHM'in bu konuda önüne gelen bir uyuşmazlıkta ise, Katolik okulunda din kültürü öğretmeni olarak çalışan işçinin boşanıp yeniden evlenmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda özel yaşama saygı hakkının ihlal edilmediğine karar verilmiştir<sup>70</sup>. Kanımızca,

<sup>67</sup> BAG, 8.9.2011, 2 AZR 543/10, s. 9, parag. 24; Christian Sperber, "Kündigung des Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung", Arbeit und Recht, Vol. 60, No. 11, November 2012, s. 453.

<sup>68</sup> BAG, 8.9.2011, 2 AZR 543/10, s. 16.

<sup>69</sup> Karl Dudenbostel/Helmut Klas, "Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund (Zugleich ein Beitrag zur besonderen Situation der Arbeitnehmer in Tendenzbetrieben und im Kirchendienst)", Arbeit und Recht, Vol. 27, No. 10, Oktober 1979, s. 306.

<sup>70</sup> Case of Travaš v. Croatia, Application No: 75581/13, 4.10.2016, Information Note 200 Case-law of the European Court of Human Rights, October 2016, s. 17-18.



AİHM'in önüne gelen bu uyuşmazlıkta işçinin çalışmakta olduğu pozisyon özellik arz etmektedir. Şöyle ki, inanç odaklı bir işyeri olan Katolik okulunun din derslerine girmesini istediği öğretmenin kendi kuralları çerçevesinde bir yaşama sahip olmasını istemesinde haklı bir menfaati bulunmaktadır. Bu çerçevede, mahkemenin içtihadının yerinde olduğu düşüncesindeyiz. Buna karşılık, Federal Alman İş Mahkemesi'ne intikal eden uyuşmazlıklarda Katolik hastahanesinde çalışan hekimin veya Katolik kreşinde çalışan müdirenin özel yaşamını işyerinin dini kuralları çerçevesinde şekillendirmesi beklenmemelidir. Zira, bu işçilerin boşanıp yeniden evlenmeleri veya boşanmış biriyle evlenmeleri işyerinde çalıştıkları konum itibariyle iş ilişkisini etkilememektedir.

### C. İşçinin Haberleşme ve İfade Özgürlüğü

#### 1. Haberleşme Özgürlüğü Çerçevesinde İşçinin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımı

Haberleşme özgürlüğü, Anayasa'nın 20. maddesinde herkesin haberleşme hürriyetine sahip olduğu ve haberleşmenin gizliliğinin esas olduğu vurgulanarak güvence altına alınmıştır. Bireyin haberleşme özgürlüğü, aynı zamanda özel yaşam hakkının da bir parçasıdır. Bu itibarla, özellikle günümüz teknolojisinin hızlı ilerleyişi haberleşme özgürlüğünün ve haberleşmenin gizliliğinin önemini göstermektedir. Nitekim, içinde bulunduğumuz çağda hemen hemen bütün iletişimin internet aracılığıyla sağlandığı göz önüne alındığında internet kullanımının iş ilişkisi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yapılan işin niteliğine göre işyerindeki internet kullanımı, işin ifası bakımından zorunlu ve gerekli olmakla birlikte işçinin özel amaçlı olarak kullanımına da açıktır. Özel amaçlı internet kullanımı, işin ifası dışında veya bununla bağlantılı olmayacak şekildeki kullanımdır<sup>71</sup>. İşçinin mesai

<sup>71</sup> Fevzi Şahlanan, "İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma-Haklı Fesih", *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 383, Mart 2012, s. 3; Zeki Okur, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", *Kamu İş Dergisi*, C. 8, S. 2, 2005, s. 54; Sezgi Öktem Songu, "İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 1060; Esra Yiğit, *İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2013, s. 48.

saatlerinde internetten alışveriş yapması, uygulamalar ile anlık yazışmalar yapması, yasal olmayacak şekilde film veya müzik indirmesi vb. özel amaçlı kullanımdır. Bu bağlamda, işveren işyerindeki internetin kullanımına ilişkin düzenleme yapılabilir<sup>72</sup>. Buna karşılık, herhangi bir düzenleme yapılmadığı durumda işçinin özel amaçlı olarak internet kullanımı yapmayacağı belirtilmektedir<sup>73</sup>.

Bununla birlikte, işçinin işyerinde özel amaçlı internet kullanımının herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın tamamen yasaklanıp yasaklanamayacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, bir görüş özel amaçlı internet kullanımının her halükarda yasaklanabileceğini belirtmektedir<sup>74</sup>. Bizim de katıldığımız diğer görüş ise, işçinin özel yaşamına ilişkin bu sınırlamanın sebepsiz olamayacağını, zira işverenin gözetme borcu ve dürüstlük kuralının bunu gerekli kıldığını ifade etmektedir<sup>75</sup>. Gerçekten, iş-

<sup>72</sup> **Yiğit**, s. 49; **Karademir/Turgut**, s. 85; **Arslan Durmuş**, s. 156.

<sup>73</sup> **Okur**, s. 53; **Yiğit**, s. 50; Yusuf **Yiğit**, “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, s. 190; Bkz. Yarg. 9. HD., E. 2007/27583, K. 2008/5294, 17.3.2008: “İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sisteminin sınırsız kullanımına mezun değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın farkedilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir.”, www.kazanci.com; Buna karşılık, Köln Eyalet İş Mahkemesi’nin 11.02.2005 Tarih, 1018/04 sayılı kararında işveren yasaklamadığı sürece işçilerin özel amaçlı olarak internet kullanabileceği belirtilmektedir. Bkz. **Alpay Hekimler**, “Avrupa Adalet Divanı ve Alman Federal Mahkeme Kararları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, 2006/3, s. 307-308; Aksi yönde bkz. Yeliz **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, “İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri”, Press Academia Procedia V. 7, 2018, s. 374.

<sup>74</sup> **Öktem Songu**, s. 1060; **Yiğit**, s. 51; **Yiğit**, Özel Amaçlı Kullanım, s. 177; Hayrunnisa **Özdemir**, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması,” (İşçilerin İzlenmesi), Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 1-2, s. 238; Nağme **Hozar**, “Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, Y. 2, 2007, s. 203.

<sup>75</sup> Zeki **Okur**, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul 2011, s. 152; **Karademir/Turgut**, s. 85.

çinin özel amaçlı internet kullanımını belirli kurallar dahilinde ve belirli gerekçelerle yasaklanabilmelidir. Zira, işçinin haberleşme, bilgi alma ve sosyalleşme hakkı gereği internete erişiminin tamamen yasaklanması ölçüsüz bir müdahale teşkil etmektedir. Özellikle, şu anda karşı karşıya olduğumuz koronavirüs salgını nedeniyle pek çok işin internet üzerinden yapılması gerekmektedir. Bu şartlar altında örneğin kira, fatura vb. gibi ödemeler yapmak durumunda kalan işçi bunu internet aracılığıyla ve mesai saatleri içerisinde yapmak durumundadır. Dolayısıyla, herhangi bir sınır çizilmeden peşinen ilkesel olarak işçinin özel amaçlı internet kullanımının yasaklanması isabetli değildir<sup>76</sup>.

## 2. İfade Özgürlüğü Çerçevesinde İşçinin Sosyal Medya Kullanımı

İşçinin Anayasa ve AİHS ile teminat altına alınan temel hak ve özgürlüklerinden biri de ifade özgürlüğüdür. Anayasa'nın 25. maddesinde herkesin düşünce ve kanaat hürriyetine sahip olduğu; her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimsenin düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamayacağı; düşünce ve kanaatleri sebebiyle suçlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Yine, 26. maddede herkesin düşünce ve kanaatlerini açıklama ve yayma hürriyeti olduğu ifade edilmiştir. Benzer şekilde, İşK. m. 5'te dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebebe dayanılarak ayrımcılık yapılamayacağı, bu durumların fesih bakımından geçerli bir neden teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir. (İşK. m. 18/f. 3).

Kanun koyucu, ifade özgürlüğünün korunması bakımından düzenleme öngörmüş ise de her hakta olduğu gibi ifade özgürlüğü de birtakım sınırlamalara tabidir<sup>77</sup>. Bu bağlamda, iş ilişkisi bakımından işçinin ifade özgürlüğünün sınırlarının tespit edilmesi oldukça önemlidir. Özellikle de iş ilişkisi gibi güven temeline dayalı bir ilişkide işçinin sadakat borcu çerçevesinde ifade özgürlüğünün sınırlanması gündeme gelmektedir. Alman öğretisinde de işçinin ifade özgürlüğünün sadakat borcu kapsamında değerlendirileceği, işçinin düşüncesini açıklamasının iş barışını zedelemesi

<sup>76</sup> Erdem **Özdemir**, "İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerine Etkileri Üzerine", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Y. 3, 2008, s. 19.

<sup>77</sup> Zeki **Okur**, "İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü", Kamu-İş Dergisi, C. 8, S. 4, 2006, s. 8; Sezgi **Öktem Songu**, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2014, s. 628.

veya işyerindeki çalışma düzeni gereği bu düşüncesini açıklamaması bir zorunluluk ise sınırlandırılabilirdiği belirtilmektedir<sup>78</sup>.

Anlık düşünce açıklamasının yapılabildiği sosyal medya platformlarında ise hangi açıklamaların sadakat borcunu ihlal edeceği her somut olayın özelliğine göre belirlenecektir. Bölge Adliye Mahkemesi'ne intikal eden bir olayda, işçinin sosyal medyada diğer işçi tarafından paylaşılan “*sendika sizi korur*” karikatürünü beğenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiş; Mahkeme, bu ifadenin beğenilmesi ve paylaşılmasının ifade özgürlüğü kapsamında olduğunu belirterek feshi haksız bulmuştur<sup>79</sup>.

İşçinin sosyal medya paylaşımının işverenin itibarını zedeleme ihtimali bulunduğundan işçinin ifade özgürlüğü ve işverenin korunmaya değer haklı menfaati arasındaki hassas dengenin gözetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, Yargıtay'ın 2016 yılında verdiği bir karara konu olayda bir hemşire sosyal medya hesabından iş arkadaşlarıyla birlikte işyerindeki hastahane yatağında fotoğraf çektiler “*hasta gelmesin diye dua ederken biz, ... hastahanesi*” yorumuyla paylaşmış, fotoğraf 1285 beğeni ve 52 yorum almıştır. Yüksek Mahkeme, hemşirenin bu paylaşımının çalışma disiplinin ve iş akışını etkilediğini belirterek iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli nedenin oluştuğuna hükmetmiştir<sup>80</sup>. Bir başka kararda ise, işçinin sosyal medya hesabında “*Bütün arkadaşlarımdan dikkatine) ) ) ) ) ) işte bakın ne kadar büyük bir firmada çalıştığımızı bir kez daha bizlere ifade ettiler, bizler bu kadar aşağılanacak ne yaptık bilmiyorum.....*” şeklindeki paylaşımı ve paylaşım ekinde de davalı şirket ile aynı tesiste faaliyet gösteren ... Otomotiv Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi firmasının kendi çalışanlarına yönelik yazdığı yazıyı paylaşması nedeniyle yapılan feshin geçerli veya haklı nedene dayanmadığına karar vermiştir<sup>81</sup>.

<sup>78</sup> **Birben**, s. 161-162, dn. 87; Ayrıntılı bilgi için bkz. **Okur**, İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü, s. 57.

<sup>79</sup> Bursa BAM, E. 2018/3842, K. 2019/909, 15.4.2019, www.lexpera.com.

<sup>80</sup> Yarg. 7. HD., E. 2015/46017, K. 2016/11591, 26.5.2016, www.kazanci.com.

<sup>81</sup> “...*Dava konusu olayda davacı tarafından sosyal medya hesabında yapılan paylaşımın hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığı, yakınma niteliğinde olup eleştiri sınırları içinde kaldığı, başka bir ifadeyle davacının davranışının tek başına 4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesi kapsamında haklı neden ağırlığında olmadığı, 4857 Sayılı Kanun'un 18. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede de söz konusu paylaşımın iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak nitelikte bulunmadığı, davacının yaptığı bu paylaşım nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar gördüğüne, çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin de bir delil bulunmadığı, buna göre davacının*

Bununla beraber, işçinin sosyal medyada toplumda infial uyandıracak paylaşımlarda bulunması da işverenin imajını olumsuz etkilemektedir. Yakın tarihte gerçekleşen bir olayda, (...) Üniversitesi'nde çalışan bir işçinin hakkında sosyal medyada gündeme gelen 10 yaşındaki A. isimli çocuk Facebook hesabından yaptığı paylaşımında “*Buna en güzel tedavi tecavüz kardeşim. Yaşadığı şok ile birlikte belki aramıza geri döner*” şeklindeki ifadeleri toplumda büyük tepki görmüş ve üniversite tarafından iş sözleşmesine son verilmiştir<sup>82</sup>. Bunun gibi, gerçeğe aykırı beyanın yaptığı sosyal medya paylaşımlarından anlaşılması da Yargıtay tarafından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir<sup>83</sup>. Bir başka kararda ise, 15 Temmuz darbe girişimine ilişkin işçinin yaptığı sosyal medya paylaşımlarında “*...sürekli camilerden sela okuyorlar Anamur'da, demek ki Anamur o kadar akli başında memleketmiş ki kimse sokağa dökülüp provoke olmamış ki selalar bu saatte bile devam ediyor, Anamur bu tiyatroyu yemedi :)*”, “*bu fotoğraftaki askere vuran o.... çocukları da aynı şekilde idam edilsin.*”, “*6 ayda 700 şehit için El-Fatiha bile demeyen minareler bugün sokağa çıkın diye sela okudu. Tarih bunu da yazacak Allah belanızı versin.*”, “*..Gezi'de insanların sprey boyası ve deniz gözlüğü vardı, haftalarca baş edemediler, silahı, jeti, tankı olan askeri 2 saatte hallettiler, yersen!*” şeklindeki paylaşımlarının haklı fesih nedeni teşkil ettiğini belirtmiştir<sup>84</sup>.

### C. İşçinin Aşırı Borçlanması ve Ücretinin Hazedilmesi

İşçinin ücretinin hem kendisi hem de ailesi için çoğu zaman tek geçim kaynağı olduğu düşünüldüğünde ekonomik sıkıntıların baş göstermesi ve işçinin ödeme gücü çökmesi olası bir durumdur. Bu doğrultuda, işçinin üçüncü kişilere borçlanması söz konusu olabilmektedir. Yargıtay kararları

---

*yaptığı paylaşımın işverene haklı nedenle fesih imkanı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkanı da vermeyeceği anlaşılmıştır...*”: Yarg. 9. HD., E. 2019/3100, K. 2019/19483, 11.11.2019, www.kazanci.com.

<sup>82</sup> <https://www.haberturk.com/erkan-naldemirci-atakan-kayalar-ile-ilgili-sozlerinin-ardindan-universitedeki-isinden-cikarildi-2594930>, E.T. 24.3.2020.

<sup>83</sup> Yarg. 9. HD., E. 2016/17532, K. 2017/12196, 6.7.2017, www.kazanci.com.

<sup>84</sup> Yarg. 9. HD., E. 2019/3541, K. 2019/20865, 25.11.2019, www.kazanci.com.

incelendiğinde ise, işçinin iş arkadaşlarına veya üçüncü kişilere borçlanması iş ilişkisine yansdığı durumlar tespit edilmektedir<sup>85</sup>. Belirtmek gerekir ki, işçinin borçlanması özel yaşamına ait bir olgu olduğundan kural itibarıyla fesih nedeni teşkil etmemektedir<sup>86</sup>. Nitekim, İşK. m. 18’in gerekçesinde de “*işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek*”, işçinin iş sözleşmesine aykırı bir davranışı olarak örnek gösterilmiş ve geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, işçinin borç istemesi tek başına fesih için yeterli görülmemekte; bu isteğinin işyerinde rahatsızlık yaratması aranmaktadır<sup>87</sup>.

Bunun yanı sıra, her ne kadar işçinin borçlanması geçerli fesih nedeni teşkil etmemekteyse de borçlanmanın aşırı olması hali üzerinde durulmaktadır. Yargıtay kararlarında işçinin aşırı borçlanmasının iş ilişkisini olumsuz etkilediği ve feshin geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir<sup>88</sup>. Öğretide

<sup>85</sup> “...Davacının diğer bir işçiden borç para alması, karşılığında senet verdikten sonra işçi ve senedi icraya koyan işçinin babasını şikayet etmesi, diğer işçinin bu nedenle davacı işçiyi işverene şikayet etmesi süreci dikkate alındığında, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin devam ettirilmesinin işveren açısından beklenmez bir hal aldığı tartışmasıdır. İşverenin iş sözleşmesini feshetmesi işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır...”: Yarg. 9. HD., E. 2009/34443, K. 2010/34035, 22.11.2010, www.kazanci.com; “...Dosya içeriğine göre, davacı işçinin işyerinde çalıştığı sırada tefecilerden borç para aldığı, ödemek içinde işyerinde çalışan işçilerden de para aldığı, diğer işçi ile kavgasının da borç paranın ödenmemesinden çıktığı, kavga sonucu davacının diğer işçinin eylemi ile yaralandığı, anılan olay sonrası her iki işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçinin gerek tefeciden ve gerekse işyerindeki işçilerden borç para alması sonucu, iş arkadaşları ile ödeme konusunda tartışmaya girdiği, ciddi geçimsizlik gösterdiği sabittir. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden bulunduğu kabul edilmelidir...”: Yarg. 9. HD., E. 2007/27707, K. 2008/7806, 8.4.2008, www.kazanci.com.

<sup>86</sup> Mahmut Kabakçı/Ulaş Baysal, “İşçilerin İş Sözleşmeleri Haklarında Çok Sayıda İcra Takibi Bulunması Nedeniyle Feshedilebilir mi? – Bir Kamu İktisadi Teşebbüsünün Konuyla İlgili Genelgesi üzerine Değerlendirme”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. I, İÜHFM, Özel S., 2016, s. 469; **Manav**, s. 245.

<sup>87</sup> **Karademir/Turgut**, s. 99.

<sup>88</sup> “...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 2003 yılından itibaren işyerindeki işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynamaktadır. Bu konuda ve aşırı borçlanması sebebiyle daha önce uyarıldığı yazılı belgeler ile davacının müfettişe verdiği savunma içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı sebebiyle aşırı derecede borçlandığı ve bir başka bankadan almış olduğu kredi kişi borcundan dolayı icraya maruz kaldığı da görülmektedir.

de isabetli olarak işçinin aşırı borçlanması üretim ve iş ilişkisini olumsuz etkilemesi halinde bu durumun geçerli fesih nedeni kabul edileceği belirtilmiştir<sup>89</sup>.

İşçinin aşırı borçlanması sonucu ücretinin haczedilmesi gündeme gelebilmektedir. Bu durumda da ücretin haczedilmesinin tek başına geçerli fesih nedeni olmadığı ifade edilmektedir<sup>90</sup>. Buna karşılık, Yargıtay kararlarında işçinin ücretine sık sık haciz gelmesinin geçerli fesih nedeni olarak kabul edildiği görülmektedir. Yüksek Mahkeme'nin önüne gelen bir olayda, "...Dosya içeriğinde davacının dosyasından 1.549,30 TL.lik 05/11/2013, dosyasından 942,94 TL.lik 17/06/2013, sayılı dosyasından 4.828,54 TL.lik 30/05/2013, 2012/4775 Esas sayılı dosyasından 2.000,00 TL.lik 27/08/2012, 2012/6841 Esas sayılı dosyasından 720,93 TL.lik 09/10/2012, tarihli ücret haczi müzekkereleri ve bazı dosyalara davalı işverence yapılan haciz kesintisi ödemelerine dair dekontları söz konusudur. Somut olayda işçinin ücretine haciz konulması değil, bu uygulama nedeni ile işyerinin olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemez bir duruma gelip gelmediği önemlidir. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacı işçinin borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere

---

*Davacının mesai saatleri içinde bahis sitelerine girmek üzere internet kullanımlarının bazı günler birkaç saati bulduğu da dikkate alındığında, davacının söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir...": Yarg. 9. HD., E. 2006/19150, K. 2006/26792, 10.10.2006, www.kazanci.com; Başka bir durumda da işçinin aşırı borçlanması haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir. Aynı yönde bkz. "...Somut uyuşmazlıkta davacının feshe konu olan bir banka müşterisinin hesabından izinsiz para çekip, kredi kartı borcunda kullanması eylemi, her ne kadar 4 yıl önce gerçekleşmiş ise de yeni yapılan teftiş sırasında ortaya çıkmış ve fesih hakkı yetkili makam tarafından 6 günlük süre içinde kullanılmıştır. Davacı bu işlemle menfaat temin etmiştir. Bu sebeple 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki bir yıllık süre uygulanmayacaktır. Davacının bu davranışının ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı, mahkemenin kabulündedir. Davacının bunun dışında bir çok usulsüz işlemi saptanmış, fesihten kısa süre önce de müşteri şikayetleri ve aşırı borçlanması nedeni ile de disiplin cezaları almıştır. Davacının iş sözleşmesi ile üstlendiği sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiği, bankacılık işlemlerine aykırı işlemler yaptığı, doğruluk ve bağlılığa uymayan son davranışı ile de feshin haklı nedene dayandığı sabittir...": Yarg. 9. HD., E. 2009/24371, K. 2010/20730, 28.6.2010, www.kazanci.com.*

<sup>89</sup> **Birben**, s. 158.

<sup>90</sup> **Kabakçı/Baysal**, s. 477; **Manav**, s. 245; **Birben**, s. 159; **S. Alp Limoncuoğlu**, "İşçi Maaşına Konan Haczin İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep Teşkilî", *Kamu-İş Dergisi*, C. 11, S. 1, 2009, s. 52.

*harcamıştır. İşverenin bu işlemler için ayrıca personel istihdam etme zorunluluğu yoktur. Davacının maaşından yapılan haciz kesintileri 2012 ve 2013 yıllarında yoğun olmakla beraber 2014 yılında da mevcuttur. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin feshi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmakta olup fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır... ” şeklinde belirtilerek işçinin ücretine konulan haciz işleminin uygulamaya konulabilmesi için muhasebe servisinin mesai harcadığı ve bu nedenle iş ilişkisinin olumsuz etkilendiğini belirterek feshin geçerli olduğuna hükmetmiştir<sup>91</sup>. Yargıtay kararlarında konuya ilişkin yer verilen gerekçe işyerindeki muhasebe ve hukuk servislerinin işçi ücretine konan haciz işlemleri nedeniyle ekstra zaman harcamasıdır. Ancak, öğretide buna yönelik tahakkuk işlemlerinin yapılmasının bu servislerin görevlerinin içerisinde olduğu, her halde bu durumun peşinen fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir<sup>92</sup>. Bu bağlamda, konuya ilişkin tespit ettiğimiz bir Yargıtay kararında isabetli olarak işçinin ücretine sık sık haciz gelmesi nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedilebilmesi için işçiye önceden ihtar çekilmesi ve bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığı somut bir biçimde ortaya konması gerektiğine hükmetmiştir<sup>93</sup>. Söz konusu kararın öğretideki eleştiriler doğrultusunda verildiği ifade edilmiş ise<sup>94</sup> de Yargıtay'ın 2015 yılı sonrası kararlarında da ücretin sık sık haczedilmesinin geçerli fesih nedeni olarak kabul edildiği görülmektedir<sup>95</sup>.*

<sup>91</sup> Yarg. 7. HD., E. 2016/28221, K. 2016/17940, 1.11.2016, www.kazanci.com; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., E. 2012/1166, K. 2012/4296, 15.3.2012, www.kazanci.com; Yarg. 7. HD., E. 2014/21727, K. 2015/4223, 11.3.2015, www.kazanci.com; Yarg. 9. HD., E. 2009/27653, K. 2010/28510, 11.10.2010, www.kazanci.com; Ayrıntılı bilgi için bkz. **Limoncuoğlu**, s. 39 vd.

<sup>92</sup> **Kabakcı/Baysal**, s. 476; **Limoncuoğlu**, s. 55.

<sup>93</sup> Yarg. 9. HD., E. 2015/30854, K. 2015/31326, 5.11.2015, www.kazanci.com; Kararı evvelce zikreden **Karademir/Turgut**, s. 101.

<sup>94</sup> **Karademir/Turgut**, s. 101.

<sup>95</sup> Bkz. Yarg. 7. HD., E. 2016/28221, K. 2016/17940, 1.11.2016, www.kazanci.com.



### D. İşinin Alkol Kullanımı

İşinin özel yaşamında alkol kullanmasının iş sözleşmesinin feshedilmesi için haklı veya geçerli sebep teşkil etmediği izahtan varestedir. Zira, alkol kullanımı tamamıyla bireyin anayasal ve yasal güvencelerle teminat altına alınmış özel yaşamı çerçevesinde gerçekleştirdiği bir eylemdir. Bu bağlamda, işverenin işçinin özel yaşamında alkol kullanmasına yönelik talimat da veremeyeceği açıktır<sup>96</sup>. Buna karşılık, İşK. m. 25/II-d uyarınca “işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması”, haklı fesih nedenidir<sup>97</sup>.

Bununla beraber, yapılan işin niteliği gereği işçinin özel yaşamında da alkol kullanmamasının beklenmesi makul olabilir. Özellikle de inanç odaklı işyerlerinde çalışan işçiler bakımından bu beklenti söz konusu olabilecektir. Örneğin, İslam dinine göre yasak olan alkolün bir Kur’an kursu eğitmeni tarafından kullanılması, iş sözleşmesinin feshine yol açabilir<sup>98</sup>.

<sup>96</sup> Sevimli, s. 240.

<sup>97</sup> “...Tır şoförü olan davacı ve arkadaşının işyerinin eklentisi niteliğindeki tır garajında alkol alma eylemi işyerinde alkol alma niteliğinde olup davalının gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanılığın değerlendirme ile kabulü hatalıdır...”: Yarg. 9. HD., E. 2015/21373, K. 2019/19007, 4.11.2019, www.kazanci.com; Bayi yöneticisi olarak çalışan davacının işverenin müşterisine ait bir yerde alkol aldığı bir olayda Yargıtay, davacının yaptığı işin niteliği gereği davacı bakımından oranın işyeri olduğunu belirterek feshin haklı nedene dayandığına hükmetmiştir: “...Mahkemece davacının alkol aldığı kabul edilmekle birlikte, alkolün işyeri dışında alındığı, işyerine alkollü içki almış olarak gelmenin yasak olmadığı; işyerine sarhoş gelmesinin yasak olduğu, bu sebeple sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesinin haklı neden olamayacağı ve davacının sahada çalışması ve öğle yemeği zamanının işin akışına göre spontane olarak belirlenmesi sebebiyle feshin haklı yada geçerli bir nedeni olmadığı kabul edilmiş ise de; davacının bizzat savunmasında da belirttiği üzere, yemek yenilen ve alkol kullanılan yer davalının müşterisi olup davacının alkol aldığı yerin davacının yaptığı işin niteliği gereği davacı bakımından işyeri olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla davacının işyerinde alkol aldığı kabulü gerekir. Kaldı ki, davacı saha çalışanı olarak öğle yemeği saatlerini kendi ayarlama imkanına sahip ise de, davacının savunmasında yemek saati konusunda bir daha sorun yaratmayacağı beyan ettiği dikkate alındığında, davacının sadece mesai saatleri dışında alkol kullandığından söz edilemeyeceği de açıktır. Bu sebeplerle feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulüyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığın değerlendirme ile davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır...”: Yarg. 22. HD., E. 2017/44370, K. 2017/30242, 20.12.2017, www.kazanci.com.

<sup>98</sup> Karademir/Turgut, s. 96.

Benzer şekilde, alkolle mücadele etme amacıyla kurulan bir kurumda çalışan işçinin alkol kullanması kurumun toplum nezdindeki güvenilirliği bakımından problem teşkil edebilecektir<sup>99</sup>.

## SONUÇ

Bireyin özel yaşamı, temel bir insan hakkı olarak kabul edildiğinden ulusal ve uluslararası mevzuat düzenlemeleri gereği koruma altındadır. Şüphesiz, özel yaşamın iş ilişkisinden bağımsız olduğu düşünülemez. Nitekim, gerek Yargıtay kararlarında gerekse AİHM kararlarında özel yaşamın iş ilişkisinde de gözetilmesi gerektiği açıktır. Dolayısıyla, işyerinde veya işyeri dışında işçinin özel yaşam hakkına saygı gösterilmesi gerekmektedir. Öte yandan, işçinin özel yaşam hakkı aynı zamanda işverenin yönetim hakkını sınırlayan hususlardan bir tanesidir. Bu bağlamda, işverenin işçinin temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayacak yahut tamamen ortadan kaldıracak şekilde yönetim hakkını kullanması kabul edilebilir değildir.

İşçinin özel yaşamındaki davranışları bazı durumlarda iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmaktadır. Fesih rejimi bakımından ise, geçerli neden ve haklı neden kavramları öne çıkmaktadır. Geçerli neden, işin ve işyerinin düzenini olumsuz etkileyen, iş ilişkisine devam etmeyi engelleyen nedendir. İş güvencesine tabi işçiler bakımından iş sözleşmesinin feshi geçerli nedenin varlığına bağlanmıştır. Haklı neden ise, taraflar arasındaki güven ilişkisinin sona erdiren iş sözleşmesini çekilmez hale getiren nedendir. İşçinin özel yaşamının geçerli nedenle feshe etkisi incelendiğinde geçerli nedenler arasında yer alan işçinin yeterliliği veya davranışlarının üzerinde durulması gerekmektedir. İşçinin yürütülen iş bakımından yetersiz olması veya davranışlarının iş akışını olumsuz etkilemesi durumunda iş sözleşmesi geçerli nedenle sonlandırılabilir. İşçinin özel yaşamı çerçevesinde kural itibarıyla yalnızca kendisini ilgilendiren davranışları, işin yürütümünü olumsuz etkilediği takdirde geçerli neden olarak kabul edilebilecektir. Bu noktada, örneğin işçinin sosyal olarak onaylanmayan bir davranışı olsa bile bu davranışın iş ilişkisini olumsuz etkileyip etkilemediği tartışılmalıdır. Aksi halde, ahlakilik denetimi yapılmak suretiyle hukuk çerçevesinden çıkılacağı gibi işçinin özel yaşamına orantısız bir müdahalede de bulunulacaktır. Bunun yanı sıra, işçinin özel yaşamındaki davranışlarının ağırlığına göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshe-dilmesi de mümkündür.

---

<sup>99</sup> Birben, s. 160-161.

Özel yaşam, sınırları net olarak çizilemeyen ve içerisine giren unsurların tahdidi olarak sayılamayacağı kadar geniş bir alana yayılmaktadır. Hal böyle olunca, işçinin özel yaşamı da yaşadığı duygusal ilişkilerden internet, sosyal medya, alkol kullanımı veya geçim sıkıntısına kadar uzanan pratiklerin iş ilişkisindeki etki derecesinin fesih rejimi bakımından tartışılmasını zaruri kılmaktadır. Çalışmamız itibariyle öğretideki açıklamalar ve Yargıtay uygulaması da göz önünde bulundurulduğunda işçinin özel yaşamı içerisindeki bir davranışın tek başına fesih nedeni olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bu anlamda, örneğin işçinin iş arkadaşıyla veya üstüyle duygusal bir ilişki yaşaması iş ilişkisinde olumsuzluklara sebebiyet vermiyorsa yalnızca ilişkinin varlığı feshe konu olamaz. Bunun gibi, inanç/düşünce odaklı işyerlerinde çalışanlar bakımından da iş ilişkisi olumsuz etkilenmediği sürece işçinin özel yaşamındaki davranışlarının fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği tespit edilmiştir. Çalışmamızda işçinin özel amaçlı internet kullanımının da tamamen yasaklanamayacağı; aksi durumda işçinin haberleşme özgürlüğüne aşırı müdahalede bulunulacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yine, işçinin sosyal medyadaki paylaşımları da ancak iş ilişkisine zarar verdiği müddette iş sözleşmesinin feshini gündeme getirebilir.

İşçinin özel yaşamı kapsamında ele alınan bir diğer husus ise, işçinin aşırı borçlanması ve ücretine haciz konulmasıdır. Bu çerçevede, Yargıtay'ın genel uygulamasında işçinin ücretine sık sık haciz konulmasının işyerinin muhasebe servisine ek külfet getirdiği gerekçesiyle geçerli fesih nedeni olarak kabul edildiği tespit edilmiştir. Ancak, kanaatimizce muhasebe servisindeki ek külfet somut olgularla desteklenmeli ve mutlak surette bu külfetin doğacağı kabul edilerek bu husus iş sözleşmesinde fesih nedeni olarak değerlendirilmemelidir.

Son olarak, çalışmamızda işçinin alkol kullanımı incelenmiş ve işçinin özel yaşamındaki alkol kullanımına yasak getirilemeyeceği ancak inanç odaklı veya alkolle mücadele edilen bir kurumda çalışan işçi bakımından somut olayın şartları çerçevesinde alkol kullanımının geçerli nedenle fesih teşkil edebileceği sonucuna varılmıştır.

### KAYNAKÇA

**Arslan Durmuş**, Seda. “İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi”. DÜHFD. C. 25, S. 42, 2020, s. 135-168.

**Arslan Öncü**, Gülay. Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8. 1, Epamat Basım Yayın, Ankara 2019.

**Bayram**, Fuat. Türk İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2011.

**Birben**, Erhan. “İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: Tankut Centel, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2016, s. 135-170.

**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz. “İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri”. Press Academia Procedia (PAP). V. 7, 2018, s. 372-375.

**Çankaya**, Yiğitcan. İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi SBE, 2019.

**Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat. İş Hukuku Dersleri. 30. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018.

**Çetin**, Evra. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları. On İki Levha Yayınları, İstanbul 2015.

**deBEER**, Jeremy. “Employee Privacy: The Need for Comprehensive Protection”. Saskatchewan Law Review. Volume 66 (2), January 2003, s. 383-418.

**Dudenbostel**, Karl/**Klas**, Helmut. “Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund (Zugleich ein Beitrag zur besonderen Situation der Arbeitnehmer in Tendenzbetrieben und im Kirchendienst)”. Arbeit und Recht. Vol. 27, No. 10, Oktober 1979, s. 296-306.

**Ergin**, Hediye. “İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 35, 2016, s. 67-81.

**Ertürk**, Şükran. İş İlişkisinde Temel Haklar. Seçkin Yayınları, Ankara 2002.

**Gerhart**, Paul F. “Employee Privacy Rights: Introduction and Overview”. 17 Comp. Lab. L.J. 1 (1995-1996), s. 1-12.

**Güzel, Ali.** “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin “Intuitus Personae” Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek”. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996, s. 167- 195.

**Güzel, Ali.** “İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”. İKÜHFD. C. 15, S. 1, Ocak-Şubat 2016, s. 93-126.

**Hekimler, Alpay.** “Avrupa Adalet Divanı ve Alman Federal Mahkeme Kararları”. Çalışma ve Toplum Dergisi. S. 10, 2006/3, s. 305-314.

**Helvacı, Serap.** Gerçek Kişiler. 6. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2016.

**Helvacı, Serap/Erlüle, Fulya.** Medeni Hukuk. 4. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2016.

**Hozar, Nağme.** “Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 7, Y. 2, 2007, s. 199-207.

**İmre, Zahit.** “Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerin Korunmasına İlişkin Meseleler”. İÜHFM. C. 39, S. 1-4, 1974, s. 147-168.

**Kabakcı, Mahmut/Baysal, Ulaş.** “İşçilerin İş Sözleşmeleri Haklarında Çok Sayıda İcra Takibi Bulunması Nedeniyle Feshedilebilir mi? – Bir Kamu İktisadi Teşebbüsünün Konuyla İlgili Genelgesi üzerine Değerlendirme”. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İÜHFM. C. I, Özel S., 2016, s. 465-479.

**Kaplan, Emine Tuncay.** “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 24, Y. 6, 2011, s. 40-53.

**Karademir, Artür/Turgut, Cemile.** “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi”. C. 3, S. 6, 2017, s. 67-109.

**Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal.** İş Kanunu Şerhi. C. I. 2. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul 2008.

**Limoncuoğlu, S. Alp.** “İşçi Maaşına Konan Haczin İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep Teşkili”. Kamu-İş Dergisi. C. 11, S. 1, 2009, s. 39-58.

**Manav, Eda.** İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları. Turhan Kitabevi, Ankara 2009.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş.** İş Hukuku Ders Kitabı C. I: Bireysel İş Hukuku. 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018.

**Narmanhoğlu, Ünal.** İş Hukuku - Ferdi İş İlişkiler C. I. 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012.

**Okur, Zeki.** İş Hukukunda Elektronik Gözetleme. Legal Yayınları, İstanbul 2011.

**Okur, Zeki.** “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”. Kamu İş Dergisi. C. 8, S. 2, 2005, s. 47-75.

**Okur, Zeki.** “İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü”. Kamu-İş Dergisi. C. 8, S. 4, 2006, s. 1-47.

**Öktem Songu, Sezgi.** “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme”. Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 1057-1098.

**Öktem Songu, Sezgi.** “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”. DEÜHFD. C. 15, Özel S., 2014, s. 609-650.

**Özdemir, Hayrunnisa.** “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması” (İşçilerin İzlenmesi). Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. 14, S. 1-2, s. 231-270 (İşçilerin İzlenmesi).

**Özdemir, Erdem.** “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerine Etkileri Üzerine”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 10, Y. 3, 2008, s. 13-24.

**Savaş, F. Burcu.** İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi. Beta Yayınları, İstanbul 2012.

**Serozan, Rona.** Medeni Hukuk. 6. Baskı, Vedat Yayınları, İstanbul 2015.

**Sevimli, K. Ahmet.** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları. Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.

**Sevimli, K. Ahmet.** “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 10, Y. 3, 2008, s. 53-79 (İşçi-İşveren İlişkisi).

**Soyer, M. Polat.** İşçinin İş Görme Borcu. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 1979.

**Sperber, Christian.** “Kündigung des Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung”. Arbeit und Recht, Vol. 60, No. 11, November 2012, s. 448-453.

**Süleyman**, Ahmet. “Sürekli Fesihle İşçinin Kişiliğinden ve Özel Hayatından Kaynaklanan Nedenler”. İstanbul Barosu Dergisi, C. 93, S. 2019/2, Nisan-Mayıs 2019, s. 49-63.

**Süzek**, Sarper. İş Hukuku. 15. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018.

**Süzek**, Sarper. “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”. Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s. 225-232 (Yönetim Hakkı).

**Süzek**, Sarper. “İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih”. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 565-586 (Geçerli Fesih).

**Sahlanan**, Fevzi. “İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma-Haklı Fesih”. Tekstil İşveren Dergisi, S. 383, Mart 2012, s. 2-4.

**Tandoğan**, Haluk. “Şahsiyetin Akit Dışı İhlâllere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlâllere Karşı Özel Hayatın Korunması”. AÜHFD, C. XX, S. 1-4, 1963, s. 1-36.

**Taşkent**, Savaş. İşverenin Yönetim Hakkı. İTÜ Yayınları, İstanbul 1981.

**Tuncay**, A. Can. İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1982.

**Ugan Çatalkaya**, Deniz. “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama Hakkı”. İÜHFM. C. 74, 2016, s. 733-751.

**Yiğit**, Yusuf. “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2010, s. 161 – 214 (Özel Amaçlı Kullanım).

**Yiğit**, Esra. İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2013.