

İŞYERİNDE ÖZEL AMAÇLA İNTERNET KULLANIMININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

Affect of Personal Internet Use in Workplace to Labor Contract

Osman UYAROĞLU*

Geliş Tarihi: 23.8.2020

Kabul Tarihi: 24.02.2021

ÖZET

Giderek yaygınlaşan teknolojik aletlerin günlük hayatın bir uzantısı haline gelmesi, çalışma hayatını da etkilemektedir. Bu etkilerin olumlu yanları olduğu gibi olumsuz birtakım yönleri de bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilerden birisi de işçilerin işyerinde özel amaçla internet kullanmasıdır. İşverenler açısından işçinin özel amaçla internet kullanımı genel olarak istenmeyen bir durumdur. İşverence işçiye bu konuda izin verilebileceği gibi sınırlama da getirilebilir. Sınırlamalar iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, işveren talimatları ve işyeri uygulamalarıyla getirilebilir.

Özel amaçla internet kullanımının iş sözleşmesine çeşitli sonuçları doğmaktadır. Bu sonuçlar genel olarak; ücret kesme cezası, çeşitli disiplin cezaları, işçinin verilen zarardan sorumluluğunun doğması ve iş sözleşmesinin feshidir.

Çalışmamızda “internetin özel amaçla kullanımı” olgusu, konuya ilişkin kavramlar hakkında gerekli aydınlatmanın yapılması akabinde açıklanacaktır. Akabinde; işyerinde özel amaçla internet kullanımının serbestliğine ilişkin çeşitli olasılıklar değerlendirilecektir. Nihayet özel amaçla internet kullanımının iş ilişkisi bakımından muhtemel sonuçları incelenerek konunun aydınlatılması yoluna gidilecektir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde internet kullanımı, sanal kaytarma, iş dışı amaçlarla internet kullanımı, özel amaçla internet kullanımı.

ABSTRACT

The fact that the increasingly widespread technological tools become an extension of daily life also affects working life. These effects have positive sides as well as some negative sides. One of these negative effects is the private use of the internet by the workers in the workplace. Employees' private use of the internet is generally undesirable for employers. The employer may allow the employee or impose limitations on this issue. Limitations can be imposed through employment contract, collective bargaining agreement, workplace internal regulation, employer instructions and workplace practices.

Internet use for private purposes has various consequences for the employment contract. These results are generally; the penalty for deducting wages, various disciplinary penalties, the liability of the worker for the damage caused and the termination of the employment contract.

In this article, use of the internet for private purposes was explained after the necessary clarification on the contents of the concept. Subsequently; Various possibilities regarding the freedom of private use of the internet in the workplace will be discussed. Finally, the possible consequences of using the internet for private purposes in terms of business relations will be examined and the issue will be enlightened.

Keywords: Internet use at work, cyberloafing, internet usage for non-business purposes, internet use for private purposes.

* Serbest Avukat, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Öğrencisi, e posta: av.osmanuyaroglu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3701-3441.

GİRİŞ

Çağın getirdiği teknolojik ve sosyal yeniliklerin ilk sıralarında, devasa bir bilgisayar ağı olan internet yer almaktadır. İnternetin kendisi, başlı başına bir yenilik olmasının yanı sıra üretkenliğe müsait olması, sanal teknolojilerin ve eşyaların internetinin geliştirilmesine hizmet etmesi yönüyle yenilikler doğurucu bir yapıya sahiptir. Gündelik hayatın birçok gereksiniminin kolay ve pratik olarak gerçekleşmesine hizmet etmesi sebebiyle, bireyler çeşitli sebeplerle internet ağına dâhil olmakta ve internet kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Nitekim TÜİK verilerine göre Türkiye’de, 2018 yılında %72,9 oranında olan 16-74 yaş grubu hane halkı internet kullanımı, 2020 yılında %6,1 artarak %79,0 olmuştur¹.

İnternet, gündelik yaşantının birçok farklı alanında hayatın seyrine yön veren etkiler doğurmaktadır. İnternetin ortaya koymuş olduğu etkilerinin yansıdığı sahalarından birisi de şüphesiz ki çalışma hayatıdır. İşverenler işyerlerinde, çeşitli iş ve işlemlerin gerçekleşmesini temin etmek maksadıyla internet ağı kurmakta ve işçiler tarafından bu ağa dâhil olunmaktadır. 2020 yılı itibariyle ülkemizde on ve daha fazla çalışanı olan girişimlerin internete erişim oranı % 94,9 ; girişimlerin % 77,1’i internet sitesine veya mobil uygulamalara sahip durumda olup %11,6’sı ana işi bilişim teknolojileri olan ve bilişim sistemleri ve uygulamalarının kurulması, işletilmesi ve geliştirilmesi süreçlerinde görev alan bilişim uzmanı istihdam etmiştir².

İşverenlerin işin görülmesini temin etmek maksadıyla kurmuş olduğu ağlar, internetin sağladığı geniş yelpazedeki olanakların da sebebiyle işçilerin kötü niyetli kullanımına uğramakta ve özel amaçları için kullanıma maruz kalabilmektedir. İşçilerin işyerinde özel amaçları için internet kullanımlarının iş ilişkileri bakımından çeşitli etki ve sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçların en başında iş sözleşmesinin feshi gelmekle birlikte; iş sözleşmesinin kapsamı ve iş hukukunda feshin son çare olması ilkesinin de etkisiyle birlikte başkaca birtakım etkiler gündeme gelebilecektir.

I. İŞYERİNDE ÖZEL AMAÇLA İNTERNET KULLANIMI

A. Kavramlar

1. Bilgisayar

Bilgisayar kavramı ele alınacak olursa; bilgiyi depolayan ve işleyen, matematiksel veya mantıksal çok fazla miktardaki işlem kombinasyonlarını,

¹ Türkiye İstatistik Kurumu 27819 Sayılı 25.08.2020 tarihli haber bülteni, (Çevrimiçi): [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2020-33679](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2020-33679) , son erişim:26.12.2020

² (Çevrimiçi): <https://digitalage.com.tr/turkiyede-girisimlerin-yuzde-95i-internet-kullaniyor/>

hâlihazırda sistemsel kurgulanmış programlar doğrultusunda çözüme kavuşturan, adeta elektronik beyin olarak işlev gören araçların genel bir isimlendirme ile bilgisayar olduğu değerlendirilebilecektir³.

Bilgisayarın tarihçesi, Alman hukukçu Leibniz'in 1972 yılındaki ilk kez 4 işlem yapabilen hesap makinesi icadıyla başlamaktadır.⁴ 1920 yılında IBM'nin kuruluşu tamamlanarak 1930 yılından hesap makinelerinden daha iyi hesap yapmayı amaçlayan elektronik sayısal bilgisayarlar geliştirildi.1950'li yıllarda programlama dilinde 2'li kod sistemine geçilerek hafızalama programları geliştirilmeye başlandı. 1970'li yıllarda ilk kişisel bilgisayarlar piyasaya sürülmeye başlandı. 1990'lara gelindiğinde ilk laptop (diz üstü) bilgisayarlar piyasa sunuldu. Ayrıca ilk akıllı telefon 1996 yılında IBM'nin ürettiği Simon Personal Communicator ile ortaya çıktı. 2001 yılına gelindiğinde Microsoft'un XP tablet adında tablet formundaki ilk bilgisayarı geliştirdi. Günümüzde akıllı saatler, internete bağlanan TV'ler, akıllı telefonlar, tabletler ve benzeri birçok nesnenin internet ağına dahil olmasıyla birlikte bilgisayar nitelemesi altında geniş bir ürün yelpazesi bulunmaktadır⁵.

2. İnternet

Bilgi gücü, günümüz dünyasında ve elbette gelecekte dünyada sürecektir yaşıntıda kitleler yahut bireyler arası rekabette, yarışı önde sürdürmeyi belirleyen en önemli faktör olmuş ve olacaktır. Zira toplumlar ilkelikten medeniyete doğru ilerledikçe fiziksel gücün yerini bilginin verdiği güç doldurmaya başlamıştır. Dünya genelinde artan bu bilgi gereksiniminin sonunda insanlık internet kavramıyla tanışmıştır.

İnternet, bilgisayarları TCP/IP⁶ adlı protokol ile birbirine bağlanması sonucu ortaya çıkan ve herhangi bir sınırlaması yahut yöneticisi olmayan uluslararası bilgi iletişim ağıdır.⁷ Nitekim internet adreslerinin başında yer alan "www"

³ TDK (Çevrimiçi) Türkçe Sözlük,(Çevrimiçi): http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cdd74140e6187.92668263, Son Erişim: 16.05.2019, Oxford (Çevrimiçi) İngilizce Sözlük, ((Çevrimiçi)) : <https://en.oxforddictionaries.com/definition/computer> Son Erişim: 16.05.2019

⁴ Richard T.W. Arthur, Leibniz,Cambridge, Polity Press,2014, (Çevrimiçi): https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=0qLHBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=leibniz+calculator&ots=EdQ_Qmh7rE&sig=_GfjDnltDRJrr__7kV52FA9Vuf4&redir_esc=y#v=onepage&q=leibniz%20calculator%20machine&f=false Son Erişim:16.05.2019

⁵ Aytekin İşman. "Bilgisayar ve Eğitim" , **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 2, Ocak 2001, s.3-5

⁶ (Transmission Control Protocol/Internet Protocol) bilgisayarlar ile veri iletme/alma birimleri arasındaki etkinliği yürütülmesini sağlayarak bir yerden diğerine veri iletişimini olanaklı kılan pek çok veri iletişim protokolüne verilen genel addr.

⁷ TDK (Çevrimiçi) Türkçe Sözlük, (Çevrimiçi): http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=genel%20a%C4%9F&guid=TDK.GTS.5cdd440491f257.07388145 , Son Erişim:16.05.2019

uzantısı “worldwide web” kelimesinin bir kısaltması olup dünya genelini kapsayan bir ağ bağlantısının adresine gidişte kullanılmaktadır.

İnternet, insanların her geçen gün artan “üretilen bilgiyi saklama, paylaşma ve ona kolayca ulaşma” ihtiyacını gidermek üzere ortaya çıkmıştır. İnternet, kendi içinde kat ettiği web 1.0’dan (monolog web), web 2.0’geçiş (interaktif web) aşamasıyla bilginin depolanmasını, bilgi paylaşımını, bilgiye ulaşım hızını artırmıştır. Nitekim günümüzde sıkça kullanılan e-mail, mesajlaşma, çeşitli telefon uygulamaları; web 2.0 teknolojisinin sonuçlarındandır. Bir sonraki aşama olan ve giderek belirginliğini daha da artıran web 3.0 (semantik web) teknolojisi ile birlikte yapay zeka da bu işlemlere dahil olmakta ve paylaşım yapılan bilginin şeklen değil içerik ve anlam olarak da denetlenmesi mümkün hale gelerek; en kısa zamanda en doğru ve ilgili bilgiye ulaşım sağlanmaktadır⁸.

Bilgiye ve bilişimsel teknolojiye olan ihtiyaç, bu alandaki ilk akla gelen kaynak olan internet kullanımının da artmasına kapı aralamıştır. Ocak 2019 itibarıyla dünya genelinde internet kullanıcı sayısı 4.38 milyar olup, dünya nüfusunun %56’sına tekabül etmektedir⁹.

3. İşyeri

İşyerinde özel amaçla internet kullanımının söz konusu olabilmesi için öncelikle fiilin gerçekleştiği mekânın işyeri olarak değerlendirilmesi ve bu anlamda işçinin işyeri sınırlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Zira bazı hallerde asıl işyeri olmamasına rağmen işyerine dâhil olabilecek alanlardaki fiiller de işyerinde gerçekleştirilmiş olarak sonuç doğurabilecektir.

İşyeri kavramı İş Kanunu¹⁰ 2. maddesiyle; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Bu tanımın kapsamına yine kanunda devam eden fıkıyla; işyerinde üretilen mal veya hizmet ile niteliksel bağı bulunan ve örgütlenen yerlerin ayrıca dinlenme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi alanlar da dâhil edilmiştir. Madde metninde son olarak işyerinin eklenti ve araçlarla bir bütün olduğu hüküm altına alınmıştır¹¹.

İşyeri, asıl işyeri ile işyeri sayılan yerler olarak iki kısımdır. Asıl işyeri; işverenin asıl mal veya hizmet üretimini gerçekleştirdiği yerlerdir. İşyeri

⁸ (Çevrimiçi) <https://esmacalisir.com/2018/01/09/web-1-0-web-2-0-web-3-0-web-4-0-nedir-bu-web/> Son Erişim: 16.05.2019.

⁹ (Çevrimiçi): <https://wearesocial.com/uk/digital-2019> Son Erişim: 16.05.2019.

¹⁰ R.G., T.10.6.2003, S.25134

¹¹ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2018, s.58-59.

sayılan yerler; işin niteliği ve/veya yönetimi bakımından işyerine bağlı yerler, işin görülmesiyle dolaylı da olsa bağlantı içinde olan eklentiler, işin görülmesinde hizmet eden sabit veya hareketli canlı/cansız araçlardır.¹²

Konumuzla yakın ilişkisi bakımından uzaktan çalışmalarda, kişinin çalıştığı ev veya sair mekanların işyeri kapsamında dahil olup olmadığı üzerinde de ayrıca durulmalıdır. Uzaktan çalışma İş. K. m. 14/4'te; işçinin iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesine dayalı iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. Evden çalışmanın, işyeri dışında gerçekleştirilmesi yönü, iş görmenin gerçekleşmesi için işverenin işçiye sağladığı bir kolaylıktır. Bu bakımdan evin, iş kazası anlamında bir işyeri olarak değerlendirilmemesi hakkaniyetin gereği ve işverenin özel hayat gizliği, konut dokunulmazlığı ilkeleri sonucu işçinin evinin denetleyememesinin bir sonucudur.¹³

Esas konumuzu teşkil eden işçinin özel amaçla internet kullanımı fiilinde; evin işyeri olup olmamasına yönelik kesin bir ayırmadan ziyade gerçekleştirilen fiilin ağırlığına göre bir saptama yerinde olacaktır. Zira uzaktan çalışmaya izin verilmesi; işveren bakımından örtülü olarak, kendisi için esas olanın belirlenen zaman dilimi içerisinde işin tamamlanmış olması olduğu ve işçinin bunu sağlaması halinde ona bir konfor alanının oluşmasına izin verildiği anlamına gelebilecektir. Bu durumda özel amaçla internet kullanımının iş sözleşmesine bir etkisinden de söz edilemeyecektir. Ancak özel amaçla internet kullanımı bu sınırı aşacak düzeyde; yani işlerin yürütümünü engelleyecek yahut işin görülmesinde beklenen özen ve hassasiyeti sekteye uğratabilecek düzeye ulaştığı takdirde bu kez; ev veya diğer mekânlar da tıpkı işyeri gibi değerlendirilecek ve işverenin işin görülmesi uğruna işçiye sağlamış olduğu konfor alanının suiistimalinden işçi lehine bir yoruma gidilemeyecektir.

4. İş Görme Amaçlı İnternet Kullanımı

İnternetin işyerinde kullanımının yaygınlaşması, çalışma hayatında teknolojinin giderek insan gücünün yerini almaya başlamasının ve buna paralel olarak bilişimsel teknolojilerin çalışma hayatında giderek daha fazla önem kazanmasının neticesidir. Nitekim işverenin işyeri ihtiyaçlarına yönelik olarak işin görülmesini temin etmek amacıyla, ayrıca iş bağlantıları sağlanmasına da

¹² Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayınevi, 2016, s. 56-58; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayınevi, 2019, s. 22-24,

¹³ Serdar Çoker, **Türk İş Hukuku Mevzuatında Uzaktan Çalışma** (Çevrimi): <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits-compensation/923726/trk-304351-hukuku-mevzuat305nda-uzaktan-al305351ma#:~:text=Uzaktan%20%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fma%2014.%20Maddenin%204,i%C5%9F%20ili%C5%9Fkisidir.%22%20%C5%9Eeklinde%20tan%C4%B1mlanm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r.Son+Erişim:02.01.21>

hizmet etmek için işyerinde kurmuş olduğu internet ağı, rekabet edebilirliğin önemli bir gereğidir¹⁴. İşyerlerinde kullanılan bilgisayar, internet, e-mail, wi-fi , intranet gibi modern iletişim araç ve teknikleri; işin basit ve hızlı şekilde, işçilerle ve müşterilerle haberleşmede, karşılıklı gerekli belge-materyal değişiminde pratiklik kazandırmaktadır.

İşçinin internet kullanım amacının tespitinde esas alınması gereken husus, işçinin internet kullanımındaki niyetidir. İnternet kullanılmadan da görülebilecek bir iş için internet kullanımı yahut internetin daha az ilgili internet sayfasını kullanılması; internetin iş görme amaçlı kullanılmadığı anlamına gelmeyecektir. İşçinin internet ve bilgisayarı iş görme edimini yerine getirmek niyetiyle ve bu kullanımın iş görme edimine yönelik muhtemel olumsuz etkilerini öngörmeksizin internet kullanımı; iş görme amaçlı internet kullanımı kapsamında değerlendirilebilecektir¹⁵.

Kimi özel durumlarda, işçi iş görmeden ziyade daha kişisel amaçlı internet kullanımında bulunabilmekte; ancak bu kullanım işten kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir. İşçinin iş görmesi esnasında, iş görme saikiyle hareket ettiği ve fakat iradesinin aksi yönde dahi olsa internetin farklı sayfalarını ziyaret etmesi gibi durumlar özel amaçlı kullanım olarak değerlendirilemeyecektir.¹⁶ Bu bağlamda; işçinin, işyerinin yanar elektrik devresini tamir ettirmek için internette tesisatçı araştırması, fazla mesaiye kalacak olması durumunu eşine maille haber vermesi, müşterilerle ilişkilerini kuvvetli tutmak üzere maille günlük yazışmalar yapması, başka birimde çalışan bir işçinin karşılaştığı olumsuz bir durum üzerine, mobil telefonundan çevrimiçi mesajlaşma yoluyla meslektaş dayanışması çerçevesinde ileti göndermesi, işyerine kurulan yeni internet sistemi veya kullanılmaya başlanan yeni işyeri yazılımını öğrenmek maksatlı internette dolaşması, mesai saatleri içinde resmî dairedeki işlerini e-devlet üzerinden halletmesi, çocuğunun kazaya uğraması durumunda çevrimiçi telefon uygulamalarıyla telefonda görüntülü görüşme yapması gibi hallerin özel amaçlı kullanıma girmediği değerlendirilebilecektir. Sayılan örnekler, esasen başlı başına iş görme amaçlı kullanım olarak değerlendirilemeyecekken, anılan özel amaçların da işle ilgisi olması sebebiyle işten kaynaklı kullanıma girdiği ve böylece iş görme amaçlı kullanım altında yer alacağı değerlendirilmektedir¹⁷.

¹⁴ Zeki Okur “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkinine Etkisi” **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:8, S:2, 2005, s.47 vd.

¹⁵ Okur , İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkinine Etkisi,s.50-51

¹⁶ Yusuf Yiğit, “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 18 ,Yıl 2010, S.2 ,s. 167-169.

¹⁷ Okur,”Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”,Çimento İşveren,Yıl 2006,Mayıs,s.7.

5. Özel Amaçla İnternet Kullanımı

Özel amaçla internet kullanımı genel olarak; çalışma saatleri içinde şahsî amaçlar doğrultusunda internette gezinme suretiyle gerçekleştirilen, çalışma yerine keyfi tutumların sergilendiği iş görmeden uzak fiiller olarak tanımlanabilir. İnternetin özel amaçlı kullanımı kavramı, çeşitli kaynaklarda “*sanal kaytarma*”¹⁸, “*siber aylaklık*”¹⁹, “*iş dışı amaçlarla bilgisayar kullanımı*”²⁰ gibi terimlerle de ifade edilebilmektedir.

İşyerinde özel amaçla internet kullanımının işletme verimliliği üzerinde birtakım olumsuz sonuçları doğabilmektedir. Bu durumlara örnek olarak; güvenlik ihlalleri ve telif hakkı problemlerinin doğabilmesi, kaynakların israfı, üretkenlik kaybı, müşterilerde çeşitli sorunlar yaşanabilmesi, işletmenin yasal yükümlülüklerle karşı karşıya kalabilmesi halleri gösterilebilir²¹.

Özel amaçla internet kullanımı, mesai saatleri içinde masaüstü bilgisayar, laptop, tablet, akıllı telefon ve benzeri teknolojik araçlarla; masa başı bir işte çalışmasına yahut sürekli hareket halinde olmasına bakılmaksızın gerçekleştirilebilmektedir²².

Özel amaçla internet kullanımının farklı görünüşleri bulunmaktadır. Bu bağlamda; oyun oynama, sosyal medya araçları kullanma, mail alışverişinde bulunma, özel arkadaşlarıyla sohbet etme (chat),gazete, dergi v.b. haberleri okuyup yorum yapma, video izleme, çeşitli internet adreslerini ziyaret etme ve benzer amaçlar taşıyan fiiller özel amaçla internet kullanımı olarak değerlendirilebilmektedir²³.

Özel amaçla internet kullanımı iş hayatındaki etkileri bakımından iki ayrı grupta sınıflandırılabilir:

-“Önemli *tip sanal kaytarma*” (major)

- “Önemsiz *tip sanal kaytarma*” (minor)

İşçilerin gerçekleştirdiği özel amaçlı internet kullanımının, *genel davranış kurallarını aykırı ve işin yürütülüş ve işleyişine zarar verici, aksatıcı etkisinin*

¹⁸ Fatih Karcıoğlu/Ceyhun Serçemeli, “İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışları Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme” ,*Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 86, Aralık 2018, s. 324

¹⁹ “Edip Örucü/Harun Yıldız,İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”,*Ege Akademik Bakış*,Yıl 2014, Cilt: 14, S. 1,s.100

²⁰ Fevzi Şahlanan, “İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma - Haklı Fesih”, *Tekstil İşverenDergisi*, S.383,Yıl 2012, s. 3

²¹ Fatih Karcıoğlu/Ceyhun Serçemeli, *Sanal Kaytarma*, s. 326

²² Esra Çizmecci/Serkan Deniz, “Özel Sağlık Kuruluşlarında İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanımı” *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 32, Kasım 2016, s. 213-224

²³ Mahmut Demir/Melek Tan,“İş görenlerin Demografik Özellikleri Ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki”,*Journal of TourismTheoryandResearch*,2018, s.40-56.

bulunduğu; yetişkin sitelerine erişim, online kumar oynama, yüksek boyutlu dosyalar indirme gibi faaliyetler önemli tip olarak nitelendirilecektir. Kişisel mail adresinden mail göndermek, gelen maili kontrol etmek, spor ve haber sitelerine girmek gibi daha tolere edilebilecek, kısa süreli, işin yürütülmesine olumsuz etkisinin görece daha az olduğu faaliyetler önemsiz tipe dâhil edilebilecektir²⁴.

II. ÖZEL AMAÇLA İNTERNET KULLANIMININ SINIRLARI

A. Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu'nda²⁵ «İşçinin Borçları» başlığı altında yer alan m. 395'te işçiye yüklenilen işin bizzat görülmesi ve m. 396/1 ile işçinin yüklediği işi yaparken özenli davranmasının ve işverenin hukuka uygun menfaatlerinin korumasının zorunlu olduğu esası getirilmiştir. TBK 396/2'de işverene ait makine, araç ve gereç, teknik sistem, tesis, taşıtları usulüne uygun ve özenli olarak ve özenli bir şekilde kullanma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu anlamda; işyerinde yer alan bilgisayarların, sağlanmış internet hizmetinin işçi tarafından özel amaçla kullanılmasının sözleşmede işçiye yüklenen işin görülmesi yükümlülüğüne aykırılık teşkil edeceği açıktır. Nitekim işçinin kendine ait telefonla, kendi mobil internetini kullanma suretiyle özel amaçlı internet kullanımları, anılan maddenin birinci fıkrasında işçiye yüklenen özenli iş görme borcuna da aykırı düşecektir. Dolayısıyla işçi, çalışma saatleri içerisinde iş görmekle yükümlü olduğundan; özel bir işiyle meşgul olamayacağı gibi söz konusu zaman diliminde özel amaçlı olarak interneti de kullanamayacaktır.

İşçinin işyerinde sunulan bilgisayar ve internet teknolojilerini mesleki amaçla kullanımı genel kuraldır. Bu anlamda işçi özel amaçla sunulan bu imkânları kullanma hakkına sahip olmadığı gibi işverenden de mesleki amaçlar gerektirmedigi müddetçe bu imkânların sunulmasını talep etme hakkı bulunmamaktadır²⁶.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında, işverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı kullanımının “*kural olarak*” yasak olduğunu; bu yasağın ancak istisnai acil durumlarda ve işe ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebileceği esasını getirmiştir²⁷.

²⁴ Enver Özkalp/Ufuk Aydın/Seda Tekeli, “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma(Cyberloafing) Ve İş İlişkilerine Etkileri” **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası S. Yıl**, s.24-25

²⁵ R.G., T.04.02.2011, S.27836

²⁶ Erdem Özdemir, “İnternet ve İş Sözleşmesi:Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine”,**Sicil Dergisi**,Yıl 2008,S.10 ,s.18

²⁷ Yargıtay 9. HD , E. 2007/583 , K. 2008/5294 , T. 17.03.2008.

B. Özel Amaçla İnternet Kullanımına İzin Verilmesi

İşveren işyerinde özel amaçla internet kullanımını, yönetsel haklarının da neticesi olarak serbest bırakabilecektir. İşçinin üretken faaliyetlerde bulunmadığı zamanlarda, günlük sergilemeleri gereken işi tamamladıkları durumlarda, işçiye düşen iş yükünün aşırı oranda fazla olduğu işyerlerinde, diğer iş arkadaşlarını, müşterileri ve iş güvenliğini etkilemediği durumlarda ve işverence uygun görülen diğer durumlarda özel amaçla internet kullanımına müsaade edilmesi mümkündür. Sayılan hallerde, işyerinde özel amaçla internet kullanımının serbest bırakılması; işçinin yaratıcılığı ve bireysel performansını geliştirmesine, işe daha fazla odaklanarak dâhil olabilmesine de katkı sunacak ve işyeri verimliliğini artıracaktır²⁸. Şu halde iş sözleşmesini, işçiye iş gördürmek amacıyla akdeden işverenin; işçiye özel amaçla internet kullandırmasındaki gayenin işin görülmesine farklı yönlerden fayda sağlamak olduğu değerlendirilecektir. Bu durumda, işverenin vermiş olduğu iznin önemsiz tip sanal kayıtma grubuna giren özel amaçla internet kullanımı için geçerli olarak verildiği hususu rasyonel bir çıkarım olacaktır.

İşverenin işyerinde özel amaçla internet kullanımına izin vermesi açık veya örtülü bir şekilde olabilecektir. Eş deyişle işçinin özel amaçla internet kullanımı bakımından her koşulda açık bir izin verilmesi aranmayacak olup; örtülü olarak da izin verildiği durumlar söz konusu olabilecektir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında²⁹ işyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirileceği karara bağlanmıştır. Bir diğer kararında ise işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir³⁰.

C. Özel Amaçla İnternet Kullanımının Sınırlanması

1. Genel Olarak

İşveren işyerinde çalışma şartlarını belirlerken yönetim hakkına dayanmaktadır. Yönetim hakkını elinde bulunduran işveren; işyerinde iş amaçlı tahsis edilen internet, bilgisayar, e-posta adresinin özel amaçla kullanımına izin vermeme yetkisine sahiptir. Esasında internet kullanımının bir insan hakkı olduğu tartışmasının yaşandığı günümüz dünyasında; işverenlerce işyerinde internet ve sosyal medya kullanımına ilişkin makul bir politika

²⁸ Lars Ivarsson, Patrik Larsson, "Personal Internet Usage at Work: A Source of Recovery", *Journal of Workplace Rights*, 2011/1, p.74-77

²⁹ Yargıtay 9. HD , E. 2007/583 , K. 2008/5294 , T. 17.03.2008.

³⁰ Yargıtay 9. HD , E. 2008/5836, K. 2009/29779, T. 03.11.2008..

geliştirilmesi ihtiyacı, bu yetkinin daha toleranslı bir tutumla kullanılmasını gerektirmektedir³¹.

İşverenin özel amaçlı kullanıma ilişkin getireceği yasaklama aksı belirtilmedikçe işyerinin tamamında geçen tüm zamanları kapsayacaktır. İşveren yönetim hakkının verdiği yetkiyle tasarrufta bulunurken özel amaçla kullanım yasağını daha dar da tutabilecektir. Yani işveren yasaklamayı; kullanımın belli zaman aralığında yapılmasının yasaklanması, belli kullanım şekillerinin yasaklanması, özel kullanım amaçlarında ayırım yaparak belli bir kısmının yasaklanması şeklinde yapabilme olanağını da elinde bulundurmaktadır.³² Esasında bu tür yasaklamada, yasaklanmayan alanlar için örtülü bir izin verildiği değerlendirilmektedir.

İşverenin özel amaçla internet kullanımını sınırlaması iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları, işveren talimatları ile gereken şartların sağlanması yoluyla yapılabilmektedir. İş hayatı uygulamasında işverenlerin genellikle internet ve e-posta adresi kullanımını sınırlamasını konuya ilişkin çıkardığı iç yönetmelikler vasıtasıyla gerçekleştirmektedir.³³ İşverenin özel amaçla internet kullanımını kontrol etmesinde, izin verilen siteler kütüphanesi oluşturarak, geri kalan siteler bakımından genel bir kısıtlamaya gitmesi yolu da izlenebilecektir.³⁴

2. İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen ve edimlerin birbirine karşılıklılık teşkil ettiği (sinallagmatik) sözleşmeler grubunda yer alır. Bireysel iş ilişkisinin temel dayanağını oluşturması itibarıyla, çalışma ilişkisinden doğan uyumsuzluklarda ele alınacak başlıca kaynak da iş sözleşmesi olacaktır. Taraflar kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla aralarındaki çalışma koşullarını kendilerini bağlayacak şekilde belirleme serbestisine sahiptir. İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmeleri; taraflardan birinin bağımlı olarak (işçi) diğer tarafın görülen işin karşılığı olarak ücret ödemekle yükümlü olduğu (işveren) akitler olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesi, işçi ile

³¹ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri", **PressAcademia Procedia**, Yıl 2018, S.7, s.375 (Çevrimiçi): <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919>

³² Nağme N. Hozar, "Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişisine Etkisi", **Sicil Dergisi**, Yıl: 2007, S. 7, s.203

³³ Öktem Songu, Sezgi: "İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme," **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s.1068-1069

³⁴ Michael Hart, Ellen Temperton, "E-Mail And İnternet Use At Work", **Practical Law UK Practice Note Of Baker & McKenzie- London Office**, Year 2002. (Online) : [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-107-4386?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&comp=pluk&bhpc=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-107-4386?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhpc=1)

işveren arasında iş ilişkisi doğuran ve bu ilişkiyi düzenleyen, işçiye işverenin hizmetine girmeyi yükümlendiren, eşit iki tarafın iradelerinin birleştiği özel hukuk anlaşmasıdır. Şekil itibariyle iş sözleşmesi yazılı olarak yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilir³⁵.

Taraflar arasında yazılı iş sözleşmesi yapılarak işyerinde internetin özel amaçla kullanımına ilişkin sınırlayıcı düzenleme getirilebilir. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı durumlarda İş K. m. 8/son hükmü uyarınca işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını içeren yazılı belge verme yükümlülüğü gereği verilecek evrakta internet kısıtlamalarına yer verilecektir³⁶. İşveren, işçinin işyerinde özel amaçla internet kullanımına ilişkin izin verme yahut yasaklama iradesini iş sözleşmesinde ortaya koyabilecektir.

3. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendikaya üye olmayan işverenler arasında toplu düzeydeki iş ilişkilerini belirlemek üzere yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri çok sayıda işçiye sözleşme hak ve yükümlülük bağlamında etkileyen iş sözleşmelerinde yer alan veya almayan genel nitelikte düzenlemeler içermektedir. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümleri bakımından toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır.³⁷

Özel amaçlı internet kullanımına ilişkin düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde de yer verilebilir. İnterneti özel amaçla kullanıma ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde ayrı ayrı bulunduğu durumlarda; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 36/1 maddesi uyarınca, iş sözleşmesindeki düzenleme toplu iş sözleşmesindeki hükme aykırılık teşkil ediyorsa, iş sözleşmesindeki hüküm değil, toplu iş sözleşmesindeki hükmün uygulanması gerekecektir. Ancak iş sözleşmesindeki yer alan hüküm işçinin lehine ise, o takdirde iş sözleşmesinde hükmünün uygulanması gerekir.³⁸

4. İşyeri İç Yönetmeliği

İşyeri iç yönetmeliği, işyerinde çalışmanın düzenlenmesine yönelik koşulları belirleyen, bütünsel bir biçimde işverence tek taraflı olarak önceden hazırlanmış ve işçiye işe girişte bildirilmiş metindir.³⁹ İş. K. m. 22/1'de "iş

³⁵ Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp, **Bireysel İş Hukuku**,3. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayınevi,2016,s.101; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri,,s.81-82; Sümer, İş Hukuku,s.120-121.

³⁶ Yiğit, İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi,s.173

³⁷ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, 1. Baskı,İstanbul,On İki Levha Yayıncılık,2018,s.169-171

³⁸ Yiğit, İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi,s.173-174

³⁹ Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**,10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi,2019,s.

sözleşmesiyle veya *iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ...*” denilmek suretiyle iç yönetmeliklerin iş sözleşmesinin eki olduğu hususuna açıkça yer vermiştir. Bu itibarla madde devamında getirilen hüküm gereği, çalışma koşullarında getirilen esaslı değişiklikler işçi tarafından yazılı olarak altı iş günü içinde kabul edilmedikçe işçiyi bağlamayacaktır.⁴⁰ Buna paralel olarak TBK’nın genel hizmet sözleşmesi başlık bölümünde yer alan m. 399 düzenlemesiyle işverenin işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler getirebileceği esası getirilmiştir.⁴¹

Doktrinde işyeri iç yönetmeliklerinin yasal dayanakları arasına TBK m.20-25. maddeleri arasında düzenlenen genel işlem koşulları düzenlemesinin de dâhil edileceği hususuna dikkat çekilmiştir⁴². Gerçekten de, genel işlem şartlarının; bir sözleşme yapılırken düzenleyenin ileride fazla sayıda benzer sözleşmede kullanacağı maddeleri tek başına düzenlemesi unsurları, işyeri iç yönetmeliğinde bulunmaktadır.

Uygulamada, işverenler iş sözleşmesinin yapılması esnasında işçileri iç yönetmelikler hakkında bilgilendirmekte ve kabul ettiklerine ilişkin yazılı bir belge alınmaktadır. Nitekim bu yolun izlenmesi; işverenin internet kullanımına dair sınırlamaları veya müdahalesi hususunda işçinin rızasının alınmasını ve böylece bilgilendirilmesini sağlanmış olacaktır. İşçinin işe girdiği sırada işyerinde internet ve e-posta kullanımını kapsayan iç yönetmelikler yoksa ve fakat işveren daha sonra bu yönde bir düzenleme yapmak istiyorsa bu hususlar ancak işçinin kabulü ile bağlayıcılık kazanarak iş akdinin eki niteliğini alacaktır.⁴³

Konuya ilişkin Yargıtay’ın bir kararında⁴⁴ işe iade isteyen davacı banka çalışanı işe işçi iş saatlerinde işyeri bilgisayarında çeşitli zamanlarda oyun oynamış, internette alışveriş sitelerinde gezinmiştir. Davalı banka savunmasında bankanın oluşturduğu “Banka Etik Kuralları” başlıklı metinde yer alan; “doğruluk, dürüstlük güvenilirlik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı, bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı” kurallarına aykırı hareket nedeniyle sözleşmenin feshedildiği bildirilmiştir. Kararda bahsi geçen “Banka Etik Kuralları” iş sözleşmesinin eki sayılmış ve bunlara aykırılığın geçerli fesih sebebi teşkil

17; Çelik, İş Hukuku Dersleri,,s. 117-118; Sarper Süzek, **İş Hukukunda İç Yönetmelikler**, AÜHFHD,1995, C. 44, S. 1-4, s. 183.

⁴⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara , Beta, 2008, s.68

⁴¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**,12. Basım, İstanbul , Beta, 2016,, s.137

⁴² Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, Cilt 1, 5. Bası, İstanbul,Beta,2014, s.36; Ertürk, Şükran; “Genel İş Koşulları Ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15 , Sayı 0 , Oca 2013 , s.101.

⁴³ Sarper Süzek, “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, **AÜHFHD**,Y. 1995, s.186 v.d.

⁴⁴ Yargıtay 9. HD , E. 2008/36305, K. 2009/12393, T. 04.05.2009.

edeceğinden bahisle davanın reddi kararı verilmiştir. Bu etik kurallar iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Anılan kararda yer banka etik kuralları işin ifası sırasında uyulması gereken kuralları belirleyen, işverence hazırlanmış, önceden işçilere tebliğ edilmiş ve belli bir işçiye yönelik olmaksızın genel olarak düzenlenmiş olması sebebiyle işyeri iç yönetmeliği niteliğindedir. Dolayısıyla bu kurallarla getirilen kısıtlamalar da iş sözleşmesiyle getirilmiş gibi hüküm doğurabilecektir, nitekim olayda işyeri iç yönetmeliğine aykırı davranışlar fesih sebebi olarak kabul görmüştür.⁴⁵

5. İşyeri Uygulamaları

Çalışma koşullarının şekillenmesindeki kaynaklardan bir diğeri işyeri uygulamalarıdır. İş kanunu m. 22 bağlamında, işyeri uygulamalarıyla oluşmuş çalışma koşulları bakımından doğacak değişikliklerin yazılı bildirimle yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu yönüyle işyeri uygulaması adeta iş sözleşmesinin gizli hükümleri niteliğindedir. İşyeri uygulamasının çalışma koşulu haline gelmesinde; birtakım unsurların eklenmesi gerekmektedir. Gereken unsurlar sağlandığı takdirde, işverenin uygulamayı yaparken bunun bağlayıcı olmasını istemesi aranmaksızın, işyeri uygulamaları işveren için bağlayıcı sözleşme hükmü haline gelir.⁴⁶

İş sözleşmesine dönüşmüş bir işyeri uygulamasından bahsedilebilmesi için bu uygulamanın genel bir nitelik arz etmesi, eş deyişle bireysel olarak tek bir işçiye yönelik olmaması, tekrarlanması, edimin aynı koşullarda tekrarlanması ve fakat herhangi bir koşula bağlanmaması gerekmektedir⁴⁷. İşverence tek taraflı olarak başlatılan belirli günlerde ikramiye verilmesi, yakacak, giyecek lojman yardımı yapılması, çeşitli olanak ve kolaylıklar sağlanması gibi hususlar işyeri uygulamasına örnek olarak sayılabilecektir

İşverenin işyerinde internet kullanımını serbest bırakan yöndeki fiilleri işyeri uygulaması bağlamında çalışma koşulu haline gelebilecektir. Örneğin daha önceden işyeri otomasyonu haricinde hiçbir siteye erişimi mümkün olmayan işyeri bilgisayarlarının, erişim engelleyicilerinin işverence rica üzerine kaldırılıp bir daha getirilmemesi bu yönde bir fiil olarak değerlendirilebilecektir. İşçilere serbestçe başka internet sitelerine girebilmelerinin *sonradan ve bilerek* sağlanmış olması; işyerinde özel amaçla internet kullanımını serbestliğini çalışma koşulu haline gelmiş olacak ve işverence kendiliğinden değiştirilemeyecektir. Örnekte verilen durumun tam tersinin meydana gelmesi, yani işverence

⁴⁵ Gaye Burcu Yıldız, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil, Yıl 2009, S.16, s.113-114

⁴⁶ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat; İş Hukuku Dersleri, 30. Bası, Ankara, Beta Yayınevi, 2020 ,s.235.

⁴⁷ Korkmaz/Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 48-49., Sarper Süzek, “İşyeri Uygulamaları”, *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, Yıl 1997 C.4 S.2, s. 151-154.

önceden **bilerek** serbest bırakılmış bireysel internet kullanımının; daha sonradan engellenmesi durumunda ise olumsuz işyeri uygulaması söz konusu olacaktır.

Verilen örneklerde taraflar arasındaki iş sözleşmesinin hâlihazırda sürüyor olması sebebiyle; işverenin izin vermiş olduğu özel amaçla internet kullanımının, işin görülmesine yönelik iradesinin sözleşmedeki baskın karakteri nedeniyle önemsiz tip sanal kaytarma olarak değerlendirilmesi gerekir.

Olumsuz işyeri uygulamasıyla işyerinde özel amaçla internet kullanımının yasaklanması bakımından Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun da iştirak ettiği görüşe⁴⁸ göre zımnî kabul yeterli gelmemektedir. İlgili görüşün yer aldığı kararda işçinin görüşü alınmaksızın işverenin tek taraflı olarak ikramiyeye son vermesinin işyeri uygulamasıyla meydana gelebilmesinde zımnî rızanın söz konusu olamayacağı, işçinin yazılı kabulünün aranması gerektiği, olumsuz işyeri uygulamasında rızanın yazılı olarak verilmesinin zorunlu olduğu kabul edilmiştir. Şu halde işçinin önemsiz tip sanal kaytarma grubuna giren özel amaçla internet kullanımında, önceden işyeri uygulamasıyla serbest bırakılmış özel amaçla internet kullanımının sonradan kaldırılabilmesi için; işçinin açık rızasının alınması gerekmektedir.

6. İşveren Talimatları

İşverenin talimatları, işverenin iş sözleşmesiyle kazanılan yönetsel olarak elinde bulundurduğu yetkilerin somut iş ilişkisine bir yansıması olarak ifade edilebilecektir. Dolayısıyla işverenin talimatları iş sözleşmesi temeline dayanmaktadır.⁴⁹ İşveren talimat verirken; kanun, iş sözleşmesi-toplu iş sözleşmesi ile sınırlı olarak yönetim hakkına sahiptir.⁵⁰ Zira yönetim hakkı iş koşullarını belirleyen unsurlar içinde son sıradadır. Bu bağlamda işveren talimatları; işin yürütülmesine, düzenine ve güvenliğine yönelik olarak işverenin iş sözleşmesinin getirdiği yönetim hakkına dayanarak verdiği ve işçinin de buna karşılık gelen sadakat borcuna bağlı olarak uymakla yükümlü olduğu yönetsel talimatlardır.⁵¹ İşverenin anılan kaynaklara aykırı olmamak kaydıyla vermiş olduğu talimatlar amaç yönünden işin yürütümüne ve işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar; veriliş bakımından ise bireysel ve genel talimatlar olarak sınıflandırılabilir.⁵²

⁴⁸ Yargıtay HGK , E. 2012/-1166, K. 2013/279, T. 27.02.2013.

⁴⁹ Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s.73

⁵⁰ Ali Güzel /Deniz Ugan Çatalkaya , “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 20 , Sayı 1 , Oca 2014 , 65.

⁵¹ Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, s. 19.

⁵² Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, Met-er Matbaası,1981, s.155-157

D. Özel Amaçla İnternet Kullanımına Dair Düzenleme Bulunmaması

İşyerinde internetin iş saatleri içerisinde kişisel olarak kullanımının kısıtlanması yahut izin verilmesine yönelik olarak, yukarı sayılan iş sözleşmesini düzenleyen başlıkların hiçbirinde herhangi bir açıklık getirilmemiş olabilir. Bu durumlarda esas alınacak olan ölçüt, iş sözleşmesinin taraflara yüklediği yükümlülükler çerçevesinde şekillenmektedir. İş sözleşmesine göre işçi, işverene karşı iş görme ve bu işi gördüğü esnada özen göstermekle yükümlüdür. İşveren de buna karşılık olarak ücret ve diğer yan yükümlülüklerden sorumludur. İşçinin işyerinde özel amaçla bilgisayar kullanması öncelikle iş görme olarak değerlendirilemeyeceğinden bu durumun işçinin yükümlüklerinin bir ihlali olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay; işyerinde internet kullanımına dair bir sınırlama getirilmeyen uyuşmazlıkta işçinin gerçekleştirdiği özel amaçlı internet kullanımı fiilini sadakat borcuna aykırı değerlendirmiştir⁵³. Buna göre; iş için verilen telefon ve tahsis edilen internet hattının kullanılmasında önceden bir sınırlama öngörülmemesinin, işçinin iş amaçlı verilmiş olan telefon ve internet hattının kullanılmasında ki özen ve sadakat yükümlülüğünü ortadan kaldırdığı; işçinin bu imkânları iş amaçlı olarak kullanması asıl olduğu; iş amacının dışında kullanılması hoşgörü sınırlarını aştığı takdirde ve bu durumun süreklilik göstermesi halinde fesih için geçerli ve icabında haklı sebep oluşturabileceği kabul edilmiştir.

Yargıtay'ın bir başka kararında⁵⁴ işyerinde örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamayacağı esası getirilmiştir. Anılan kararda özel amaçla internet kullanımına ilişkin olarak bir düzenleme getirilip getirilmesinin, işçinin bu yasağı ihlali halindeki sonuçlarına yönelik olarak farklı sonuçları bulunduğu öngörülmüştür. Karara göre; işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında veya işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi hallerinde önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği ifade edilmiştir. Buradan çıkarılan husus, önceden bir yasaklama bulunan hallerde gerçekleşen özel amaçla internet kullanımının ciddi bir ihlal olarak değerlendirilmesi gerektiğidir. Öyle ki; bu hallerde işveren doğrudan haklı fesih gerçekleştirebilecektir. Diğer taraftan belirleme olmasına bakılmaksızın özel amaçla internet kullanımının müstahcen siteye erişim gibi önemli tip sanal kaytarma grubuna girmesi halinde de ihtarsız fesih imkânı doğacağı esası getirilmiştir. Bu iki halin dışında bırakılan üçüncü bir hal ise

⁵³ Yargıtay 22. HD., E. 2011/6479 K. 2012/11727 T. 29.5.2012

⁵⁴ Yargıtay 9. HD., E. 2007/27583 K. 2008/5294 T. 17.3.2008.

önemsiz tip sanal kaytarmanın, herhangi bir açık yasaklama bulunmadan gerçekleştiği haldir. Karardan çıkarılan sonuca göre bu halde öncelikle ihtarda bulunulmasının esas olduğu yorumu yapılabilecektir.

Yukarıdaki Yargıtay içtihatları doğrultusunda; özel amaçla internet kullanımının açıkça yasak olmadığı hallerde dahi işçi tarafından ihlal edilmemesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bu ihlalin, İş K. 25/II f bendinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç teşkil etmesi haline bağlanan sonuç, iş sözleşmesinin işveren tarafça haklı sebeple feshedilebilmesi imkânıdır. Özel amaçla internet kullanımı, işçinin iş görme yükümlülüğünün ihlalidir. Şu halde; İş K. 25/II, h ve ı bentleri doğrultusunda, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması hallerinde de işverenin haklı fesih imkanı doğacaktır.

III. ÖZEL AMAÇLA İNTERNET KULLANIMININ İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNDEKİ MUHTEMEL SONUÇLARI

A. Genel Olarak

İşyerlerinde internetin iş saatleri içerisinde kişisel olarak kullanımının kısıtlanması yahut tamamen yasaklanması hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durumdur. İşyeri bilgisayarların özel amaçlı olarak kullanılmasına işverenin açık veya örtülü izni yoksa bu durum iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshine neden olabilecektir. İşyerinde özel amaçla internet kullanımı faaliyetleri nedeniyle iş akdinin feshedilmesi mümkün olmakla birlikte; “feshin son çare olması ilkesi” gereğince, işverenlerin fesihten kaçınma olanağının bulunup bulunmadığı da önem arz etmektedir.

İşçinin işyerinde özel amaçla internet kullanımının; işçinin ücretinde kesintiye gidilmesi, diğer çeşitli disiplin cezalarının uygulanması, verilen zarardan işçinin sorumlu olması veya durumun özelliğine ve gerekli şartların oluşmasına göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli feshi imkânı doğurması gibi sonuçları bulunmaktadır. İş K. m. 25/II'nci fıkrasının h bendi, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine *hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini* haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin “*işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi*” geçerli fesih nedenidir. İşçinin görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmemesi durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. İşçi, iş görme edimini

eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirirse işveren süreli, geçerli fesih hakkını kullanabilecektir.⁵⁵

B. Ücret Kesme Cezası

Ücret kesme cezaları İş K. m. 38 ile düzenlenmiştir. Ücret kesme cezalarına ilişkin olarak kanun koyucu, cezanın verilmesine ilişkin diğer disiplin cezalarından ayrı olarak sınırlama getirmiştir. Bu bağlamda mezkûr maddede iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinde belirtilen sebeplerin dışında işçiye ücret kesme cezası verilemeyeceği esası getirilmiştir. Yani işveren, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ücret kesme cezasına ilişkin düzenleme yer almadıkça; işyeri iç yönetmeliğiyle, talimatla yahut sair yollarla işçiye ücret kesme cezası veremeyecektir⁵⁶.

Ücret kesme cezası bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen işlerde iki günlük kazançtan fazla olamayacaktır. Kesilen ücretler İş K. m. 38/3 doğrultusunda, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılacaktır.⁵⁷

İşçinin özel amaçla internet kullanımına ilişkin işverenin iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi hükümleriyle ücret kesme cezası öngörülmesi durumunda kanunda belirtilen sınırlar dâhilinde ücret kesintisi yapılabilecektir. Nitekim yukarıda belirtildiği üzere iç yönetmelik, talimat, işyeri uygulaması gibi sair iş hukuku kaynaklarıyla özel amaçla internet kullanımına ücret kesme cezası öngörülmesine imkân tanınmamıştır. Ancak diğer disiplin cezaları bakımından böyle bir kısıtlama getirilmemiş olup aşağıda konuya ilişkin hususlara değinilecektir.

C. Diğer Disiplin Cezaları

İş hukuku işverene belli durumlarda disiplin cezası verme yönünde yetki tanımıştır. Disiplin cezalarına ilişkin olarak iş mevzuatında genel bir düzenleme olmamakla birlikte özel birtakım düzenlemelerle⁵⁸ disiplin cezası düzenlenmiştir. Kanunda düzenlenmeyen diğer disiplin cezaları bakımından iş hukuku genel ilkeleri çerçevesinde değerlendirme yapılacaktır. Bu bağlamda işçiye disiplin cezası verilebilmesi için ilk aranacak koşul bu konuda bir düzenlemenin yapılmış olmasıdır. Bunun yanı sıra, belirlenen disiplin cezalarının işçiyi bağlayabilmesi için disiplin cezasının işyeri iç yönetmeliği

⁵⁵ Yargıtay 9. HD , E. 2008/5836, K. 2009/29779, T. 03.11.2008.

⁵⁶ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, s.316

⁵⁷ Süzek, **İş Hukuku**,s.434

⁵⁸ Bkz. "Ücret Kesme Cezası" başlıklı bölüm

kapsamına dâhil edilmiş yahut iş-toplu iş sözleşmesiyle getirilmiş ve işçiye bildirilmiş olması aranacaktır.⁵⁹ Getirilecek disiplin cezası bakımından işyeri düzenini sağlama amacının bulunması ve ceza verilebilmesi için işçinin kusuru bulunması gerekmektedir. Ayrıca uygulanacak disiplin cezası işçinin kusuru ile ölçülü olmalıdır. ⁶⁰ Örneğin işçinin özel yaşamına dair olarak öngörülecek bir disiplin cezası, her halükarda ölçüsüz olması sebebiyle verilemez. Nitekim 22. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda bu hususa ilişkin prensipler de aşağıda yer verildiği gibi açıklanmıştır⁶¹:

“İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. *Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez... Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır.*”

İşçilerin işyerinde özel amaçla internet kullanımı durumuna karşı; işyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yoluyla disiplin cezası öngörülmesi, anılan koşulların sağlanması halinde işveren bakımından mümkün olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar kanunda düzenlenmesi de işveren; uyarma, kınama, işin ve işyerinin değiştirilmesi, çalışma saatlerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma, rütbe indirimi, işten çıkarma v.b. yaptırımları disiplin cezası olarak öngörme ve işçinin özel amaçla internet kullanımı fiiliyle ölçülü olarak bu cezaları tatbik etme imkânına sahiptir.

D. İşçinin Verdiği Zarardan Sorumlu Olması

İşçinin zararlardan sorumluluğu bakımından; TBK m. 400 hükmüyle işçinin *kusuruyla* vermiş olduğu bütün zararlardan sorumlu tutulması esası getirilmiştir. İş görme borcuna aykırı davranışı sonucunda zararın doğmuş olması işverenin bu zarar karşılığında ayrıca tazminat talep etmesi açısından önem taşır⁶².

İşçinin iş görme yükümlülüğüne aykırı olarak özel amaçlı internet kullanımından doğan tüm zararlar, işveren tarafından işçiden istenebilecektir. Bu zararların kapsamına, işçinin özel amaçlı internet kullanımı sebebiyle, bilgisayar virüs bulaştırarak bilgisayarın arızalanması, sistemin hata vermesi,

⁵⁹ Korkmaz/Alp, **Bireysel İş Hukuku** s. 60.

⁶⁰ Sarper Süzek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları” ,Çalışma ve Toplum, 2011/1 ,Sayı 28,s. 10-12

⁶¹ 9. HD., E. 2017/12882 K. 2019/14618 T. 1.7.2019

⁶² Burcu Yıldız, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi” ,**Sicil**,Yıl 2009,S.16,s.113-114.

çökmesi, sistemin yeniden kurulana kadar geçen zaman ve kaçırılan işler, internete bağlanma ücreti, yapılan indirmelerle internet kotasının doldurulması sonucu internet faturasına yansıyan ekstra maliyet, korsan yazılımların kullanılması yüklenmesi sonucu işverene yüklenen mali külfetler gibi zarar kalemleri girebilecektir. Tüm bu uğranılan zararlara ilişkin talebin dayanağı, haksız fiil olabileceği gibi, işçinin sözleşmeyi gereği gibi ifa etmemesinden dolayı sözleşmeye aykırılık da olabilecektir⁶³.

E. Özel Amaçlı İnternet Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

1. Geçerli Sebep Fesih

Sözleşmesel ilişkilerin dayanak noktası olan borçlar hukuku genel prensipleri çerçevesinde, sözleşmenin feshi için herhangi bir sebep aranmamaktadır. Ancak sebepsiz fesih yapabilmeye imkanı taraflardan birinin korunması gerektiren bir hukuki ilişki olan iş sözleşmesinde kanuni düzenlemelerle sınırlandırılmıştır⁶⁴. İş K. m. 18 ile birlikte otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin sonra erdirilmesi için geçerli sebep koşulu aranmıştır. Bu kapsamdaki işçiler iş güvencesi kapsamındaki işçi olarak nitelendirilmektedir. İş güvencesi kapsamında yer almayan işçiler bakımından herhangi geçerli neden koşulu olmamakla birlikte İş K. m. 17/6'da iş güvencesi kapsamında değerlendirilmeyen işçilerin iş sözleşmesinin feshinde işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda bildirim tazminatının üç katı miktarda tazminat ödeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda bu işçiler bakımından her ne kadar geçerli sebep koşulu aranmayacaksa da, işveren kötü niyetle iş sözleşmesini feshettiği takdirde tazminat yaptırımıyla karşı karşıya kalacaktır.

İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine gelindiğinde; özel amaçla internet kullanımının fesih sebebi olması noktasında değinilmesi gereken husus iş sözleşmesinde iş saatleri içerisinde internet kullanımını sınırlayan bir hükmün var olup olmadığıdır. Eğer işveren iş sözleşmesine internet ve sosyal ağların kullanımını kısıtlayan bir hüküm koymuş ise, bu hükmün işçi tarafından ihlali işveren için geçerli bir fesih hakkı oluşturabilecektir. Geçerli fesih hakkının kullanılmasında ilkin işçinin bu duruma ilişkin ihtar edilmesi; durumun yinelenmesi halinde ise işçinin savunması alındıktan (İş K., m.19) sonra, fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak bildirilerek iş ilişkisinin sona erdirilmesi söz konusu olabilmektedir⁶⁵. İhtar vermek geçerli sebeple fesih

⁶³ Zeki Okur, *Yeni Teknoloji ve İş Hukuku*, s.16-17

⁶⁴ Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Feshedilmesinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Sicil Dergisi*, Yıl 2006, S. 1, s. 71

⁶⁵ Enver Özkalp, Ufuk Aydın, Seda Tekeli, *Sanal Kaytarma*, s. 30

zorunlu olmamakla birlikte, feshin son çare olma ilkesi olması dolayısıyla ihtar çekildikten sonra yinelenen fiillerde geçerli fesih yoluna gidilmesi işveren bakımından daha hukuki emniyete sahip bir yöntem olacaktır.

İşverenin geçerli sebeple fesihte bulunabilmesinde, işçinin iş görme borcuna aykırı davranışı sonucunda zararın doğmuş olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır⁶⁶. Zira işçi, iş sözleşmesinde kendisine yüklenen edimler dikkate alındığında; iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek, mal ve tesisata zarar vermemek için gereken özenle ve dikkatle çalışmak zorundadır. Aksi durumda işçinin borcunu gereği gibi ifa etmediği belirtilmektedir.

Geçerli feshe ilişkin sebepler, özel amaçla internet kullanımı bakımından; işçinin davranışından ve yetersizliğinden kaynaklı olarak gerçekleşebilecektir. İşçinin yetersizliği hususu, işyerinde özel amaçlı internet kullanımının serbest olduğu halde işçi özel amaçlı internet kullanımı sebebiyle ortalama benzer işçinin veriminden daha az verimle çalışması ve böylece iş akış ve ortamının olumsuz etkilenmesi halinde söz konusu olacaktır. İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli sebepler ise işçinin internet kullanarak işverene zarar vermesi yahut zarar verme tehlikesi yaratması, iş arkadaşlarını psikolojik veya davranışsal olarak rahatsız etmesi, iş akışını ve ortamını olumsuz etkileyecek şekilde internet ve bilgisayar kullanması hallerinde ortaya çıkacaktır⁶⁷.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda iş amaçlı bilgisayarın mesai saatleri içerisinde internet alışverişi ve oyun sitelerine çok sayıda girilmesinin iş görme edimine aykırılık teşkil ettiğini ve bu sebeple işverenin iş sözleşmesini, geçerli sebep olan işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeple feshedebileceği belirtilmiştir.⁶⁸ Ancak Yargıtay'ın bir başka kararında işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için işyerinde bilgisayarın özel amaçla kullanımının yasaklanması ve yasağa aykırı kullanımlar sebebiyle savunma alınması gerektiği, geçerli feshin sebebinin işten ayrılış bildirgesiyle de tutarlı olması gerektiğine yer verilmiştir⁶⁹.

2. Haklı Sebep Fesih

İşçinin işyerinde özel amaçla internet kullanımı davranışı, İş Kanunu 25/II'de düzenlenen işverenin haklı sebeple feshi türlerine girdiği hallerde, işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkanı doğacaktır. Haklı fesih imkanının kullanılmasına ilişkin olarak İş K. m. 26 uyarınca işveren, ahlak ve iyi niyete uymayan hale giren davranışı öğrenmesinden itibaren altı iş günü ve her halde

⁶⁶ Burcu Yıldız, "İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, Yıl 2009, S.16, s.113-114

⁶⁷ Hozar, Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkinine Etkisi, 204-205.

⁶⁸ Yargıtay 9. HD , E. 2008/36305, K. 2010/12393, T. 04.05.2009.

⁶⁹ Yargıtay 9. HD , E. 2015/4048, K. 2016/14121, T. 13.06.2016.

fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanabilecektir. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacaktır.

Özel amaçla internet kullanımının haklı fesih sebebi teşkil edebileceği İş K. m 25'te sayılan haller şu şekildedir:

- İş K. 25/II/b İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- İş K. 25/II/d İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması
- İş K. 25/II/e İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İş K. 25/II/f İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İş K. 25/II/h İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İş K. 25/II/ı İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararında⁷⁰, işçi internet vasıtasıyla yazışmış (sohbet ettiği), ve bu yazışmaların dökümleri sunularak iş sözleşmesi haklı nedenlerle fesih edilmiştir. Sunulan kayıtlar işyeri müdürünün ve davacı işçinin rızasıyla söz konusu bilgisayardan yedekleme yoluyla alınmış ve bu husus tutanakta teyit edilmiştir. Kararda, anılan mesaj içeriklerinin işveren ve diğer işçiler hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren ifadeler içermesi, işverence sağlanan güvenin kötüye kullanılması ve işlerin savaşılması nedeniyle İş K. 25/II/b bendi ve diğer bentler uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin yerinde olduğuna kanaat getirilmiştir.

Yargıtay'ın bir kararında işyerinde kullanıma tahsis edilen bilgisayarı kullanarak sosyal paylaşım sitesinde işyeri çalışanları hakkında sataşma niteliğinde yazışmalar yazan işçinin açtığı davada; işçinin taleplerinin reddine karar verilerek işveren tarafın davaya ilişkin iş sözleşmesinin haklı sebeple fesihte (İş K. 25/II/d) bulunulduğu iddiasının kabulüne karar verilmiştir⁷¹.

⁷⁰ Yargıtay 9. HD , E. 2009/41850, K. 2010/36828, T. 09.12.2010.

⁷¹ Yargıtay 9. HD , E. 2012/11150, K. 2014/28132, T. 25.09.2014.

İşçinin interneti kullanarak işverenin mesleki sırlarını yayması ve varsa internet şifresini üçüncü kişilerle paylaşması fiilleri haklı fesih sebebi olacaktır⁷². Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına⁷³ konu uyuşmazlıkta, işyeri bilgisayarında; çalışan tarafından şahsi mimari proje çizimi ve sohbet içerikli yazışmaları bulunmuş ayrıca; işveren aleyhine başkaca bir firma ile ilgili kayıtlar ortaya çıkmış ve çalışanın buna ilişkin bir açıklama getirememiştir. Anılan durum neticesinde işveren, 25/II. fıkra e bendinde yer alan güveninin sarsılması haklı nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiştir. feshedilmesi söz konusu olmuştur. Yargıtay kararında bahsi geçen davranışlar; doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlar olarak nitelenmiştir.

İşyerinde internet kullanımının özel amaçla yapıldığı durumlarda, devletin ve ülkenin bölünmez bütünlüğünü zedeleyici ve anayasal düzene aykırı sitelere girilmesi ve bu sitelere bilgi yollanması haklı fesih sebebi teşkil edecektir⁷⁴. Yargıtay'ın bir kararında internet kullanımının açıkça yasaklanmasına rağmen yapılması durumunda ihtara gerek kalmadan feshedilebileceği hususu belirtilmiştir. Aynı karar metninde işçinin pornografik resim ve videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi halinde bu durumun bilgisayarda iz bırakacağını, uzman üçüncü kişilerce kolayca fark edilerek işverenin kamuoyundaki namının zarar göreceğinden bahisle bu durumun da bildirimsiz (haklı sebeple) feshe olanak tanıdığı hususu belirtilmiştir⁷⁵.

İş K. m. 25 II'nci fıkra h bendi kapsamında Yargıtay, işçinin görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmemesi durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğine karar vermiştir. Ancak işçinin iş görme edimini eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirdiği durumların geçerli feshe sebep teşkil edeceğine karar vermiştir⁷⁶.

İşverenin İş K. m. 25/II/1 uyarınca iş sözleşmesini haklı sebeple fesihte bulunabilmesinde, işçinin iş görme borcuna aykırı davranışı sonucunda doğmuş olan zararın işçinin otuz günlük ücretini aşması aranacaktır⁷⁷. Bu bağlamda çalışanın şirket bilgisayarlarına virüs bulaştırarak sistemin çökmesine veya yavaşlamasına yol açması ve bunun neticesinde ortaya çıkacak zararın otuz günlük ücret tutarıyla ödeyemeyecek seviyede olması haklı fesih sebebi teşkil edecektir⁷⁸.

⁷² Hozar, Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi,s. 204

⁷³ Yargıtay 9. HD , E. 2010/7298, K. 2012/15875, T. 07.05.2012.

⁷⁴ Hozar, Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi,s. 204

⁷⁵ Yargıtay 9. HD , E. 2007/583 , K. 2008/5294 , T. 17.03.2008.

⁷⁶ Yargıtay 9. HD , E. 2008/5836, K. 2008/29779, T. 03.11.2008.

⁷⁷ Burcu Yıldız, "İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi",**Sicil**,Yıl 2009,S.16,s.113-114

⁷⁸ Hozar, Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi,s. 204

Haklı sebeple gerçekleştirilen ve fakat haklı fesih yoğunluğuna ulaşmayıp da geçerli feshin usul şartlarını içeren fesihler bakımından Yargıtay uygulamasında Medeni Usul Hukuku anlamında tahvil işlemi uygulanarak feshin geçerli sebeple yapılan bir fesih olarak kabul edilmesi mümkün olabilmektedir⁷⁹.

SONUÇ

Özel amaçla internet kullanımı; işçinin interneti iş ilişkisinin tamamen dışındaki bir niyetle, işyerinde gerek işyeri bilgisayarı gerekse internet bağlantısı kurabilen diğer donanımsal teknik araçlarla internette gerçekleştirdiği bir fiil olmak suretiyle işçinin iş görme borcuna ve işin özenle yerine getirilmesi borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Ancak kural olarak yasak olan bu fiilin işverenin yönetme hakkı çerçevesinde gerek açık gerekse örtülü bir şekilde izinle serbest bırakılması imkân dâhilindedir.

İşverenin işyerinde özel amaçla internet kullanımını yasaklayabilmesinde; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, talimatlar, işyeri uygulaması, işyeri iç yönetmeliği gibi çeşitli imkânlar vardır. Anılan bu imkânlar kullanılarak işyerinde özel amaçla internet kullanımının yasaklandığı durumlarda, yasağın ihlalinin birtakım sonuçları bulunmaktadır. İşyerinde özel amaçla internet kullanımının sonucuna ilişkin ilk öne çıkan kavram her ne kadar fesih gibi görünse de; işveren bakımından fesih dışında başkaca yaptırım olanakları da mevcuttur. Yasaklanmasına rağmen gerçekleştirilen özel kullanımlar karşısında; işveren, ilgili şartların doğmuş olması koşuluyla işçiye uyarma, kınama, çalışma ortamını değiştirme vb. türlerde disiplin cezası verebileceği gibi özel bir disiplin cezası olarak öngörölmüş olan ücret kesme cezası da verebilecektir. Ayrıca işverenin özel amaçlı internet kullanımından zarara uğraması halinde bu zararlarını yargısal yoldan tazmin ettirme hakkı da bulunmaktadır.

İşçinin işyerinde özel amaçla kullanımı durumunda; kullanımın niteliğine göre değişmekle birlikte, işverenin iş sözleşmesini feshetme imkânı bulunmaktadır. İş Kanunu bağlamından öngörölen iki fesih hali olan süreli fesih ve haklı fesih imkânları karşısında, hangi hükümlere göre iş sözleşmesinin feshedileceği hususu somut yaşam olayında işçinin gerçekleştirmiş olduğu ihlalin boyutuna, işverenin özel amaçla kullanımı yasaklamasında göstermiş olduğu açıklığına ve olayda vuku bulan diğer yaşamsal olgulara bakılarak belirlenecektir. Nitekim ihlalin boyutunun ileri boyutta olmadığı uyuşmazlıklar bakımından, *feshin son çare olması* ilkesi bağlamında işverenin gerekli uyarma adımlarını gerçekleştirerek iş sözleşmesini feshetmesi mümkün olacaktır.

⁷⁹ Gaye Burcu Yıldız, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, **Sicil Dergisi**, S.16 s.110-119.

KAYNAKLAR

- Akyiğit, Ercan; İş Hukuku,11. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayınevi, 2016, s. 56-58.
- Alpagut, Gülsevil; “İş Sözleşmesinin Feshedilmesinde Haklı-Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil Dergisi, Yıl 2006, S. 1.
- Arthur, Richard T.W.; Leibniz,Cambridge, Polity Press,2014.
- Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın,2018
- Çizmeçi, Esra/ Deniz Serkan, “Özel Sağlık Kuruluşlarında İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanımı” Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 32, Kasım 2016.
- Demir, Mahmut/Tan, Melek; “İş görenlerin Demografik Özellikleri Ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki”, Journal of Tourism Theory and Research, 2018.
- Ekmekçi, Ömer; Toplu İş Hukuku Dersleri, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Ertürk, Şükran; “Genel İş Koşulları Ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 0, Ocak 2013, 81 – 118.
- Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt; “Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri”, PressAcademia Procedia, Yıl 2018,S.7.
- Güzel, Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz; “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Oca 2014, 17 – 66.
- Hart, Michael, Temperton Ellen; “E-Mail And İnternet Use At Work”, Practical Law UK Practice Note Of Baker & Mckenzie- London Office,Year 2002.
- Hozar, Nağme ; “Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkinde Etkisi”, Sicil Dergisi , Yıl: 2007, S. 7.
- Ivarsson Lars, Larsson Patrik; “Personal Internet Usage at Work: A Source of Recovery”, Journal of Workplace Rights,2011/1.
- İşman Aytekin; “Bilgisayar ve Eğitim”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 2, Ocak 2001.

- Karcıoğlu Fatih, Serçemeli Ceyhun; “İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışları Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 86, Aralık 2018, s. 324.
- Korkmaz, Fahrettin/Alp Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku,3. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayınevi, 2016.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, Beta, Yayınevi 2008
- Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Cilt 1, 5. Bası, İstanbul, Beta, 2014.
- Okur, Zeki; “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi” Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:8, S:2, 2005.
- Okur, Zeki; “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, Çimento İşveren, Yıl 2006, Mayıs
- Örucü Edip; Yıldız Harun, İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, Ege Akademik Bakış, Yıl 2014, Cilt: 14, S. 1.
- Özdemir, Erdem; ”İnternet ve İş Sözleşmesi:Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine”, Sicil Dergisi, Yıl 2008, S.10
- Özkalp, Enver/Aydın Ufuk/Tekeli Seda; “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yenibir Olgusu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Ve İş İlişkilerine Etkileri” Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, S. 19, Yıl: 2017.
- Senyen-Kaplan, Emine Tuncay; Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019.
- Sezgi, Öktem Songu; “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme,” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011
- Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayınevi, 2019.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku,12. Basım, İstanbul , Beta, 2016
- Süzek, Sarper; “İşyeri Uygulamaları”, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Yıl 1997 C.4 S.2
- Süzek, Sarper; “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, Çalışma ve Toplum, 2011/1, S. 28.
- Sarper Süzek, İş Hukukunda İç Yönetmelikler, AÜHFD, 1995, C. 44, S. 1-4, s. 183-192.

- Şahlanan, Fevzi; “İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma - Haklı Fesih”, Tekstil İşveren Dergisi, S.383, Yıl 2012.
- Taşkent, Savaş; İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, Meter Matbaası, 1981
- Yıldız, Gaye Burcu; “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi” , Sicil Dergisi, Yıl 2009, S.16
- Yiğit, Yusuf; “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Yıl 2010, S.2

Çevrimiçi Kaynaklar

- TDK (Çevrimiçi) Türkçe Sözlük
- Oxford (Çevrimiçi) İngilizce Sözlük
- (Çevrimiçi) <https://esmacalisir.com/2018/01/09/web-1-0-web-2-0-web-3-0-web-4-0-nedir-bu-web/> Son Erişim :16.05.2019
- <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>