

İŞ YAŞAMINDAKİ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ HUKUKİ YÖNDEN İNCELENMESİ¹

Dr. Bora YILDIZ*

Dr. Harun YILDIZ**

ÖZ

İşletme içerisinde açık veya örtülü olarak bilgisayar ve internetin hangi durumlarda kullanılabilceği ve hangi içeriklere ulaşılması halinde haklı veya derhal fesih sebebi doğuracağı, araştırmanın temel problemidir. Ayrıca alan yazında ulusal hukuk esas alınarak hazırlanmış herhangi bir akademik yayın olmaması, araştırmanın yapılma ihtiyacını doğurmuştur. Bu hususta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından alınan, karar tarihi 1997-2012 yılları arasındaki 22 emsal karar, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddeleri araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Sonuç olarak çalışanların iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışları nedeniyle güven temeli çökmüş ve iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, bu durumda işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Ancak çalışanın kaytarma davranışları güven temelini bozacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işin normal işleyişini bozuyor, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden de iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, İş Kanunu'nun 18. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Kişisel İnternet Kullanımı, Sanal Kaytarma, Siber Aylaklık.*

JEL Sınıflandırması: *M11, M12, K31.*

THE EXAMINATION OF THE LEGAL ASPECTS OF CYBERLOAFING BEHAVIORS IN THE BUSINESS LIFE

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine which circumstances computer and Internet can be used implicitly and explicitly within the business and it can be caused termination for good reason or immediate termination in which case the attainment of content. Also, due to lack of any academic publications prepared on the basis of national law in the literature, it has been necessitated to do this research. In this context, 22 precedent the date of the decision from 1997 to 2012 received by the 9th Civil Chamber of the Supreme Court, the law no. 4857 Labor Law and the relevant articles of the law

¹ Bu makale 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (22-24 Mayıs 2014, Konya) özet olarak sunulan bildirinin tam metin halidir.

* dr.borayildiz@gmail.com

** dryildizharun@gmail.com

no. 5237 Turkish Penal Code are interpreted in the research. As a result, because of not goodwill and moral behaviors of employees, if the foundation of trust is corrupted and for employer to continue the employment relationship has become unbearable, the employer in this case, can use immediate termination right. However, if the employee's cyberloafing behaviors cannot damage the foundation of trust, but they disrupt the normal functioning of the workplace, they have a negative effect on the workplace harmony and it is not expected that the employer continues the employment relationship, according to article 18 of the law no. 4857 Labor Law, can use termination for good reason right.

Keywords: *Non-Work Related Internet Usage, Cyberloafing, Cyberslacking.*

JEL Classification: *M11, M12, K31.*

1. GİRİŞ

İşletmeler sanal kaytaran çalışanların (cyberslackers ya da cyberloafers) izlenmesi amacıyla işletme içerisinde çeşitli izleme sistemleri kurmaya çalışsa da kaytarma davranışlarının hukuki boyutu hakkında çalışanların yeterli bilgiye sahip olmadıkları gözlenmektedir. Bu hususta yapılacak bilgilendirmelerin çalışan ve de işverenler arasındaki belirsizliği gidermede önemli bir araç olacağı düşünülmektedir. Çünkü özellikle çalışanlar açısından sözleşmenin feshine kadar gidebilecek ağır sonuçlar doğabilmektedir. Bu nedenle çalışanların işverenin sunduğu internet ve bilgi teknolojilerinin hukuki anlamda hangi koşullarda (örtülü izin de olsa) kullanılabileceğini bilmesi yararlı olacaktır. İşverenin ise hangi durumlarda haklı veya derhal fesih sebebi ile iş sözleşmesini sona erdirebileceğini bilmesi, temel amacı kar elde etmek olan bir işletmenin devamlılığı için yerinde bir karar verilmesini sağlayacaktır.

Bu maksatla yapılan araştırmada sanal kaytarma eylemlerinin işletmelere sağladığı fırsatların ve yarattığı verimlilik kayıplarının araştırma kapsamına alınmadığı araştırmada, iş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının özellikle Yargıtay kararları ekseninde, İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu zemininde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

2. SANAL KAYTARMA

Sanal kaytarma kavramının Türk yazını içerisine ilk defa Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012) tarafından yapılan çalışma ile girdiği gözlenmiştir. Uluslararası yazın göz önüne alınarak yapılan bu çalışmada, konunun işletmeler için meydana getirdiği verimlilik kayıpları ve diğer dolaylı çıktılarına değinilmiştir. Ancak Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde yapılan incelemede ise kavramın halen Türk yazını içerisine girmediği, sadece “sanal” ve “kaytarma” sözcüklerinin bağımsız olarak yazın içerisinde yer aldığı gözlenmektedir.

Sanal kaytarma (cyberslacking veya cyberloafing) iş saatleri içerisinde işletmenin sunduğu internet ve bilgi teknolojilerinin işletme amaçları dışında kullanılmasını ifade etmektedir (Lim, 2002; Lavoie ve Pychyl, 2001; Blanchard ve Henle, 2008; İnce ve Gül, 2011; Kaplan ve Ögüt, 2012;

Kalaycı, 2010; Köse, Oral ve TÜresin, 2012; Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012; Kurt, 2011; Örucü ve Yıldız, 2014; Vitak, Crouse ve LaRose, 2011; Kim ve Byrne, 2011; Restubog, Garcia, Toledano, Amarnani, Tolentino ve Tang, 2011; Wheatherbee, 2010; Greengard, 2000; Whitty ve Carr, 2006; Ugrin, Pearson ve Odom, 2007; Greenfield ve Davis, 2002; Richardson ve Benbunan-Fich, 2011; Eivazi, 2011). Sanal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalarda çalışanları sanal kaytarma eylemlerine iten nedenler (örgütsel adalet algısı, dış kontrol odaklılık, normların rolü, sosyal kolaylaştırma gibi) üzerinde özellikle durulmuştur (Örucü ve Yıldız, 2014; Kaplan ve Ögüt, 2012; Blanchard ve Henle, 2008; Lim, 2002; Restubog vd., 2011; Köse vd., 2012). Bazı çalışmalarda ise bu eylemlerin iş çıktıları (verimlilik kaybı, erteleme davranışında bulunma gibi) üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuna vurgu yapılmıştır (Greengard, 2000; Lavoie ve Pychyl, 2001). Ancak yapılan bu çalışmalarda konunun hukuki yönü hakkındaki eksiliğin doldurulmadığı gözlenmiştir.

3. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ HUKUKİ YÖNDEN İNCELENMESİ

Sanal kaytarma terimi hukuki anlamda hukuk yazını içerisine girmemekle beraber, iş dışı internet ve bilgi teknolojilerinin kullanımı genel olarak işletme yazını içerisinde sanal kaytarma (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012) davranışları olarak adlandırılmıştır. Bu nedenle iş saatlerinde iş dışı internet ve bilgi teknolojilerinin kullanımlarına konu olan davalardaki davranışlar sanal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda sanal kaytarma kaynaklı Yargıtay'a intikal eden davaların karara bağlanma tarihlerine göre dağılımları aşağıda tablo olarak sunulmuştur. Ayrıca söz konusu davaların hangi eylemler dolayısıyla karara bağlandığı ve kararların dayanakları aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 1. Karar Tarihlerine Göre Yargıtay Kararlarının Dağılımı

Yıllar									
Yıllara Karar Sayıları	1997	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012
	1	1	2	3	3	4	1	4	2
TOPLAM	21								

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1997/1518 karar numaralı kararında, çalışan kendisine ait şifrelediği programı çalıştığı işletmenin eczanelerle ilgili olmayan başka bir bilgisayarında boş zamanlarında kişisel amaçları için kullanmasına rağmen söz konusu davada çalışanın bu eylemlerini iyi niyetli olarak değerlendirmiştir. Bu hususta çalışanın iş akdi fesih edilmemiştir ve davanın esas konusunu oluşturan konu bağlamında karar vermiştir (Legalbank, 1997).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2004/28069 karar numaralı kararında, çalışanın işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içerisinde bayan bir çalışma arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği ve çalışanın da bu davranışları kabul ettiği göz önünde bulundurularak, işverenin iş akdinin geçerli bir sebebe dayanarak feshini İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca kabul etmiştir (Legalbank, 2004).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2005/3763 karar numaralı kararında, çalışanın iş saatleri içerisinde işverenini muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren elektronik postayı işverene gönderdiği, akabinde de izin almaksızın işverenin bilgisayarını kullanarak gönderdiği bu elektronik postayı sildiği davada, ortaya çıkan fiil İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan haklı nedenle derhal fesih şartları için yeterli görülmemiştir. Ancak İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak değerlendirilip geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde görülmediği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandırılarak kabul edilmesi öngörülmüştür (Legalbank, 2005a).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2005/9918 karar numaralı kararında, çalışanın dışarıdan temin ettiği lisanssız programları işverenin bilgisayarına yüklediği ve bu nedenle de işveren bilgisayarında halihazırda bulunan programlara zarar verebileceği ve bu nedenden dolayı işverenin hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılaşabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca çalışanın iş saatlerinde bilgisayarında video izlediği ve yapılan eylemin de iş kaybı ve bakım maliyetlerine yol açabileceği ihtimaliyle, İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş akdinin geçerli bir feshe dayanılarak son verilmesine karar verilmiştir (Legalbank, 2005b).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2006/5532 karar numaralı kararında, çalışanın işyerinde ortak kullanımda olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelere girip film izlediği ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izlettiği davada, işverenin bu nedenden dolayı geçerli fesih sebebi ile iş akdini sonlandırmasını kabul etmiştir. Ancak feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması –tanık beyanı da olabilir– hususunda da işvereni yükümlü tutmuştur (Legalbank, 2006a).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2006/26792 karar numaralı kararında, çalışanın iş saatleri içerisinde interneti kullanarak bahis sitelerine girdiği, bu eyleminin ise bazı zamanlarda birkaç saati bularak söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yola açtığı açık olarak kabul etmiştir. Bu nedenle çalışanın iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca geçerli bir nedene dayanılarak fesih edilmiştir. Bu davada ilk aşamada, mahkeme söz konusu eylemin toplu iş sözleşmesi gereği kınama cezası ile cezalandırılması gerektiğini ileri sürerek kabul etmiştir. Fakat eylemin 2003 yılından bu yana yapılması, bu eylemde harcanan sürenin birkaç saati bulması, çalışanın daha önce bu hususta savunma alması, bu eylemin bir sonucu olarak aşırı derecede borçlanması ve hatta bir bankadan aldığı kedi kartı borcundan dolayı icraya maruz kalması sonucunda, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı kabul edilmiştir (Legalbank, 2006b).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2006/30446 karar numaralı kararında, çalışanın bilgisayar ortamında işyeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede Yönetim Kurulu üyesi olan ve daha sonra ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile “Messenger” aracılığıyla paylaştığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin fesih edilmesi söz konusu olmuştur. İşverenin maddi ve manevi olarak zarara uğratılması, işyerinde olumsuzluklara neden olunması, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması ve

sadakat borcunun yerine getirilmemesi gerekçe olarak gösterildiği davada, işveren bu nedenlere dayanarak, İş Kanunu'nun 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal fesih etmiştir. Ancak söz konusu davada çalışanın iş saatleri içerisinde işverenin sunmuş olduğu bilgisayar ve internetin iş amaçları dışında kullanılması göz önüne alınmayarak, söz konusu davranışların işyeri için yukarıda ifade edilen gerekçeleri içerip içermediğinin incelenmesine ve bunların somut kanıtlarla kanıtlanmasına karar verilmiştir (Legalbank, 2006c). Bu nedenle bilgisayar ortamındaki mesajların ve yazışmaların delil olarak gösterilebilmesi amacıyla kayıt edilmesinde yarar vardır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/2011 karar numaralı kararında, çalışanın işyerindeki bilgisayar ve İnternet kaynaklarını kullanarak, sendika ile ilgili bir haberi indirmesi ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına göndermesi sonucunda İş Kanunu'nun 25/II maddesinin e fıkrasına ve kendi işyeri iç yönetmeliğine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih ettiği bir dava söz konusu olmuştur. İşyeri iç yönetmeliğinin ilgili maddesinde “edep ve ahlak ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlar göstermek” ifadesi yer almaktadır. Ancak söz konusu davranışların İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan geçerli fesih şartlarını oluşturduğu kabul edilmiştir. Çünkü işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen nedenler olarak kabul edilen işyerinin iç işleyişi ile ilgili düzenlemelere (iç yönetmelik) uymama, iş saatleri içerisinde kişisel amaçla işyerinin sunduğu bilgisayar ve interneti kullanma ve böylece iş görme edimini yerine getirmeme gibi davranışlar geçerli fesih şartlarına karşılık gelmektedir. Bu davranışlar ancak işyerinde önemli ölçüde olumsuzluklara yol açtığı zaman, derhal fesih için geçerli sebep olabilmektedir (Legalbank, 2007a).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/9601 karar numaralı kararında, çalışanın işleminin bilgisayar ve internetini kullanarak sohbet etmesi (chat) ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa göndermesi sonucunda İş Kanunu'nun 25/II maddesine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih etmiştir. Dava sonucunda bu davranışların kanıtlanması sonucunda söz konusu kararın yerinde olacağı kabul edilmiştir (Legalbank, 2007b). Ancak söz konusu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/2011 kararı ile ters düşmektedir. Çünkü çalışanın bu eylemleri –sadece kendisi ile sınırlı olan ancak işletme kaynaklarını işletme amaçları dışında kullanan– kanıtlandığı takdirde, geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerekirken, haklı nedenle derhal fesih için gerekli şartların sağlanacağından bahsedilmiştir. Ancak söz konusu davranışların haklı nedenle derhal feshi gerektirecek hangi olumsuzluklara yol açtığı açıkça ifade edilmemiştir. Ayrıca davada söz konu davranışların kanıtlanamaması halinde, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi kabul edilmiştir (Legalbank, 2007b; Borçlar Kanunu, 1926). 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun (1926) 325. maddesinde “İş sahibi işe kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından

dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeğe mecburdur.” ifadesi yer almaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/30241 karar numaralı kararında, çalışanın elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderdiği bir dava söz konusu olmuştur. Bu davada işveren Toplu İş Sözleşmesi'nin eki iç yönetmeliğinde yer alan (37/30 maddesi) “Edep ve ahlak ile bağdaşmayacak, hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplini ve ahengini bozacak davranışlar göstermek” kuralına aykırı davrandığı gerekçesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi e fıkrası uyarınca iş sözleşmesini derhal fesih nedeni ile feshetmiştir. Ancak çalışan bu sonuca işverenin kendisine bu tarz eylemlerde bulunulmaması hususunda bildirimde bulunulmadığını, ikaz edilmediğini, işyerinde olumsuzluklara yol açmadığını ve tespit edilen ilk eylemi ile böyle bir sonucun oldukça ağır olduğunu gerekçe göstererek itiraz etmiştir. Dava sonucunda çalışanın bu yönetmelik maddelerinde yer alan hususların tebliğ edilmemesi ve haberdar olmaması kabul edilmesine rağmen, İş Kanunu'nun 18. maddesine ve işyeri iç yönetmeliğine göre çalışanın iş sözleşmesi geçerli nedene dayanılarak fesih edilmiştir (Legalbank, 2007c). Burada çalışanın işyerinin internet ve bilgisayar imkânlarının amacına uygun kullanılmadığını gösteren davranışlarının ve işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlediği talimatlara uyulmamasının, işyerinde olumsuzluklara yol açtığı düşünülmüş ve bu davranışların makul ölçüler dâhilinde olmadığına kanaat getirilmiştir. Ayrıca söz konusu yönetmeliğin tebliğ edilmemesine rağmen, işyerinde bu davadan önce bu sebepler yüzünden çalışanların iş sözleşmelerinin fesih edilmesi de tebliğ niteliğinde değerlendirmiştir. Fakat eylemlerin niteliğinin derhal fesih için yeterli olmadığı gerekçe gösterilerek, geçerli feshe karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/5294 karar numaralı kararında, çalışanın iş amaçları dışında işyerinde yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirdiği ve yüklediği bir dava söz konusu olmuştur. İşveren İş Kanunu'nun 18. Maddesinin birinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini geçerli nedenlere dayanarak fesih etmiştir. Dava sonucunda işverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı kullanımının ve pornografik içeriklerin işletmenin veri taşıyıcısına indirmenin ve yüklemenin yasak olduğu gerekçe gösterilerek, İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin ihbar edilmeksizin geçerli nedenlerle fesih edilmesinin uygun olduğu ifade edilmiştir. Bu açıdan ilgili karar için “işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki” yapması gerekçe olarak gösterilmiştir. Ayrıca söz konusu davada, internetin her kullanımının bir iz bıraktığı, bu izlere uzman üçüncü kişilerin erişebileceği ve bunun sonucunda da işverenin kamuoyu nezdindeki itibarının ciddi oranda zedelenebileceği ileri sürülmüştür (Legalbank, 2008a).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/21177 karar numaralı kararında, çeşitli eylemlerle birlikte çalışanın iş saatleri içerisinde bilgisayarda oyun oynadığı, sohbet ettiği, müstehcen sitelere ve bahis

sitelerine girdiği bir dava söz konusu olmuştur. İşveren iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 18. maddesine dayanarak fesih etmiştir. Ancak dava kapsamında çalışanın işyeri etik ilkelerine aykırı hareket edip etmediği ile ilgili bilirkişi raporu istenmiştir. Bilirkişi raporu sonucunda, iddia edilen davranışların aynı birimdeki diğer çalışanlarca da yapılan yaygın davranışlar olduğu ve işverenin de bu davranışların gerçekleşmesinde önemli bir payı olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle fesih yerine, süre ve iş tecrübesine göre davacıya unvan ve yetki indirilmesi, ihtar veya önlemlerle uyarılmasının yerinde olacağı önerilmiştir. Ancak dava kapsamında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/8069 esasındaki kararı referans gösterilerek, çalışanın bu davranışlarının görevinin gerektirdiği özen ve dikkati göstermediği ve bunun sonucunda da işyerinde olumsuzlukların meydana geldiği ifade edilmiştir. Sonuç olarak çalışanın iş sözleşmesinin İş Kanunu 18. maddesi içerisinde değerlendirilerek feshi uygun bulunmuştur (Legalbank, 2008b).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/29779 karar numaralı kararında, çalışanın kendi adına web sitesi oluşturduğu, web sayfasında işletmenin faksını bildirdiği ve mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail aldığı veya gönderdiği bir dava söz konusu olmuştur. Dava sonucunda, İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca yapılan eylemler işin yürütümünü olumsuz yönde etkileyecek nitelikte davranışlar olarak değerlendirilmiş ve geçerli fesih ile iş sözleşmesinin fesih edilmesinin uygun olacağına karar vermiştir (Legalbank, 2008c).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/30555 karar numaralı kararında, mesai saatleri içerisinde asli görevleri dışında internetle uğraştığı, 3 kez sözlü olarak uyarıldığı ve işle ilgili yeterli performansı gösteremediği gerekçe gösterilerek tazminatları da ödenerek iş sözleşmesinin fesih edildiği bir dava söz konusu olmuştur. Dava kapsamında işveren 2003-2006 yılları arasındaki mail yazışmaları ibraz edilmiştir. Ancak fesih tarihi ile görüşmelerin tarihi arasındaki süre arasında 6 aydan daha zaman olduğu için, görüşmeler mesaisini etkilese bile, fesih için makul görülen sürenin geçtiği ifade edilmiştir. İlave olarak, internet kullanımı ile ilgili işveren tarafından işletme içerisinde bir düzenleme yapılmadığı, çalışana bu yönde tebliğde bulunulmadığı ve yapılmış bir uyarı da bulunmadığı belirlenmiştir. Ayrıca çalışanın bu davranışlarının performansını ne şekilde olumsuz etkilediği yönünde yeterli somut kanıtlar sunulmadığı gerekçesi ile işverenin geçerli nedenlerle fesih kararı geçersiz kılınmıştır. Bu kapsamda çalışanın fesih iptali için başvurduğu süre ile feshin iptal edildiği süre arasındaki zamanın tekabül ettiği tazminat miktarlarının (çalışanın kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak hesaplanan) en çok 4 aya kadar çalışana verilmesine hükmetmiştir (Legalbank, 2008d).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2009/12393 karar numaralı kararında, çalışanın iş amaçlı bilgisayar ve interneti iş saatleri içerisinde alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı ile kullandığı ve bu zaman zarfı içerisinde iş edimini yerine getirmeyerek işverenin güvenini kötüye kullandığı iddiasıyla bir dava söz konusu olmuştur. İlave olarak, iş sözleşmesi aynı nedenle feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde, işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ve asılsız istinatlarda bulunması, çalışanın da bu beyanları onaylaması

söz konusu olmuştur. Diğer işçinin iş sözleşmesi bu nedenlerle Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/25661 esasında geçerli neden olarak kabul edilerek, iş sözleşmesi haklı nedenle derhal fesih (İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (b) fıkrasına göre) edilmiştir. Bu nedenle çalışanın işveren ve işyeri hakkındaki bu eylemleri ve sözleri şeref ve haysiyet kırıcı olarak değerlendirilerek, İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendine göre haklı nedenlerle derhal fesih için uygun bulunmuştur. Dava kapsamında ayrıca, çalışanın bir yıl içerisinde 6 kez yarım saat ve 6 kez de bir saatin üzerinde internette zaman geçirdiğine dair kanıtlar sunulmuştur. Ancak bilirkişi raporunda ise, bilgisayar yazılım ve yönetiminde görev alan personelin zamanını boşa harcamasının göstergesi olarak, üstlenilen işin yetiştirilememesinin ve zarar oluşmasının gerektiği ve bunun da kanıtlanmadığı tespit edilmiştir. Bu maksatla feshin geçersiz olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak dava sonucunda, “Bankaya ait varlıkları ve amaç dışı kullanmayacağı” ve “Adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenilirlik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı” işyeri etik kurallarına riayet edilmediği ve böylece iş sözleşmesinin yan yükümlülüğünün ihlal edildiği ifade edilmiştir. Ayrıca işin yetiştirilmesinin veya işverenin zarara uğramamasının ise bu yükümlülüğü ortadan kaldırmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle çalışanın iş sözleşmesi diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı gerekçesi ile İş Kanunu'nun 18. maddesine göre geçerli nedenlerle feshi uygun bulunmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/14752 karar numaralı kararında, çalışanın mesai saatleri içerisinde sürekli msn (bir sohbet yazılımı) ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yaparak işini aksatması nedeniyle iş sözleşmesinin fesih edildiği bir dava söz konusu olmuştur. Bu kapsamda çalışanın bilgisayar kayıtları mahkemeye kanıt olarak sunulmuştur. Kayıtlarda çalışanın başka şirketlerle iş görüşmesi yaptığı ve müşterileri başka şirketlere yönlendirdiği belirtilmiştir. Mahkeme söz konusu kayıtları delil olarak kabul etmekle birlikte, işyerinde yapılan bu sohbet eyleminin işin görülme düzeyini ne derece etkilediğinin ve çalışanın işini ne kadar aksattığının belirlenmesini talep etmiştir. İnceleme sonucunda çalışanın iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenlerle fesih edilmesinin kuşkuya yer vermeyecek şekilde yerinde olacağına karar verilmiştir (Legalbank, 2010a).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/36828 karar numaralı kararında, çalışanın iş saatlerinde film izlediği, oyun oynadığı, Internet vasıtasıyla yazıştığı (sohbet ettiği), bu yazışmaların dökümlerinin kanıt olarak sunulduğu ve bunun sonucunda da iş sözleşmesinin haklı nedenlerle fesih edildiği bir dava söz konusu olmuştur. Dava kapsamında bilgisayar üzerindeki kayıtlarına ulaşılmasına rağmen, söz konusu yazışma kayıtları somut kanıt olarak mahkemeye sunulmuştur. İlgili kayıtlar işyerindeki üretim müdürünün çalışanın rızasıyla söz konusu çalışanın bilgisayarından yedekleme yoluyla alınmış kayıtlarla aynı içerikleri içerdiği söz konusu çalışan ve üretim müdürü arasında tutanakla teyit edilmiştir. Ancak söz konusu mesaj içeriklerinin işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren ifadeler içermesi, işverence sağlanan güvenin kötüye kullanılması ve işlerin savsaklanması nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesi II. bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal fesih edilmesinin doğru olduğuna kanaat getirmiştir (Legalbank, 2010b).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/37399 karar numaralı kararında, çalışanın iş saatlerinde müşterileriyle iş amacı dışında müzik dinlediği, interneti kullanarak futbol bahis oyunu (İddia) oynadığı ve işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterilerini bu sürecin içerisine dâhil ederek işini aksattığı bir dava söz konusu olmuştur. Dava sonucunda söz konusu davranışların işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve işverenin temsil yeteneğini sarstığı sabit olarak kanıtlanmakla beraber, bu davranışların haklı nedenlerle derhal fesih şartlarını sağlamadığına karar verilmiştir. Bu maksatla çalışanın iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenle fesih edilmesine karar verilmiştir. Burada çalışan davranışlarının ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması rağmen, güven temelini çökertecek ağırlıkta olmamasına vurgu yapılmış, ancak bu şekilde de işin normal işleyemeyeceği ve işyerindeki uyumun olumsuz etkilendiği belirtilmiştir. Diğer bir anlatımla, iş ilişkisinin tam anlamıyla devam etmesinin kabul edilemez hale geldiği ifade edilmiştir (Legalbank, 2010c).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/37516 karar numaralı kararında, çalışanın işyerindeki bilgisayarı ve e-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işle ilgisi olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalarda işveren hakkında hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler verdiği bir dava söz konusu olmuştur. Dava kapsamında işverenin kendisine ait olan bu imkanları (bilgisayarları ve e-postaları) denetleme yetkisi olduğu belirtilerek söz konusu yazışmaların özel nitelikte olup olmadığını kontrol edebileceğine kanaat getirmiştir. Bu maksatla yapılan inceleme sonucunda ilgili mesajların içerikleri itibariyle sataşma niteliğini içerdiği belirlenmiştir. Bu nedenle çalışanın ilgili davranışları neticesinde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi uyarında haklı nedenlerle derhal fesih edilmesinin doğru olduğuna karar vermiştir (Legalbank, 2010d).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2012/6935 karar numaralı kararında, çalışanın işyerinde iş amaçları için kullanıma sunulan bilgisayarda chat yaptığı (sohbet ettiği), bunların kayıtlarıyla birlikte sunulduğu ve içerik olarak da işveren hakkında hakaret niteliğini içeren ifadelerin olduğu bir dava söz konusu olmuştur. Dava kapsamında söz konusu kayıtlar ve içeriklerin, İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi uyarınca haklı nedenlerle derhal fesih şartlarını sağladığı kabul edilmiştir. Ancak işverence yapılan feshin tam olarak hüküm ifade edebilmesi için ilgili kayıtların işverence öğrenildiği tarih ile hak düşürücü sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesine kanaat getirilmiştir (Legalbank, 2012a).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2012/15875 karar numaralı kararında, çalışanın işyerinin sunmuş olduğu bilgisayarda şahsi mimari proje çizimi ve yazışmalarının (sohbet ettiği) olduğu bir dava söz konusu olmuştur. İlave olarak toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporu neticesinde ise çalışanın bilgisayarında sadece işveren aleyhine başka bir firma ile ilgili kayıtların olması ve çalışandan istenilen savunmaya ise çalışanın yanıt vermemesi nedeniyle işverenin güveninin sarsıldığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal fesih edilmesi söz konusu olmuştur. Ancak dava sonucunda işverence bahsi geçen kayıtların İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendi (e) fıkrasında yer

alan doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlar olduğu kabul edilmekle birlikte, söz konusu davranışların işveren tanığı ve işverence somut olarak beyanda bulunulmadığı ve kanıtlanamadığı gerekçesi ile feshin bozulmasına karar verilmiştir. Ayrıca çalışanın, iş sözleşmesinin fesih edildiğini kendi işyerine alınmamasıyla öğrenmesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından sonlandırıldığı anlamına geldiği olarak değerlendirilmiştir. Bu maksatla İş Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan “sürelî fesih” şartlarının uygulanmasına ve dolayısıyla da kıdem ve ihbar tazminatlarının çalışana ödenmesine karar verilmiştir (Legalbank, 2012b).

Yukarıda ayrıntılı olarak ifade edilen Yargıtay kararlarının hangi davranışlar neticesinde davalara söz konusu olduğu ve bu davalara yapılan hukuki işlemler Tablo 2’de özet olarak sunulmuştur.

Tablo 2. Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gerekçesi
1997/1518	Boş zamanlarında kişisel yazılımını işyerinin bilgisayarında bireysel amaçlarla kullanma	İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir
2004/28069	Uygun olmayan içerikte sözler ve resimler içeren e-mailler gönderme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2005/3763	İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atma ve daha sonra —izin almaksızın— işveren bilgisayarından işveren görmeden ilgili e-maili silme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2005/9918	Dışarıdan lisanssız programları temin edip işyerindeki bilgisayara yükleme ve işyerindeki bilgisayarda video seyretme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2006/5532	Ortak kullanımda olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelerde film izleme ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izletme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması –tanık beyanı da olabilir–
2006/26792	İş saatleri içerisinde İnterneti kullanarak bahis sitelerine girme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2006/30446	Bilgisayar ortamında işyeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile “Messenger” aracılığıyla paylaşma	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2007/2011	Sendika ile ilgili bir haberi indirme ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına gönderme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2007/9601	İnterneti kullanarak sohbet etme (chat) ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa gönderme	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması; aksi takdirde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi
2007/30241	Elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderme	Toplu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğindeki iç yönetmeliğe (37/30 maddesi) ve İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih

Tablo 2.'nin Devamı

2008/5294	Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirme ve yükleme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/21177	Bilgisayarda oyun oynama, sohbet etme, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girme	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/29779	Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasında işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail alması veya göndermesi	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008/30555	Asli görevleri dışında internetle uğraşma ve ilgisiz mail yazışmaları	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade
2009/12393	internet alışveriş ve oyun sitelerine girme, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etme ve asılsız istinatlarda bulunma	İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi, İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin ihlali
2010/14752	Sürekli msn ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yapması	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2010/36828	Film izleme, oyun oynama, internet vasıtasıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2010/37399	İş saatlerinde müşterilerle müzik dinleme, interneti kullanarak futbol bahis oyunu oynama ve işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterileriyle bu oyunu oynama	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2010/37516	E-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapma	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2012/6935	İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren chat yapma (sohbet etme)	İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi
2012/15875	İşyerinin bilgisayarında şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile ilgili yazışmaların (sohbetlerin) olması	İş K. 25/II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve İş K. 17. maddesinde yer alan "sürelili fesih" şartlarının uygulanması

* Söz konusu eylemin niteliğine göre işyerindeki bilgisayar ve/veya internet kişisel amaçlar için kullanılmıştır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyerindeki bilgisayar ve internet imkânlarının iş amaçları dışındaki kullanımlarını Bennett ve Robinson (2000) örgüte yönelik/önemsiz üretim karşıtı davranışlar olarak sınıflandırmıştır. Ancak İş Kanunu açısından ise bu davranışlar işyerinde üretim ve verimlilik anlamında kayıp yaratacağı düşüncesi ile iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenlerle feshine (eylemin niteliğine göre) neden olmaktadır. Çalışanların iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışları nedeniyle iş ilişkisine

devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse (güven temeli çökmüşse), bu durumda işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Ancak çalışanın davranışları, iş ilişkisine devam etmeyi tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle (güven temelini bozacak ağırlıkta bulunmamakla) birlikte işin normal işleyişini bozuyor, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden de iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, İş Kanunu'nun 18. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğmaktadır (Legalbank, 2010c).

İlgili kararlara göre ortaya çıkan sonuçlar, işyerindeki bilgisayar ve internet hizmetinin çalışanlara işlerin etkin bir şekilde yerine getirmesi için sunulduğu, bu hizmetin bedelinin işveren tarafından karşılandığı ve bu nedenle de işverenin iş ile ilgili bu hizmetlerin kullanımını aşamasında tüm iş ve işlemlerin kontrol ve denetim hakkına sahip olduğu (yönetim hakkı kapsamında) kabul edilmiştir. Diğer bir anlatımla işverenlerin gerek işletmeye ait e-mail adresinden gerekse de özel olarak kullanılan e-mail adresi (hotmail, gmail, yahoo gibi) üzerinden yapılacak tüm işlemleri takip etme hakkına sahip olduğu kabul edilmiştir (Kaya, 2012; Legalbank, 2009). Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 136. maddesinde, "Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." hükmü yer almaktadır (TCK, 2004). Ceza Kanunu'na göre, işçinin bilgisi dışında elde edilen deliller hukuka aykırı olarak değerlendirilmekte ve bu yoldan delil elde etme girişiminde bulunanların cezalandırılacağı ifade edilmektedir. İşverenlerin yönetim hakları kullanırken Ceza Kanunu'na göre sorumlu duruma düşmemeleri için internet ve bilgisayar kullanım protokollerini belirlemelerinde ve bunları iş sözleşmesi ve diğer yan yükümlülükler içerisine aktarmalarında yarar vardır.

Çalışanların işletme amaçları için sunulan internet ve bilgi teknolojilerini kullanırken üstlendikleri işleri yetiştirmesi veya işverenin zararının oluşmaması da bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü çalışanların uymakla yükümlü olduğu dürüstlük kuralından doğan sadakat yükümlülüklerinin ve işyeri etik kurallarının -yan yükümlülüklerin- ihlal edildiği kabul edilmektedir (Legalbank, 2009). Çünkü sadakat yükümü, çalışanlara özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü getirmektedir (Legalbank, 2008d; Tschannen-Moran ve Hoy, 2000: 575). Bu nedenle çalışanların işveren tarafından sunulan internet ve bilgisayarı açık veya örtülü izin almaksızın haber sitelerine girmek, e-posta göndermek-almak, oyun oynamak gibi amaçlarla kullanımı yasaklanmıştır (Kaya, 2012; Legalbank, 2010d). Bu yasak ancak acil durumlarda ve işe ilişkin sebeplerden dolayı veya özel amaçlı kullanım izni ile delinebilir. Ancak bu çalışanın internet ya da e-mail iletişim sistemini sınırsız olarak kullanabileceği anlamına gelmemektedir. Ayrıca internetin özel amaçlı kullanımının sadece açık irade beyanı ile verilmesi de şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. Örtülü izin şartı için ise, altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmaması gerekmektedir. Ancak bu şekilde çalışanın işverenin gelecekte de bu kullanıma göz yumacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir.

Örneğin, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları çalışanların kullanımına sunması, örtülü izin olarak kabul edilmektedir (Legalbank, 2008a).

Bu nedenle iş sözleşmesi ve diğer ek yükümlülüklerle internet ve bilgisayar kullanım politikalarının belirlenmesi, iş dışı kullanımların tespit edilmesini sağlayabilecek izleme sistemlerinin kurulması, çalışan ve işveren açısından daha net ve yoruma açık olmayan bir uygulama olacaktır. Çünkü çalışanın iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiğinin işverence ispat edilmesi gerekmektedir (Legalbank, 2008d).

KAYNAKÇA

- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000) "Development of a Measure of Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.
- Blanchard A. L. ve Henle C. A. (2008) "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24(3): 1067-1084.
- Borçlar Kanunu (1926) "818 Sayılı Borçlar Kanunu", <http://www.hukukimevzuat.com/?x=kanun&id=1629&parent=1>, Erişim Tarihi: 02.03.2014.
- Eivazi K. (2011) "Computer Use Monitoring and Privacy at Work", *Computer Law & Security Review*, 27(5): 516-523.
- Greenfield B. N. ve Davis R. A. (2002) "Lost in Cyberspace: The Web @ Work", *Cyberpsychology and Behavior*, 5(4): 347-353.
- Greengard S. (2000) "The High Cost of Cyberslacking- employees Waste Time Online", *Workforce*, 79(12): 22-24.
- İnce M. ve Gül H. (2011) "The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University", *European Journal of Scientific Research*, 52(4): 507-527.
- İş Hukuku Enstitüsü (2012) "İşçinin İş Amaçlı Bilgisayarını İş Dışındaki Amaçlarla Kullanması", <http://www.kurumsalhaberler.com/ishukukuenstitusu/bultenler/iscinin-is-amacli-bilgisayarini-is-disindaki-amaclarla-kullanmasi/>, (11.07.2013).
- İş Kanunu (2003) "4857 Sayılı İş Kanunu", <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, Erişim Tarihi: 17.01.2014.
- Kalaycı E. (2010) "Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları İle Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Kaplan M. ve Ögüt A. (2012) “Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, Dokuz Eylül Üniversitesi 20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 592-596.
- Kaya, Z. (2012) “İşveren Tarafından Bilgisayarların Takip Edilmesi ve İnternet Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi”, [http://www.zinnurkaya.av.tr/makale/9/ isVEREN-TARAFINDAN-BILGISAYARLARIN-TAKIP-EDILMESI-VE-iINTERNET-SEBEBiYLE-is-SOZLESMESiNiN-FESHi](http://www.zinnurkaya.av.tr/makale/9/isVEREN-TARAFINDAN-BILGISAYARLARIN-TAKIP-EDILMESI-VE-iINTERNET-SEBEBiYLE-is-SOZLESMESiNiN-FESHi), Erişim Tarihi: 06.07.2013.
- Kim S. J. ve Byrne S. (2011) “Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework”, *Computers in Human Behavior*, 27(6): 2271-2283.
- Köse, S., Oral, L. ve TÜresin, H. (2012) “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İle İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1): 287-295.
- Kurt M. (2011) “Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, Fırat University 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium, September 22-24, Elazığ.
- Lavoie J. A. A. ve Pychyl T. A. (2001) “Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey in Online Procrastination, Attitudes, and Emotion”, *Social Science Computer Review*, 19(4): 431-444.
- Legalbank (1997) “İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-1996-18731-k-1997-1518-t-29-01-1997-iscinin-hakli-nedenle-derhal-fesih-hakki/418726/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2004) “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2004-18435-k-2004-28069-t-16-12-2004-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/771179/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2005a) “E-Posta İle Uygunuz Mesaj Gönderme, Geçerli Fesih-Haklı Fesih Ayrımı, Geçerli Fesih”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2005-424-k-2005-3763-t-10-02-2005-e-posta-ile-uygunuz-mesaj-gonderme/260825/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2005b) “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2005-7971-k-2005-9918-t-24-03-2005-feshin-gecerli-sebebe-dayandirilmasi/257856/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2006a) “Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-3547-k-2006-5532-t-06-03-2006-fesih-bildirimine-itaraz-ve-usulu/257309/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2006b) “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-19150-k-2006-26792-t-10-10-2006-feshin-gecerli-sebebe-dayandirilmasi/257912/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2006c) „Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-21480-k-2006-30446-t-20-11-2006-feshin-gecerli-sebebe-dayandirilmasi/257871/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2007a) “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-30107-k-2007-2011-t-05-02-2007-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/375026/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2007b) “İşverene Ait Bilgisayardan Sohbet, İş Sözleşmesinin Feshi, Eksik İnceleme, Haklı Nedenle Fesih”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-23685-k-2007-9601-t-05-04-2007-isverene-ait-bilgisayardan-sohbet/261693/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2007c) “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2007-16405-k-2007-30241-t-15-10-2007-feshin-gecerli-sebebe-dayandirilmasi/254493/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2008a) “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Fesihte Ölçülülük İlkesinin Gözetilmesi, İşçiye Yapılan İhtar, İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı, İşçinin Davranışlarının Haklı Fesih Sebebi Oluşturması”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2007-27583-k-2008-5294-t-17-03-2008-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/378326>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2008b) “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-27453-k-2008-21177-t-21-07-2008-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/548191/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2008c) “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-5836-k-2008-29779-t-03-11-2008-isyerinde-internetin-ozel-amacli-kullanimi/753360/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

Legalbank (2008d) “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-3699-k-2008-30555-t-10-11-2008-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/753404/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

- Legalbank (2009) “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-36305-k-2009-12393-t-04-05-2009-iscinin-davranislarindan-kaynaklanan-gecerli-fesih/548615/>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2010a) “İşçinin Çalışma Saatleri İçerisinde İnternet Üzerinden Görüşmeler Yapması, İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-26934-k-2010-14752-t-27-05-2010-iscinin-calisma-saatleri-icerisinde-internet-uzerinden/756622/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2010b) “İnternet Yazışmalarının Feshe Gerekçe Yapılması, Akdin Feshinin Haklı Nedene Dayanması, Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü, İşe İade Davası”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2009-41850-k-2010-36828-t-09-12-2010-internet-yazismalarinin-feshe-gerekce-yapilmasi/781309/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2010c) “Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası, Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü, İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2009-39671-k-2010-37399-t-13-12-2010-feshin-gecersizligi-ve-ise-iade-davasi/812578/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2010d) “İşverence Sağlanan Bilgisayardan Elektronik Posta Gönderme, Elektronik Postaları İşverenin Denetleyebileceği, İşverene Elektronik Postada Hakaret Haklı Fesih”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2009-447-k-2010-37516-t-13-12-2010/1209362>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2012a) “Haklı Nedenle Fesihte Hak Düşürücü Süre”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2009-48748-k-2012-6935-t-05-03-2012/1294150/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Legalbank (2012b) “İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı, Süreli Fesih”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2010-7298-k-2012-15875-t-07-05-2012/1321435/bilgisayar>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.
- Lim V. K. G. (2002) “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 675-694.
- Örücü E. ve Yıldız H. (2014) “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 99-114.
- Özkalp E., Aydın U. ve Tekeli S. (2012) “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2): 18-33.
- Restubog S. L. D., Garcia P. R. J. M., Toledano L. S., Amarnani R. K., Tolentino L. R. ve Tang, R. L. (2011) “Yielding to (Cyber)-Temptation: Exploring the Buffering Role of Self-Control in the

Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing Behavior in the Workplace”, *Journal of Research in Personality*, 45(2): 247-251.

Richardson K. ve Benbunan-Fich R. (2011) “Examining the Antecedents of Work Connectivity Behavior during No-Work Time”, *Information and Organization*, 21(3): 142-160.

Tck (2004) “Türk Ceza Kanunu”, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html>, Erişim Tarihi: 11.07.2013.

Tschannen-Moran, M. and Hoy, W. K. (2000) “A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning and Measurement of Trust”, *Review of Educational Research*, 71(4): 547-593.

Ugrin J. C., Pearson J. M. ve Odom M. D. (2007) “Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors”, *Journal of Internet Commerce*, 6(3): 75-89.

Vitak J., Crouse J. ve LaRose R. (2011) “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”, *Computers in Human Behavior*, 27(5): 1751-1759.

Weatherbee T. G. (2010) “Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy”, *Human Resource Management Review*, 20(1): 35-44.

Whitty M. T. ve Carr A. N. (2006) “New Rules in the Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behavior in the Workplace”, *Computers in Human Behavior*, 22(2): 235-250.