

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli *Gramaxo* Kararı Üzerine Değerlendirmeler

Dilek DULAY YANGIN¹
ORCID ID: 0000-0003-4702-5371

DOI: 10.54752/ct.1517547

Öz: Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim iş hukukunu da etkisi altına alarak yeni organizasyon yapıları ile atıfık istihdam modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlama dışında işverenin talimat verme yetkisini kullanırken teknik araçlardan faydalanması sonucunu doğurmuştur. Bu kapsamda işverenlerin kamera ile gözetleme, bilgisayar, e-posta, telefon ve sosyal medya hesaplarının takip edilmesi, elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri ile izleme, işyeri dışında elektronik yer belirleme sistemleri ile takip yöntemlerine sıklıkla başvurduğu görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelere paralel olarak 1990'lı yıllardan itibaren telefon dinleme ile başlayan iş ilişkisinde elektronik gözetlemeye yönelik kararları kamera ile gözetleme ve e-posta denetimini konu alan incelemelerle çeşitlenerek devam etmiş olup işçilerin GPS ile takibine yönelik ilkeler *Gramaxo* kararı ile ortaya konmuştur. Biz bu çalışmamızda işçinin GPS ile takibine yönelik ilkeleri ortaya koyan bu kararı, Mahkeme'nin geçmiş yıllarda elektronik gözetime ilişkin verdiği kararlar ve konuya ilişkin uluslararası düzenlemeleri göz önünde tutarak inceleyerek tespit ve önerilerde bulunmaya çalışacağız.

¹ Doç.Dr. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri/İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD-dulaydilek@gmail.com

DULAY YANGIN, D., (2024) "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli *Gramaxo* Kararı Üzerine Değerlendirmeler", *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.82. s. 873-902

Makale Geliş Tarihi:03.02.2024 - Makale Kabul Tarihi: 04.06.2024

Anahtar Kelimeler: Elektronik Gözetleme, Kişisel Verilerin Korunması, İşçilerin GPS ile Takibi, Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması

Evaluation On the Gramaxo Judgment Of the European Court Of Human Rights of 13 December 2022 on the Tracking of Employees With Electronic Geolocation Systems (GPS)

Abstract: The change in information and communication technologies has also affected the labour law and, in addition to paving the way for the emergence of new organizational structures and atypical employment models, has resulted in the employer's use of technical means while exercising its authority to give instructions. In this context, employers frequently resort to camera surveillance, monitoring of computer, e-mail, telephone and social media accounts, monitoring with electronic and biometric access control systems, and monitoring with electronic locator systems outside the workplace. In parallel with the developments in information and communication technologies, the decisions of the European Court of Human Rights on electronic surveillance in the employment relationship, which started with wiretapping since the 1990s, have continued to diversify with camera surveillance and e-mail surveillance, and the principles for the tracking of workers with GPS have been set out in the Gramaxo decision. In this study, we will examine this decision, which sets out the principles for GPS surveillance of workers, by taking into account the Court's decisions on electronic surveillance in the past years and international regulations on the subject, and we will try to make determinations and suggestions.

Key Words: Electronic Surveillance, Personal Data Protection, GPS Tracking of Employees, Protection of Privacy of Private Life.

Giriş

İşçi işverenin otoritesi altına girmekle birlikte taraflar arasında hukuki ve kişisel bağımlılık ilişkisi doğmakta ve işçi kişiliğinin bir parçası olan işgücünü işverenin emrine hazır bulundurmaktadır. İşçi ile işveren arasında ortaya çıkan bağımlılık ilişkisi taraflar arasında bir hiyerarşi yaratmakta olup işçiyi işverenin vereceği talimatlar ile bağlı kılmaktadır (Çelik vd., 2023: 1045; Doğan, 2016: 25 vd; Dursun Ateş, 2019: 34 vd; Öztürk Yılmaz, 2022: 48 vd; Süzek, 2023: 810 vd) Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim iş hukukunu da etkisi altına alarak yeni organizasyon yapıları ile atipik istihdam modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlama dışında işverenin talimat verme yetkisini kullanırken teknik araçlardan faydalanması sonucunu doğurmuştur. Bu kapsamda işverenlerin kamera ile gözetleme, bilgisayar, e-posta, telefon ve sosyal medya hesaplarının takip edilmesi,

elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri ile izleme, işyeri dışında elektronik yer belirleme sistemleri ile takip yöntemlerine sıklıkla başvurduğu görülmektedir (Kılıç, 2020: 579 vd; Okur, 2013: 22 vd.; Uncular, 2020:1675). İşverenin yönetim yetkisi çerçevesinde işçileri teknolojik vasıtalarla izlemesi kolay ve daha az maliyetli olduğu gibi bu yöntemler sayesinde işveren işçilerin verimini ölçebilmekte, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetim altında tutmakta ve işyerinin işleyişini kontrol etme imkanına sahip olmaktadır (Kılıç, 2020: 585; Küzeci, 2010:67 vd). Bununla birlikte işverenin denetleme ve talimat verme yetkisini anılan teknik araçlarla kullanması ve adeta işçiyi elektronik olarak gözetlemesi özel hayatının gizliliği başta olmak üzere kişilik hakkına ilişkin birçok temel hak ve hürriyeti ihlal etme riski taşıdığından işçinin denetime katılma yükümlülüğünün sınırlarının çizilmesi önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

Teknik bir denetim aracı olarak GPS (“*Global Positioning System*”) yahut küresel yer belirleme sistemleri, GPS alıcılarının uyduların yaydığı sinyaller üzerinden yer ve zaman bilgilerini elde etmesiyle sinyali gönderen aracın nerede olduğunu tespit etme işlevini görmektedir. Uygulamada GPS sistemi içeren cep telefonları yahut bilgisayarlar dışında araçlar için tasarlanan özel GPS alıcıları da kullanılmaktadır. Kendisine verilen işi işverene ait araç vasıtasıyla işyeri dışında ifa eden çalışanların temin edilen iş aracını talimatlara uygun kullanıp kullanmadığı, takip ettiği güzergah, çalışma süreleri, ulaştıkları adresler gibi pek çok veri bu alıcılar sayesinde tespit edilebilmektedir (Okur, 2013: 136; Özdemir, 2010: 246; Uncular: 2020, 1680). Benzer bir biçimde işverenin işçisini işyeri dışında zamanlama açısından bire bir takip etmesine yarayan ve “*event data recorder*” yahut olay kaydedici olarak adlandırılan cihazlarda ani fren yön değişimi, sürüş hızı dahil pek çok veriyi anlık olarak kaydetmekte ve işverene iletmektedir². Microsoft tarafından geliştirilen kamera ve mikrofon içeren ve akıllı çanta olarak adlandırılan sırt çantası da GPS ile navigasyon kullanımının yanı sıra kalp atış hızı, kan basıncı, kan seviyesi gibi pek çok sağlık verisini anlık olarak kaydederek işçinin konumu dışında duyu durumunu dahi takibe imkan sağlamaktadır³. Gelişen teknoloji ile elektronik denetimden öte elektronik gözetlemeye olanak sağlayan bu sistemlerin işçinin bulunduğu konumdan başlayarak davranışlarına dahil pek çok veriyi takip edebiliyor hale gelmesi ve görüntü ile ses kaydı dahil olmak üzere sürekli olarak işverence izlenmesini mümkün kılması işçinin kişilik hakları karşısında endişe verici bir seyir izlemektedir. İşçinin elektronik olarak gözetlenmesine yönelik ilkeler Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından özel hayatın gizliliği bağlamında çeşitli tarihlere verilen kararlarla şekillenmiş olmakla birlikte işçinin GPS sistemi ile işyeri dışında takibi ilk kez 13 Aralık 2022 tarihli 26968/16 Sayılı **Florindo de Almeida**

² Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on Data Processing at Work, Adopted on 8 June 2017, s.21,

https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631 (Erişim: 12.01.2024).

³ Giyilebilir cihazlara ilişkin olarak bkz. Alp ve Doğan: 2021, 2606.

Vasconcelos Gramaxo v. Portugal⁴ kararı ile incelenmiştir. Biz bu çalışmamızda işçinin GPS ile takibine yönelik ilkeleri ortaya koyan bu kararı, Mahkeme'nin geçmiş yıllarda elektronik gözetime ilişkin verdiği kararlar ve konuya ilişkin uluslararası düzenlemeleri göz önünde tutarak inceleyerek tespit ve önerilerde bulunmaya çalışacağız.

Karara Konu Olan Olayların Gelişim Süreci

Başvurucu 7 Mart 1994 tarihinden itibaren tıbbi temsilci olarak L.A Laboratories şirketinde çalışmaktadır. Hafta içi Pazartesi'den Cuma'ya günde 8 yahut haftada 40 saat çalışmak ve ikameti olan Villa Real'in çevresindeki ilçelerde bulunan hekimler ve tıbbi kuruluşlara ziyaretler düzenleyerek bu ziyaretleri rapor olarak sunmakla yükümlüdür. İşyeri dışındaki tıbbi ziyaretler dışında başvurucu şirket içerisinde de gerçekleştirilen toplantılara katılmakla yükümlü olup işi gereği kendisine bir şirket aracı tahsis edilmiştir. Özel seyahatler ve mesai dışı kullanıma şirket tarafından izin verilmiş olup özel amaçlarla yapılan seyahatlerde 6.600 km'ye kadar kilometre başına 0.15 Euro ve bu mesafenin ötesinde 0.40 Euro geri ödeme yapılacaktır. Şirket 2002 yılında çalışanların seyahat taleplerini yönetmek üzere müşteri ilişkileri yönetimi ("CRM") adı verilen bir sistem kurmuş ve tüm tıbbi temsilcilerin "CRM" adı verilen bilgisayar uygulamasını kullanarak günlük, haftalık ve aylık aktivitelerini, yapılan ziyaretleri, devamsızlıkları, harcamaları ve gelecekteki ziyaretlerin programını kaydetmek zorunda olduklarını belirtmiştir. Eylül 2011'de şirket, başvurusunun araçları da dahil olmak üzere tıbbi temsilcilerin araçlarının arka koltuğuna bir Küresel Konumlandırma Uydu Sistemi (GPS) cihazı monte ettirmiştir. 24 Ekim 2011 tarihinde başvurucu Ulusal Veri Koruma Komisyonu'na (*Comissão Nacional de Protecção de Dados* – "CNPD") şirketin tıbbi temsilcilerinin araçlarında bu coğrafi konum belirleme sisteminin kullanılmasının yanı sıra bu şekilde toplanan kişisel verilerin işlenmesi hakkında şikayette bulunmuş ve şikayetin isimsiz olarak ele alınmasını istemiştir. Şirket 24 Kasım 2011 tarihinde Ulusal Veri Koruma Komisyonu'na GPS araçlarının kurulumuna ilişkin bilgi vermiş olup bilgilendirmenin ardından Komisyon tarafından 17851/2011 sayılı inceleme başlatılmıştır. Şirket 5 Ocak 2012 tarihli ilgili personelin dikkatine sunulan belgede GPS sisteminin kapsamını şu şekilde belirlemiştir: "Şirket kullanıcıların ve ekipmanın güvenliğini sağlamak üzere bahse konu cihazları yerleştirmiştir. Bu cihazlar tarafından üretilen bilgiler satış ve tanıtım amacıyla izlenen rotaların optimize edilmesi ve satış temsilcilerinin faaliyetlerini daha etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılacaktır. Cihaz ayrıca daha sonra kullanılmak üzere ilgili aracın konumunun ve kat ettiği kilometrenin belirlenmesini ve kaydedilmesini mümkün kılmaktadır. Elde edilen bilgiler gizli olmakla birlikte ziyaretleri ve harcamaları tahsis ve onaya yetkili kişiler bu bilgilere erişebilir. Çalışanın beyanının

⁴ Case of Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, 26968/16, Fourth Section 13/12/2022.

şüpheli olduğu hallerde şirket çalışan tarafından düzenlenen raporlama sistemi ile cihazın elde ettiği bilgileri çapraz kontrole tabi tutabilir. Şirket ayrıca çalışanın hem şirket işleri içinde hem de dışında kat ettiği kilometreleri çalışanın beyanını almak suretiyle sorgulayıp doğrulama imkanına sahiptir. Çalışanın kat edilen kilometreleri ve GPS sisteminde belirtilen güzergaha uymadığı beyan edilen ziyaretleri gerekçelendirme hakkı mevcuttur. İki kaynaktan alınan bilgiler arasında tutarsızlık olması ve çalışanın bu tutarsızlığı haklı olarak gerekçelendirememesi durumunda şirket bu durumu disiplin soruşturması başlatmak için kullanabilir.” Bu ilkeleri içeren belge başvuru tarafından 6 Ocak 2012 tarihinde kabul edilerek imzalanmış ve takip prosedürünün anılan şekilde gerçekleştirileceği yönünde taahhüt alınmıştır. Ayrıca 9 Nisan 2012 tarihinde bir basın açıklaması yapılarak şirket tarafından küresel yer belirleme sistemlerinin yolcu ve aracın güvenliğinin temin edilmesi ve çalışanların görevlerini daha iyi bir biçimde yerine getirmesi amacı ile oluşturulduğu; kurulumun Ulusal Veri Koruma Komisyonu’na bildirildiği ve çalışanların dikkatine sunulduğu; kat edilen kilometre analizinin şirket içerisinde öteden beri var olan bir süreç olduğu, çalışan tarafından kaydedilen kilometre ile GPS üzerinden tespit edilen kilometrenin farklı olması durumunda çalışanın her zaman gerekçelendirme hakkının var olmasının sistemin güvenilirliğini ortaya koyduğu; elde edilen bilgilerin ziyaretleri ve harcamaları onaylamakla sorumlu olanlar dışında kimse ile paylaşılmayacağı ve kesin olarak gizli tutulacağı ifade edilmiştir. Ulusal Veri Koruma Komisyonu 10 Eylül 2013 tarihinde verdiği kararında şirket tarafından kurulan sisteme ilişkin bilgilendirme yapıldığını ifade ederek veri korumaya ilişkin mevzuatın ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır. Başvuru 16 Ocak 2014 tarihinde bu karara karşı Komisyon’a itirazda bulunarak kararın ortaya çıkmasındaki gecikmeyi kınamış ve İş Kanununa aykırılık teşkil ettiğini ifade etmiştir. Komisyon ise 24 Ocak 2014 tarihinde verdiği cevap ile kararın bozulmasında bir sebep olmadığını başvurucuya bildirmiştir. 10 Eylül 2013 tarihli karara karşı başvurunun idare mahkemeleri nezdinde herhangi bir itirazı bulunmamıştır.

3 Nisan 2014 tarihinde anormal bazı durumların tespit edilmesi üzerine şirketin başvurucuya verdiği GPS teknik bir incelemeden geçirilmiş, aletin belirli durumlarda çalışmadığı ve devre dışı bırakıldığı ortaya çıkarılmıştır. Yapılan teknik incelemede cihazın kartının çıkarıldığı tespit edilmiş, başka bir anormal bir durum görülmediği belirtilmiştir. 9 Mayıs 2014 tarihinde başvurunun aracına ikinci bir GPS takılmış; 13 Mayıs 2014’de veri işlemeden sorumlu olan anlaşmalı kurum cihaz ile ilgili rapor hazırlamış; şirketin araç filosuna takılan tüm cihazların düzgün bir biçimde çalıştığı göz önünde tutulduğunda cihazın arızasının dış müdahaleden kaynaklı olduğu ortaya konulmuştur.

15 Mayıs 2014 tarihinde başvuru hakkında şirket tarafından disiplin soruşturması başlatılmıştır. Başvurunun aracına takılan GPS cihazının topladığı veriler ile CRM sistemine girilen veriler arasında çapraz kontrol yapılarak hafta sonları yahut resmi tatillerde yapılan özel yolculuklar kapsamında kat edilen kilometreleri geri ödeme

yapmamak için değiştirdiği ve iş amacıyla kat ettiği kilometreleri artırdığı iddia edilmiştir. Özellikle Kasım 2013'den Mayıs 2014'e kadar olan dönemde CRM'de iş günlerinde profesyonel iş amaçlı kat ettiği varsayılan 7.851 km den fazlasını bildirdiği ileri sürülmüştür. Bunun dışında başvurucunun GSM kartını çıkararak ve sinyal bozucu yöntemler kullanarak cihazı manipüle ettiği; 16-26 Mayıs 2014 tarihleri arasında ilk GPS tarafından kaydedilen kilometrenin ikinci GPS tarafından bildirilenden düşük olduğu ifade edilmiştir. Nihai olarak başvurucu tarafından aracın çalıştırıldığı ve gün sonunda durdurulduğu aralığa ilişkin GPS verileri göz önünde tutulduğunda günde 8 saat çalışma yapmadığı da iddialar arasındadır. Başvurucu iddialara itiraz ederek tanıklarını dinletmiş ve 5 Eylül 2014 tarihinde iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Bağlı olduğu İlaç Çalışanları Sendikası'na da konu hakkında gerekli bilgi verilmiştir.

Mercilerin Çözüm Tarzı

İş sözleşmesi sona erdirilen başvurucu 12 Eylül 2014 tarihinde **Vila Real İş Mahkemesi**nde itirazda bulunmuştur. Mahkeme'nin hareket noktası başvurucu aleyhine yürütülen disiplin soruşturmalarının neredeyse tamamının önceden bilgilendirme konusu yapılan ve araçlara monte edilen GPS cihazlarından kaynaklanması olmuştur. Gerek başvurucu gerekse Ulusal Veri Koruma Komisyonu araca takılacak cihaz ve cihazın toplayacağı verilerin kapsamı konusunda bilgilendirilmiştir. Mahkeme'ye göre 1 Nisan 2002 tarihinden bu yana kat edilen kilometreye bağlı olarak geri ödeme prosedürü uygulanmakta ve özel olarak kat edilen mesafelere ilişkin olarak şirkete ödeme yapılması gerektiği başvurucu tarafından bilinmektedir. Ayrıca şirket GPS cihazının arızalanmasına yönelik sorumluluğu cihazın teknik incelemesini yaptıktan sonra başvurucuya isnat etmiştir. Kararda araca takılan GPS aletinin başvurucunun ziyaret ettiği iddia ettiği konumu ziyaret edip etmediğini tespit etme dışında şirket tarafından CRM'de kaydedilen bilgiler ile GPS tarafından sağlanan bilgileri çapraz kontrol etme; günde sekiz saat çalışma süresine uyulup uyulmadığı denetleme; özel olarak kat edilen kilometre sayısının, profesyonel olarak iş amaçlı kat edilen ve bu şekilde onaylanan kilometrelerle karşılaştırma yoluyla tespit edilmesini mümkün kılma; araç kullanıcısı ile aracın güvenliğini koruma gibi işlevleri olduğu ortaya konulmuştur. Şirket tarafından sunulan delilleri göz önünde tutarak Vila Real İş Mahkemesi cihazın açıldığı ve hemen kapatıldığı günlerden biri olan 25 Ocak 2014 tarihinde, GPS in hiçbir kilometre kaydetmediğini oysa başvurucunun bu tarih için sekiz kilometre; 9 Mart 2014 tarihinde de GPS yirmi bir kilometre kat edildiğini kaydederken, başvurucunun kırk kilometre bildirdiğini, iş günlerinde GPS tarafından iletilen kilometrenin, başvurucu tarafından CRM'de kaydedilen kilometreden daha az olduğunu tespit etmiştir. 9 Mayıs 2014 tarihinde ikinci GPS cihazı takılmış ve GPS tarafından iletilen verilerin, başvurucunun kendisinden istenen günlük sekiz saatlik çalışma süresine uymadığını ve bu çalışma süresinin altında kaldığını ortaya

koyduğu ifade edilmiştir. Mahkeme'ye göre işveren GPS cihazı ile takip yoluyla başvurucuya emanet edilen kaynakların rasyonel yönetimini temin etmek ve bu kaynakların başka amaçlar için değil, mesleki görevleri yerine getirmek amacıyla kullanılmasını sağlamak için önlemler alma hakkına sahip olup izleme için bu araçların kullanımı çalışanların mahremiyetini ihlal edici bir özellik göstermemekte ve iç mevzuatta yasaklanan işçinin performansını takip edici uzaktan gözetleme aracı niteliği taşımamaktadır. Başvurucunun itirazını haksız bulan Mahkeme 3 Temmuz 2015 tarihli kararı ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin hukuka uygun ve somut olayın özellikleri göz önünde tutulduğunda ölçülü bir yaptırım olduğuna kanaat getirmiştir.

2 Ağustos 2015 tarihinde, başvurucu Vila Real İş Mahkemesi'nin kararına karşı **Guimarães Temyiz Mahkemesi'**ne temyiz başvurusunda bulunmuştur. Temyiz mahkemesi yerel mahkemeden farklı esaslara kararında yer vermekle birlikte esas itibarıyla yerel mahkeme kararını onamış ve işten çıkarmanın haksız olmadığına kanaat getirmiştir. Mahkeme'ye göre GPS aracı aracın yaklaşık konumu dışında bir yolculuğun başlangıç ve bitiş zamanını, kalkış ve varış yerlerini, kat edilen mesafeyi, hızı, trafik süresi ve durma noktasında geçirilen süreyi de kaydeden özelliğe sahip olduğundan iç mevzuatta yasaklanan uzaktan gözetleme aracı vasfını taşımaktadır. İç mevzuat ile yasaklanan işçinin işveren tarafından mesleki performansın izlenmesi amacı ile teknolojik ekipmanların kullanılmasıdır. Başvurucu, tıbbi temsilci olarak görev yapmak üzere işe alınmış olup ziyaret edilecek alanda faaliyetlerin planlanması, her ziyaretin planlanması ve hazırlanması, ziyaretin gerçekleştirilmesi, toplantılara katılım ve gerçekleştirilen ziyaretlere ilişkin raporların hazırlanması ve sunulması görev tanımına girmektedir. Bu faaliyetler pazartesiden cumaya haftada kırk saat çalışma sırasında, günde sekiz saat oranında, öğle yemeği için bir saatlik bir mola ile gerçekleştirilecektir. Bu bilgiler ışığında, mesleki performans kavramı, başvurucunun kendisine verilen görevleri nasıl, ne zaman ve nerede yerine getirdiğine odaklanacaktır. GPS cihazının iş programına, iş yerine ve yapılan ziyaretlere uyumu izlemek için kullanılması iç mevzuat ile yasaklanan mesleki performans izlemek için kullanma tanımına girmektedir. Buna karşılık Mahkeme'ye göre şirket, çalışanın kendisi tarafından iletilen verilerle ilgili olarak kat edilen kilometreyi kontrol etmek için GPS verilerini kullanıyorsa, bunun mesleki performansın değerlendirilmesi meselesi olarak düşünülmemesi gerekmektedir. Mahkeme, başvurucunun profesyonel olarak kat ettiği kilometreleri bildirmeyerek ve aracında kurulu olan GPS cihazının çalışmasına müdahale ederek, coğrafi konum verilerinin doğru bir şekilde iletilmesini engellemeye çalıştığını ve böylece işverenine karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiğini belirtmiştir. Bu tür davranışlar, iş sözleşmesinin feshini haklı çıkaran güven bağının ihlaline yol açmakta olup işten çıkarma, başvurucunun fiili karşısında ölçülü bir yaptırımdır.

Karar, şirket aracına takılan GPS sisteminden elde edilen coğrafi konum verilerinin işlenmesinin ve bu verilerin işten çıkarılmaya dayanak olarak kullanılmasının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 8.maddesi kapsamında özel

hayata saygı hakkını ihlal ettiği iddiasıyla *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi*'ne başvuru tarafından taşınmıştır. Başvurucuya göre şirket çalışanların kat ettiği mesafeyi doğrulamak amacıyla başka imkanlara sahip olup *Barbulescu* kararı ile ortaya konan ilkelere aykırı bir biçimde toplanan verilerin işten çıkarılmaya dayanak oluşturacağı hususunda bilgilendirilmemiştir. Mahkeme, 13 Aralık 2022 tarihli kararında geçmiş yıllarda çalışanların elektronik gözetimine ilişkin verdiği kararlar ve bu kararlarda ortaya konulan ilkelere gönderme yapıp somut olaya uygulamak suretiyle sonuca ulaşmıştır. Özel hayata yapılan müdahale, Devlet tarafından değil, özel bir şirket olan işveren tarafından gerçekleştirilen bir eylemden kaynaklandığından, Mahkeme, daha önce benzer davalarda benimsenen yaklaşımı izleyerek, başvurunun şikayetlerini Devletin 8. madde kapsamındaki pozitif yükümlülükleri açısından incelemeye karar vermiştir. Bu bağlamda yerel mahkemelerin, işçi ve işverenin menfaatlerini dengelerken, başvurunun özel hayatına saygı gösterilmesi hakkına yeterli koruma sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi gerekmektedir. Kararda ilk olarak çalışanların, işverenin şirket bünyesinde oluşturulan ve bir bilgisayar uygulaması olan CRM'de kaydedilen kat edilen kilometreye ilişkin bilgilerin güvenilirliğini artırma amaçlı GPS sistemini devreye soktuğu, GPS sisteminden elde edilen veriler ile CRM arasında tutarsızlık olması durumunda işveren tarafından disiplin soruşturması başlatılabileceği yönünde bilgilendirildiği ve hatta 5 Ocak 2012 tarihli cihazın kurulumuna ilişkin esasları içeren belgenin çalışan tarafından imzalandığı ortaya konulmuştur. AİHM'e göre başvurunun iş sözleşmesinin sonlandırılmasında işveren tarafından ilk olarak toplanan verilere dayanarak özel olarak kat edilen mesafeleri gizlemek için profesyonel bir kapasitede kat edilen mesafelerin artırılması ve öngörülen çalışma saatlerine uyulmaması ikinci olarak da başvuru tarafından hafta sonları GPS'in çalışmasına müdahale edilmesi olmak üzere iki gerekçe ileri sürülmektedir. İş mahkemesi işten çıkarma gerekçelerinin haklı olduğuna karar verirken Temyiz Mahkemesi yalnızca kat edilen mesafelerle ilgili coğrafi konum verilerini dikkate alarak, başvurunun özel hayatına müdahalenin kapsamını, izlenen meşru amaca ulaşmak için gerekli olana, yani şirketin harcamalarını izlemeye indirgemmiştir. AİHM kararda ayrıca başvurunun dolaşımı sınırlı olan ve yalnızca yetkili kişilerce erişilen GPS cihazı tarafından üretilen kilometre verilerine veya bu veriler ile CRM'ye girdiği veriler arasındaki tutarsızlıklara itiraz etmediği hususunun da göz önünde tutulması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda Mahkeme, oy çokluğu ile ulusal makamların, başvurunun özel hayatına saygı gösterilmesi hakkını koruma konusundaki pozitif yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olmadıkları sonucuna varmıştır.

Oy çokluğu ile alınan AİHM kararında yargıçlar *Motoc*, *Pastor Vilanova* ve *Guerra Martins*, Ulusal Veri Koruma Komisyonu ("CNPD") kararlarını göz önünde tutarak GPS sisteminin 7/24 kalıcı ve devre dışı bırakmaya imkan vermeyen bir şekilde veri kaydetmesinin tartışmasız özel hayata müdahale oluşturacağını; kesintisiz takibin oluşturduğu müdahale ile işverenin araçlarının

kullanımından kaynaklanan masrafları kontrol etme hakkı arasında dengenin ölçülü bir biçimde kurulmadığını, diğer bir deyimle terazinin dengesinin şaşığını ifade etmişlerdir. Yargıçlara göre şirket aracının profesyonel ve özel kullanımı arasında ayırım yapmak için 'basit' bir anahtarın takılması gibi çalışanın sürekli izlenmesine alternatif çözümlerin olup olmadığı yönünde herhangi bir değerlendirmenin yapılmamış olması da özel hayata müdahalenin Sözleşme'ye uygunluğunu tespit açısından eksik bir yaklaşımdır.

Ulusal Veri Koruma Komisyonu ("CNPD") ise 28 Ekim 2014, 6 Ekim 2015 ve 3 Aralık 2015 tarihli kararlarında coğrafi konum belirleme cihazları, özellikle GPS'in, genellikle nesnelere ve/veya kişileri izlemek için kullanılan sistemler olarak tanımlandığı ve bu nedenle mahremiyet ihlali oluşturduğunu; profesyonel bağlamda, şirket araçlarına veya işveren tarafından kontrol edilen akıllı mobil cihazlara monte edilen konum belirleme cihazlarının kullanımının, cihazın herhangi bir zamanda konumunu, hareketlerinin geçmişini ve çalışma şeklini ortaya çıkarabileceği ölçüde, çalışanın mahremiyetinin ihlali açısından ciddi bir risk teşkil edeceğini ifade etmiştir. Kuruma göre ekipmana konum belirleme cihazlarının kurulması, çalışanın yerini tespit etmek için veya kanunla açıkça yasaklanmış olan mesleki performansı izlemek için bir araç olarak kullanılmaması koşuluyla, özellikle hizmetin verimliliği ve kalitesi, kaynakların optimizasyonu ve mülkiyetin korunması ile ilgili olarak işverenin belirli meşru amaçlarına ulaşmasını mümkün kılabilir. Konum bilgisinin hassas kişisel veri niteliği taşıdığını ifade eden Kurum, coğrafi konum belirleme sisteminin mesai saatleri dışında, özellikle çalışanın dinlenme dönemlerinde veya aracın özel amaçlarla kullanıldığı durumlarda kullanılmasının kabul edilemez olduğu göz önünde bulundurularak, aracın profesyonel ve özel kullanımı arasında ayırım yapabilen bir sistemin geliştirilmesinin gerekli olduğunu değerlendirilmiştir.

Başlıca Hukuki Kaynak ve Referanslar

AIHM'nin bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelere paralel olarak 1990'lı yıllardan itibaren telefon dinleme ile başlayan iş ilişkisinde elektronik gözetlemeye yönelik kararları kamera ile gözetleme ve e-posta denetimini konu alan incelemelerle çeşitlenerek devam etmiş olup işçilerin GPS ile takibine yönelik ilkeler **Gramaxo** kararı ile ortaya konmuştur. Mahkeme bu kararda geçmiş yıllarda izlediği metodolojiyi takip ederek elektronik gözetlemeye ilişkin verilen diğer kararlar ile oluşturulan ilkeler ve uluslararası düzenlemelere geniş bir biçimde yer vermiştir. Sözleşme'nin 8.maddesinin uygulanabilirliği kapsamında yaptığı incelemede Mahkeme, özel hayatın kapsamı ve işverenin müdahalesinin çerçevesini belirlerken işçilerin elektronik gözetlemesini konu alan **Lopez Ribalda⁵**,

⁵ Case of Lopez Ribalda and Others V Spain, 1874/13 and 8567/13, Grand Chamber, 17/10/2019.

Bărbulescu⁶, Köpke⁷, Antović ve Mirković⁸ ile Libert⁹ kararlarına gönderme yapmıştır. Mahkeme gönderme yaptığı **Uzun¹⁰ ve Ben Faiza¹¹** kararlarında GPS ile takibi Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında incelemiş olmakla birlikte anılan kararlar iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmemiş olduğundan çalışmamız kapsamında bu kararlarda tespit eden esaslara detaylı olarak yer verilmeyip bu takip yönteminin ihlal ettiği kişilik haklarına ilişkin açıklamalarda kısaca değinilecektir.

Bărbulescu kararı işçilerin e-postalarının denetlenmesine yönelik işverenin işçinin özel yaşamına müdahalesi bakımından sonraki yıllarda yapılacak incelemelere esas teşkil edecek ilkeleri saptayan önemli bir karar olarak karşımıza çıkmaktadır. Karara konu olan olayda işveren tarafından ofis kullanımına tahsis edilen fotokopi makinası, telefon ve faks gibi aletlerin kişisel ve özel işler için kullanılmasının yasak olduğu belirtilmiş ancak çalışanların iletişimlerinin işveren tarafından izlenebileceğine dair açık bir hükme yer verilmemiştir. Başvurucunun iş sözleşmesi nişanlısı ve kardeşi ile yaptığı kişisel yazışmaların bulunduğu döküman gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. AİHM Büyük Daire elektronik yazışmaların içeriğinin incelenebileceği konusunda başvurucuya bilgilendirme yapılmamış olması ve istenilen sonuca iletişim içeriğinin denetlenmesi dışında başka tedbirlerle ulaşılmasının mümkün olup olmadığı hususunun göz önünde tutulmamasını dikkate alarak Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Bu karar gerek inceleme konusu yaptığımız **Gramaxo** kararı gerekse elektronik gözetlemeye ilişkin gönderme yapılan diğer kararlarda, işverenin işçinin özel yaşamına müdahalesinin hukuki çerçevesini çizecek esasları tayin etme bakımından bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir (Karara yönelik değerlendirmeler için bkz. (Sur, 2020: 58 vd.)

Köpke kararı işverenin hırsızlık şüphesini aydınlatmak amacıyla dedektiflik bürosu yardımıyla kasa ve arkası, kasiyer ve kasanın çevresine yönelik gerçekleştirdiği gizli kamera uygulamasına yönelik incelemeyi içermektedir. Başvurucunun özel hayatına saygı hakkı ile işverenin mülkiyet hakkı ve adaletin tesis edilmesine yönelik kamu yararı arasında denge sağlamaya çalışan Mahkeme, elektronik gözetimin içecek bölümünde gerçekleşen usulsüzlükler tespit edildikten sonra uygulamaya konulması, zaman bakımından iki haftalık süre ile sınırlı olması ve yer bakımından tüm süpermarket yahut içecek bölümünü kapsayacak biçimde değil, yalnızca kasa arkası ve kasaları içeriğine alması ve dedektiflik bürosu çalışanları ve işverenin personeli tarafından işlenmesi, işe son vermek amacıyla kullanılması ve dolayısıyla müdahalenin izlenen amaca ulaşmak için gerekli olduğu biçimde sınırlandırılmış olması göz önünde tutulduğunda hukuka uygun görülmesi

⁶ Case of Bărbulescu V Romania, 61496/08, Grand Chamber, 5/09/2017.

⁷ Case of Köpke V Germany, 420/07, 5/10/2010.

⁸ Case of Antović and Mirković V Montenegro, 70838/13, 28/11/2017.

⁹ Case of Libert V France, 588/13, 22/02/2018.

¹⁰ Case of Uzun V Germany, 35623/05, 2/11/2010.

¹¹ Case of Ben Faiza V France, 31446/12, 08/02/2018.

gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kararda işverenin mülkiyet hakkının etkin bir biçimde korunabilmesi için bu yöntemi kullanmasının zorunlu olduğu belirtilmiş olup açık elektronik gözetleme veya üstler tarafından yapılacak denetimin suçu aydınlatmada başarılı olmayacağı gibi, işverenin mülkiyet hakkının korunması için eşit derecede etkili, başvuruçunun özel hayatına daha az müdahale eden başkaca bir önlem bulunmadığı ifade edilmiştir.

Antović ve Mirković kararı Montenegro Üniversitesi Matematik Fakültesi Dekanı tarafından derslerin yapıldığı oditoryumlar da dahil olmak üzere sınıflarda öğrenci ve öğretim üyeleri dahil olmak üzere kişilerin ve malların güvenliğini sağlamak amacıyla yönelik olarak kamera ile gözetleme yapılmasına ilişkindir. Mahkeme kararında kişilerin veya malların güvenliğini sağlama dışında öğretim faaliyetlerinin de izlemeye konu edilmesinin elektronik gözetlemeyi haklı çıkaracak meşru bir sebep olmadığını; Kişisel Verileri Koruma Ajansı'nın kamera gözetiminin kullanılmasını haklı kılan nedenlerden biri olan malların veya kişilerin tehlikede olduğuna dair hiçbir kanıt bulunmadığını açıkça belirttiğini; ulusal mevzuatın kamera ile gözetleme için aradığı koşulların somut olayda karşılanmadığını ifade ederek 8.maddenin ihlal edildiğine karar vermiştir.

Lopez Ribalda işverenin bir süpermarket içerisinde birden fazla işçiye yönelik olarak hırsızlık şüphesi duyması üzerine bazıları görünür bazıları gizli olan kapalı devre kamera sistemi kurmasının özel hayatın gizliliğine etkilerine ilişkindir. Kararda mülkiyetin korunmasını ve işyerinin kusursuz işlenmesini sağlamak amacıyla işverenin kayıplardan sorumlu olanları bulmak ve cezalandırmak için önlemler almaya ilişkin meşru menfaatinin dikkate alındığını ortaya koyulmuştur. Ölçülülük denetimi yapan Mahkeme, işveren tarafından tespit edilen zararların boyutu, ciddi suistimale dair makul şüphenin varlığı ve eylemin birkaç kişi tarafından gerçekleştirildiğini göz önünde tutarak önceden bilgilendirmenin sorumluları tespit etme ve yaptırım uygulamaya yönelik video gözetleme amacına aykırı düşeceğini; izlemenin süre bakımından kendi içerisinde tutarlı olduğunu ve kayıtların sadece süpermarket yöneticisi, şirketin yasal temsilcisi ve sendika temsilcisi tarafından izlenerek başvuruçuların mahremiyetine izinsiz girişin yüksek derecede ciddiyet kazanmadığını ifade etmiş ve 8.maddenin ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır (Karara yönelik değerlendirmeler için Alpagut, 2019:276 vd; Dulay Yangın, 2020:1710 vd; ;Kılıç, 2020: 87 vd)

Libert kararı ise iş bilgisayarlarının işveren tarafından incelenmesini konu almaktadır. Karara konu olan olayda çalışanın kendisine yöneltilen bir soruşturma kapsamında izinli olduğu esnada bilgisayarının incelenmesi neticesinde elde edilen bulgulara dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilmiştir. Başvuruçuya ait kişisel bilgiler "D:/kişisel veriler" adlı dosyada yer almakta olup ulusal yargı mercii işyeri iç yönetmeliğinde kişisel bilgilerin "özel" şeklinde tasnif edilerek muhafaza edilmesi gerekliliğini belirten hükme dayanarak işverenin incelemesini özel hayata müdahale olarak değerlendirmemiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ise "özel" ile "kişisel" ifadesinin lafzi bakımdan farklılık arz etmediğini ifade etmesine rağmen

uyuşmazlık konusu bakımından işyeri iç yönetmeliğinde spesifik olarak “özel” nitelendirmesine vurgu yapıldığı için Fransız mahkemelerinin ulaştığı sonucu haksız bulmamıştır. Mahkeme’ye göre “özel” kaydı düşülmeyen dosyaların işveren tarafından incelenmesi işyeri iç yönetmeliği ile öngörülmesi halinde özel hayatın gizliliğini ihlal edici bir nitelik taşımayacaktır.

Mahkeme’nin inceleme konusu kararda elektronik gözetlemeye ilişkin AIHM tarafından verilen kararlar dışında kişisel verilerin korunmasına dair uluslararası düzenlemelere de atıf yaptığı görülmektedir. Kararda değinilen 28.01.1981 tarihli “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabii Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8.maddesi esas alınarak hazırlanmış olup bu maddenin veri koruma hukukuna kazandırdığı esasların somutlaştırılması amacını taşımaktadır (Gürsel, 2016:85). Sözleşme’nin 2.maddesinde kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir bir bireye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmıştır ve 4.madde taraf devletlerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak Sözleşmede yer alan ilkeleri kendi sınırları içinde uygulamak üzere iç hukuklarında gerekli tedbirleri almaları gerektiğini hükme bağlamaktadır.

27 Nisan 2016 tarihinde kabul edilen 2016/679 Sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü kararda gönderme yapılan diğer uluslararası düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe giren Tüzük, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişime bağlı olarak 95/46/EC Sayılı Direktif’in revize edilmesi ihtiyacından doğmuştur. “*Unutulma*” ve “*veri taşınabilirliği*” gibi hakları ilk kez kapsamına alan Tüzük veri sorumluları ve işleyenlerin yükümlülükleri arttırarak somutlaştırmış; üye devletlerin denetim makamları Tüzüğün ihlal edilmesi halinde oldukça yüksek olarak değerlendirilebilecek idari cezalar uygulama hususunda yetkilendirilmiştir (Dülger, 2019: 172 vd). Tüzüğün tanımlar başlıklı 4.maddesinde kişisel veri tanımlanmış veya tanımlanabilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tarif edilmiş olup kişilere ait konum verileri bu kapsamda ele alınmıştır. Düzenlemenin 88.maddesinde üye devletlerin özellikle işe alım, kanunla ya da toplu sözleşmeler yoluyla belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi de dahil olmak üzere iş sözleşmesinin yürütülmesi, çalışma, işyerinde eşitlik ve çeşitlilik, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimi, planlanması ve düzenlenmesi, işverenin veya müşterinin mallarının korunması ile ilgili amaçlar ve istihdam ile ilgili haklar ve menfaatlerin münferit ya da toplu olarak kullanımı ve bunlardan yararlanılmasına ilişkin amaçlar ve iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin amaçlar doğrultusunda çalışanların kişisel verilerinin iş bağlamında işlenmesine yönelik hakların ve özgürlüklerin korunmasının sağlanması amacıyla kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha spesifik kurallar belirleyebileceği ifade edilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da bu kuralların özellikle işleme faaliyetinin şeffaflığı, ortak bir ekonomik faaliyette bulunan bir teşebbüsler grubu veya bir işletmeler grubu içerisinde kişisel verilerin aktarılması ve iş yerindeki sistemlerin izlenmesi ile ilgili olarak veri sahibinin insanlık onuru, meşru menfaatleri ve temel haklarının güvence altına alınmasına

ilişkin uygun ve spesifik tedbirleri içerdiği hükme bağlanmıştır. Anılan bu düzenlemelerin iş ilişkisi çerçevesinde veri işleme amacı ve bu kapsamda üye devletlere getirilen yükümlülükleri tayin bakımından önem arz ettiği görülmektedir (Alpagut, 2019: 290).

İşçinin İşveren Tarafından GPS ile Takibi Sonucunda Elde Edilen Verilerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 8 Kapsamında Korunması

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 8 uyarınca herkes özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Bu hakların kullanılmasına ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, suçun veya düzensizliğin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuka uygun olarak yapılan ve demokratik bir toplumda gerekli bulunan müdahalelerin dışında, kamu makamları tarafından hiçbir müdahale yapılamayacaktır. Sözleşme'nin kapsam bakımından en ucu açık maddesi olarak nitelendirilen bu düzenlemenin güvence altına aldığı hukuki değerler bilgi ve iletişim teknolojilerinde ve sosyal alanda meydana gelen değişimlere bağlı olarak sürekli gelişmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 8.maddenin kapsamına ilişkin tüketici bir tanım yapmaktan kaçınmakta ve çeşitli tarihlerde verdiği kararlarda özel yaşam kavramının kapsamına kişinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, kişisel bilgileri, kimliği, cinsiyeti, görüntü ve sesi, kişisel ve özel alanları gibi pek çok hususun girdiğini belirtmektedir¹². Ayrıca özel hayatın korunmasına ilişkin 8.maddenin sağladığı güvence yalnızca kişilerin kendi iç dünyasına ait mahrem alan yahut Mahkeme'nin ifadesi ile kişinin dış müdahaleden bağımsız varlığını sürdürdüğü "iç alan" dan ibaret olmayıp diğer insanlarla ilişki kurma ve geliştirmeyi de kapsamına almaktadır (Çetin, 2015: 146, 149). Mesleki yahut iş alanına ilişkin faaliyetler de özel hayat korumasına dahil olup Sözleşme'nin 8.maddesinin getirdiği güvence alanına girmekte; ancak maddenin 2.fıkrasında belirtilen sebeplerle hakka müdahale meşru kılınmaktadır (Alpagut, 2019:288). Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gösterdiği değişim ile birlikte işçilerin işveren tarafından farklı şekillerde izlenmesi ve elektronik olarak gözetlenmesi Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında özel hayatın gizliliğine müdahale olarak değerlendirilebilecektir. Kapalı devre kamera sistemleri ile izleme, ses kaydı, e-posta denetimi, GPS yahut biyometrik veriler aracılığı ile takip olarak yaygınlaşan gözetleme uygulamalarının en temel özelliği işçiye ait sağlık verileri dahil olmak üzere özel yaşamın kapsamına giren kişisel verilere ulaşmayı mümkün kılmasıdır (Sevimli, 2006: 209)

¹² Anılan kararlar için bkz. Case of Mayeka and Kaniki Mitunga V Belgium, 13178/2003, 12.10.2006; Case of Niemietz v. Germany, 13710/88, 16.12. 1992, Case of Rotaru V Romania, 28341/95, 4.5.2000; Case of Peck V UK, 44647/98, 28.01.2003.

Kişilerin GPS ile takibi AIHM tarafından evvelce ifade edilmiş olan **Uzun** ve **Ben Faiza** kararlarında ele alınmış; bu yöntemle takip ve elde edilen verilerin kullanılmasının Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında özel hayata müdahale oluşturacağı ifade edilmiştir. Anılan kararlarda suç şüphesinin aydınlatılması amacı ile kişilerin araçlarına GPS yerleştirilmiş ve başvuruolar izlemeye alınmıştır. Mahkeme'ye göre GPS ile yapılan takip, makamlara, başvuruolarunun belirli bir süre boyunca bulunduğu yerleri ve yer değiştirmelerini gösteren verileri sistematik bir şekilde toplama ve muhafaza etme olanağı sağlamaktadır. Ayrıca makamlar bu verileri, başvuruolarunun tüm yer değişimlerini takip etmek, ek soruşturmalar yapmak ve sonradan yargılamada kullanılan başka deliller toplamak için kullanmışlardır. Bu bağlamda GPS sistemiyle takip ve bu şekilde elde edilen verilerin kullanılması ilgilinin özel hayatının gizliliğine müdahale teşkil etmektedir (Okur, 2011: 137). İnceleme konusu yaptığımız kararda da Mahkeme **Uzun** kararına gönderme yaparak bir aracı eş zamanlı olarak takibi ve dolayısıyla bunu kullanan kişi yahut kişileri coğrafi olarak bulmayı mümkün kılan GPS sistemi ile elde edilen verilerin kişisel veri olarak değerlendirileceğini ortaya koymuştur.

İşyeri dışında elektronik yer belirleme sistemi olan GPS ile takipte işçinin özel hayatının gizliliği ve bu bağlamda kişisel verilerinin korunması bakımından yapılan müdahalenin yoğunluğu doktrinde **Okur** tarafından da isabetle belirtildiği üzere sistemin yapısı ve kullanım biçimi ile ele alınması gereken bir meseledir. GPS sistemi esas itibarıyla uydulardan alınan verileri bilgisayar sistemine aktarmakta ve uygun yazılımlar vasıtasıyla sinyali gönderen aracın nerede olduğunu tespit etmeye yaramaktadır. Gelişen teknolojilere bağlı olarak işverenin işçiyi elektronik konum belirleme sistemleri ile izlerken yalnızca konum bilgisini değil görüntü, ses, sürücü davranışı gibi kişisel verileri de takip ve kayıt altına alma imkanına sahip olması klasik navigasyon takibine farklı bir boyut kazandırmış ve elektronik gözetlemeye ilişkin işverenin yönetim hakkına sınır çizilmesi gerekliliğini gündeme getirmiştir. Özellikle yapay zeka içeren giyilebilir teknolojilerin GPS cihazları ile birleştirilmesi konum bilgisi dışında işçinin sağlık verileri dahil pek çok kişisel veriye işverenin erişme ve takip etme imkanını sağlayarak kişilik haklarına yapılan müdahalenin yoğunluğunu artırmaktadır (Okur: 2011, 137; Alp ve Doğan: 2021, 2606). Yine GPS içeren aracın özel amaçlı kullanımına izin verilip verilmemesi, işçinin sistemi devre dışı bırakma imkanına sahip olup olmadığı yahut verilerin kayıt altına alınıp alınmadığı hususları da müdahalenin ağırlığının belirlenmesinde göz önünde tutulacak kriterler arasında sayılabilir. Nitekim Mahkeme kararda GPS ile takip yönteminin, kamera ile gözetleme, e-posta yahut bilgisayar dosyalarının takibi şeklinde ortaya çıkan elektronik gözetleme uygulamalarından farklılaştığını; aracın kullanım süresi, kat edilen kilometre, aracın çalıştığı ve durduğu zaman, sürüş hızı gibi bilgilerin elde edilmesi ve kaydedilmesi amacı güttüğünü; başvuruolarunun sistemi devre dışı bırakma imkanı olmadığı ve 7/24 aktif olduğunu dikkate alarak özel hayatın gizliliğine yoğun bir müdahale oluşturduğunu tespit etmiştir. Gerçekten konum verilerinin işveren tarafından işlenmesi ile işçinin işyeri dışında bulunduğu

yer ve hareket sürelerine ilişkin sağladığı bilgi işçinin alışkanlıkları, hobileri, günlük rutini, dini ibadet bilgisi, cinsel hayatı yahut tıbbi durumu gibi kişilik özellikleri ile sendikal faaliyetlerine ilişkin gibi farklı verilere de ulaşılmasını mümkün kıldığı gibi işçide iş aracının kullanımı ve zaman planlaması konusunda yoğun bir baskı oluşturarak gözetlemeye maruz kalan işçinin hareket serbestisini sınırlandıracaktır (Uncular, 2020: 1681; Okur, 2011: 138; Secunda, 2019: 9). Somut olayda olduğu üzere hedef adres, konum bilgisi, durma noktaları gibi verileri çalışma saatleri dışında da sürekli olarak kayıt altına alan bir sistem işçinin özel hayatına yoğun müdahale oluşturacak nitelikte olduğundan kararda ulaşılan Sözleşme'nin 8.maddesinin somut olaya uygulanabilir olduğu yönündeki sonuç kanımızca isabetlidir.

İşverenin Yönetim Hakkı ile İşçinin Özel Hayatının Gizliliğinin Korunması Arasındaki Hassas Denge

İşçinin işverence GPS ile takip neticesinde elde edilen verilerinin Sözleşme'nin 8.maddesi kapsamında korunduğunu ve bu bağlamda kabul edilebilir bir başvuruya konu olduğunu tespit eden Mahkeme hakka yapılan müdahalenin meşru olup olmadığını incelemiştir. Özel hayatın gizliliğine yapılan müdahaleyi meşru kılabilecek sebepler 8.maddenin 2.fıkrasında gösterilmiş olup yasayla öngörülmüş olma, meşru bir amaca dayanma ve demokratik bir toplumda gerekli olma şeklinde sıralanmaktadır. Yasayla düzenlenmiş olma şartı müdahalenin yöntemini, sınırlama sebepleri müdahalenin yöneldiği meşru amacı ve demokratik toplum düzeninin gerekleri ise ölçüsünü ortaya koymaktadır (Çetin, 2015:82).

Portekiz iş mevzuatında işyerinde uzaktan izleme araçlarının kullanımı Ulusal Veri Komisyonu'nun iznine tabi olup araçların kullanımı bakımından gereklilik, uygunluk ve kullanım için gerekli olan süre ile sınırlı olarak verilerin saklanması ilkeleri benimsenmiştir. Mahkeme somut olayda Portekiz iç hukukuna ve yargı kararlarına gönderme yapmak suretiyle gerek kişisel verilerin korunmasına gerekse iş hukukuna ilişkin mevzuat ve uygulamanın çalışanların mahremiyetini koruma bakımından yeterli güvenceyi sağladığını tespit etmiştir. Bu bağlamda Mahkeme'ye göre tartışılması gereken esas mesele ulusal yargı mercilerinin işçi ve işverenin karşılıklı menfaatlerini dengelerken Sözleşme standartlarına uygun bir denetim yapıp yapmadığı ve işverenin yönetim hakkı karşısında başvurucunun özel hayatına saygı hakkına yeterli koruma sağlayıp sağlamadığı noktasında düğümlenmektedir. Kararda ulusal mahkemelerin karşılıklı menfaatleri dengelerken dikkate alması gereken ve **Barbulescu** ile **Lopez Ribalda** kararlarında gönderme yapılan kriterler çerçevesinde değerlendirme yapılmış olup çalışmamızda bahse konu kriterleri sıralayarak tespitlerde bulunmaya çalışacağız.

Çalışan, işverenin izleme önlemleri alma olasılığı ve bu önlemlerin uygulanması konusunda bilgilendirildi mi?

Mahkeme işverenin yönetim hakkı ile işçinin özel hayatının korunmasına ilişkin dengeleme faaliyetini yürütürken ilk olarak çalışanın işveren tarafından elektronik gözetleme tedbiri hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmediğini dikkate alarak verilerin işlenmesinde *şeffaflık* prensibine vurgu yapmıştır. Kararda gönderme yapılan Genel Veri Koruma Tüzüğü 12.maddesinde veri işlenmesine ilişkin her türlü bildirim öz, şeffaf, anlaşılır ve kolayca erişilebilir bir biçimde, açık ve sade bir dil kullanarak veri sahibine yapılması gerektiği hükmüne bağlanmıştır. Tüzüğün 88.maddesinin 2.fıkrasında da iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilecek veri işleme faaliyetinin şeffaflığının sağlanmasına ilişkin uygun tedbirlerin alınması gerekliliği ortaya konulmuştur. Şeffaflık ilkesi kişisel verilerin dürüstlük kuralına uygun bir biçimde hukuka uygun olarak işlenmesi için gerekli bir unsur olup verilerin ne şekilde işlendiğine yönelik olarak veri denetleyicisi tarafından veri öznesine düzenli olarak bilgi verilmesini gerekli kılmaktadır (Gürsel, 2016: 219; Okur, 2013:110). Kararda gönderme yapılmamakla birlikte çalışma ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesi bakımından önemli bir kaynak sayılan ILO İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uygulama Kodu'nda da işçilerin veri işleme faaliyeti, işleme sürecinde takip edilen kurallar, verilerin türleri ve işçilerin sahip oldukları haklar konusunda işveren tarafından düzenli olarak bilgilendirilmesi gerekliliği hükmüne bağlanmıştır (md.5/8, 8/3). Anılan düzenlemede ayrıca işçiye imzalatılan veri toplanmasına rıza gösterildiğine ilişkin beyanın anlaşılır bir dilde kaleme alınması, verilerin toplanma amacı, açıklanacak olan veriler gibi hususları açıkça içermesi gerektiği ortaya konulmuştur (md 6/4). Nitekim kararda da bilgilendirmenin her bir vakanın olgusal koşullarına bağlı olarak farklı şekillerde yapılabilmesi mümkün olmakla birlikte prensip olarak gözetlemenin niteliği konusunda açık bilgiler içermesi ve gözetleme uygulaması başlamadan evvel gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Elektronik gözetleme uygulamasına ilişkin verilerin bilgilerin anlaşılması güç bir biçimde kaleme alınması şekli olarak yükümlülüğü yerine getirilmiş olmasından öte bir anlam ifade etmeyecek ve gerçek anlamda "*şeffaflık*" prensibini sağlamakta uzak "*şeffaflık yanılgısı*" na dönüşmüş olan karmaşık bilgilendirme metinlerini ortaya çıkaracaktır (Ozan Özparlak, 2021: 238).

Karara konu olan olayda işveren, 5 Ocak 2012 tarihli ilgili personelin dikkatine sunulan belgede şirket kullanıcıların ve ekipmanın güvenliğini sağlamak üzere GPS cihazının yerleştirildiği, bu cihazlar tarafından üretilen bilgilerin satış ve tanıtım amacıyla izlenen rotaların optimize edilmesi ve satış temsilcilerinin faaliyetlerini daha etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılacağı, cihazdan elde edilen bilgiler gizli olmakla birlikte ziyaretleri ve harcamaları tahsis ve onaya yetkili kişilerin bu bilgilere erişebileceği ve çalışanın beyanının şüpheli olduğu hallerde şirketin çalışan tarafından düzenlenen raporlama sistemi ile cihazın elde ettiği bilgileri çapraz kontrole tabi tutulabileceği, iki kaynaktan alınan bilgiler

arasında tutarsızlık olması ve çalışanın bu tutarsızlığı haklı olarak gerekçelendirememesi durumunda şirketin bunu disiplin soruşturması başlatmak için kullanabileceği konusunda bilgi vermiştir. Anılan belge başvuru tarafından 6 Ocak 2012 tarihinde anılan prosedüre uygun davranma taahhüt edilerek imzalanmış olup işveren, 9 Ocak 2012 tarihli bir basın açıklaması şirketin küresel yer belirleme sistemlerini yolcu ve aracın güvenliğinin temin edilmesi ve çalışanların görevlerini daha iyi bir biçimde yerine getirmesi amacı ile oluşturduğunu ve verilerin kesin olarak gizli tutulacağını duyurmuştur. Tüm bu hususları göz önünde tutarak Mahkeme, başvurucağın gerek mesleki faaliyetleri yerine getirdiği esnada gerekse özel yolculukları sırasında kat ettiği kilometreleri takip amacıyla GPS sistemi yerleştirdiği konusunda bilgi sahibi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Doktrinde **Alpagut** ve **Ozan Özparlak** tarafından da belirtildiği üzere işçinin kişisel verilerinin işlenmesine yönelik gösterdiği rızaya taraflar arasındaki hiyerarşi göz önüne alındığında çok fazla değer atfedilmemesi ve doğrudan veri işleme için rızanın bir hukuka uygunluk sebebi oluşturduğunu düşünmemek isabetli olacaktır (Alpagut, 2019:312; Ozan Özparlak, 2021: 197). Taraflar arasında hukuki ve kişisel bağımlılığın yarattığı güç ilişkisi dikkate alınarak veri işlenmesine yönelik gösterilen rızanın özgür bir iradenin ürünü olduğunu kabul etmek güç olacağından işverenin elektronik gözetleme tedbirine başvurmadan evvel yaptığı bilgilendirmelere ihtiyatlı yaklaşılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz¹³.

İşverenin gözetiminin kapsamı ve çalışanın mahremiyetine izinsiz girme derecesi neydi?

İşverenin başvurduğu elektronik gözetleme uygulamasının kapsamı ve çalışanın mahremiyetine izinsiz girme derecesi GPS sisteminin kullanılma biçimi ile bağlantılı olup işçinin kişilik hakkına yönelmiş olan müdahalenin yoğunluğunu da saptayıcı bir görünüm arz etmektedir. Bu bağlamda özellikle izlemenin gerçekleştiği yerin niteliği, izlemenin mekansal ve zamansal sınırları ile sonuçlarına erişim imkanı olan kişi sayısının dikkate alınması gerekmektedir. Mahkeme anılan kritere **Lopez Ribalda** ve **Köpke** kararında da başvurmuş ve kapalı devre kamera sistemleri ile izlemenin yöneldiği alan ve kişiler, süresi ve kayıtlara erişim yetkisi olan kişileri dikkate alarak değerlendirmeler yapmıştır. İletişimin denetlendiği **Barbulescu** kararında da Mahkeme bu kriter kapsamında iletişim akışının takibi ile içerik denetimi arasında ayırım yaparak iletişimin tamamı yahut bir kısmının mı denetime konu yapıldığını dikkate almıştır. GPS ile takip bakımından ise işçinin yaşamsal davranışlarını izlemeye imkan tanımayan, yalnızca aracın konumuna ilişkin verileri sağlayan küresel yer belirleme sistemlerinin kişilik hakkına yoğun bir müdahale

¹³ Doktrinde **Ugan Çatalkaya** işçinin, işverenin otoritesi altında ve böylece işverene “bağımlı” çalışmayı kabul etmesinin, iş ilişkisini bir sözleşme olmaktan çıkarmasa bile bu ilişkiyi, kuşkusuz, aynı zamanda bir güç ilişkisi haline getireceğini ifade etmektedir. (2019: 125 vd.)

oluşturmayacağı söylenebilir. Bu tür bir izleme işçinin özel yaşamına dair mahrem alana ilişkin bilgi sağlamadığı gibi takip edilen aracı kullanan işçinin korunmasına dahi hizmet edebilecektir. İşçiye sağlanan iş aracının mesai saatleri içerisinde takip edilmesi ve aracın coğrafi konumlarının işveren tarafından kayıt altına alınması durumunda işçinin konumunun gizli kalmasına ilişkin mahremiyet beklentisinden söz edilmesi mümkün olmayacaktır (Okur, 2013: 137; Yamakoğlu, 2020: 218). Bununla birlikte küresel yer belirleme sisteminin coğrafi konum bilgisi dışında sağlık verisi yahut duygu durumu gibi özel nitelikli kişisel verileri takibe imkan sağlaması yahut mesai saatleri dışında mahremiyet beklentisinin bulunduğu özel amaçlı kullanımlarda da işverene konum verileri aktarması meseleye ihtiyatlı yaklaşılmasını zorunlu kılmaktadır¹⁴.

Dava konusu olayda işveren tarafından kullanılan GPS sistemi kat edilen kilometre sayısı, aracın ve kullanıcısının konumu ve ziyaret edilen yerler, aracın çalıştığı ve durduğu zaman dilimi ile hızına ilişkin verileri elde ederek kaydetme imkanı sağlamıştır. Sistemin devre dışı bırakmaya imkan tanıması ve 7/24 mesai saatleri dışında da konum bilgilerini takibe imkan sağlaması işçinin mahremiyet beklentisinin bulunduğu zaman diliminde de elektronik gözetlemeyi mümkün kılarak meseleye farklı bir boyut kazandırmaktadır. Elde edilen verilere erişim imkanı ise sınırlı olup yalnızca ziyaretler ile buna bağlı olarak harcamaları kontrol etme yetkisi olan kişilere tanınmıştır. Her ne kadar elde edilen verilerin yayılımının erişim imkanı olan kişi sayısı göz önünde tutulduğunda sınırlı olduğu ileri sürülebilirse de sistemin devre dışı bırakmaya imkan tanımayıp izlemeyi mesai saatleri dışında da sürekli gerçekleştirmesinin işçinin mahrem alanına ağır bir müdahale oluşturduğu kanaatindeyiz.

İşveren, gözetim kullanımını ve gözetimin kapsamını meşru gerekçelerle haklı gösterdi mi?

İşverenin elektronik gözetleme uygulamasının kullanımı ve kapsamını meşru gerekçelerle haklı kılıp kılmadığı denetime konu olan diğer hususlardan biri olup gözetim ne denli müdahaleci olursa gerekli olan gerekçeler de o denli ciddi bir nitelik taşımalıdır. *Lopez Ribalda* ve *Köpke* kararlarında Mahkeme, işverenin işletme malvarlığının korunması ile belirli bir işçi yahut işçi grubunun işverenin mülkiyet hakkına zarar verici eylemlerde bulunduğuna yönelik somut ve makul şüphenin mevcut olduğu hallerde kamera ile gözetleme uygulamasına başvurabileceğini ifade etmiştir. *Barbulescu* kararında iletişimin içeriğinin

¹⁴ İşçilerin gerçek zamanlı veri aktarma ve izleme teknolojilerini ifade eden telematik yardımı ile takip edilmesi Almanya Heilbronn İş Mahkemesi kararına konu olmuş ve Mahkeme seyahat masraflarının doğru bir biçimde muhasebeleştirilmesi amacı gütsen dahi işçilerin tam olarak nerede bulunduğu ve sürüş tarzına ilişkin bilgi sağlayan telematik cihazı ile takibi kişilik hakkına önemli bir müdahale olarak görmüştür. ArbG Heilbronn, Urteil vom 30.1.2019 – 2 Ca 360/18, BeckRS 2019, s.30627.

izlenmesi ve denetlenmesinin işçinin kişilik haklarına ağır bir müdahale oluşturduğu belirtilmiş ve ulusal mahkemelerin olayda meşru gerekçeler bulunup bulunmadığı hususunda detaylı bir denetim yapmaması eksiklik olarak nitelendirilmiştir.

Kamu yararı yahut üçüncü kişilerin hak ve menfaatlerinin korunması meşru amacı ifade etmekte olup Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8.maddesi 2.fıkrasında müdahaleyi meşru kılan amaçlar olarak ifade edilen “*diğer kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunması*” iş ilişkisi kapsamında işverenin korunması gerekli olan hak ve menfaatlerini ifade etmektedir (Alpagut, 2019:286). Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkeleri içeren 5.maddesinin 1.fıkrasında da “*amacın sınırlandırılması*” ilkesi çerçevesinde kişisel verilerin belirtilen, açık ve meşru amaçlara yönelik olarak toplanacağı ve bu amaçlara uygun olmayan bir şekilde işlenemeyeceği belirtilmiştir. İş ilişkisi içerisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin 88.maddede ise üye devletlerin işverenin veya müşterinin mallarının korunması ile ilgili amaçlar doğrultusunda çalışanların kişisel verilerinin işlenmesine yönelik kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha spesifik kurallar belirleyebileceği hükme bağlanmış olup üçüncü kişilerin menfaatlerine vurgu yapılmıştır.

İşçinin küresel konum belirleme sistemleri ile takip edilmesi bakımından ise doktrinde **Okur** tarafından isabetle belirtildiği üzere aracın işe özgülenip özgülenmediği ve iş dışında kullanıma izin verilip verilmediği çerçevesinde ayırım yaparak tespitlerde bulunmak gerekmektedir. İşverene ait olan ve yalnızca iş amaçlı kullanımına karar verilen araçların hırsızlığa karşı koruma, işçinin korunması yahut işin organizasyonu bakımından denetlemeye ilişkin amaçlarla konum belirleme sistemleri vasıtası ile takibinde işverenin üstün menfaatinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Özellikle lojistik, kurye yahut taksi hizmetleri gibi sektörlerde işin organizasyonu bakımından GPS ile takip sisteminin kullanımı önemli kolaylıklar sağlamaktadır (2013:139, 140). Hasta bakım evleri, maden ocakları yahut su altında çalışma gibi görülen işin niteliği gereği işçilerin tehlike altında olduğu durumlarda da GPS kullanımı işçinin korunması bakımından hayati önem arz etmektedir (Yamakoğlu, 2019: 218). Yine özel amaçlı kullanıma izin verilmeyen ve işe özgülenen araçların iş dışında kullanımına ilişkin somut şüphelerin varlığı durumunda da işverenin amaç dışı kullanımı önleme bakımından GPS ile aracın hareketlerini tespit etmeye ilişkin haklı bir menfaati olduğu kabul edilebilir (Okur, 2013: 141; Özdemir, 2010:247). Fransız Bilişim ve Özgürlükler Ulusal Komisyonu farklı tarihlerde verdiği kararlarda işçiyi devamlı izlemek, mesai saatleri dışında konum verisi toplamak, sendika temsilcilerinin hareketlerini takip etmek, daha az müdahaleci yöntemler olmasına rağmen çalışma sürelerini bu yolla takip etmek gibi amaçlarla GPS kullanımını hukuka aykırı görmektedir. Kuruma göre işçi, araç yahut ürünlerin güvenliğini sağlamak takibin esas sebebi olabilir ve iş aracının amaç dışı kullanımının önlenmesi bakımından kullanımın yasaklandığı zaman dilimine ilişkin kilometre verisi tespit açısından yeterli olup yolculuk ile ulaşılan hedef ve istikametinin bilinmesi zorunlu değildir (Ugan Çatalkaya, 2019: 366; Uncular, 2020:

1682). Uni Global Union tarafından çalışanların veri gizliliğinin korunmasına yönelik 2017 yılında hazırlanan raporda da konum belirleme cihazlarının işçilerin kesintisiz bir biçimde takibine imkan sağlamamak koşulu ile üretim, sağlık yahut güvenliğin sağlanması veya işletmenin verimliliğinin artırılması amaçları ile kullanılabilirliği ifade edilmiştir¹⁵.

Karara konu olan olayda işveren tarafından GPS sisteminin sağladığı bilgilerin satış ve tanıtım için izlenen rotaları iyileştirmek ve optimize etmek ile şirketin ticari faaliyetlerinin etkin bir biçimde yürütülmesini sağlayarak harcamaların kontrol edilmesi amacı güttüğü ifade edilmiş olup özel amaçlı kullanımın yasaklanmadığı görülmektedir. Başvurucunun aracına takılan GPS cihazının topladığı veriler ile CRM sistemine girilen veriler arasında çapraz kontrol yapılmış; hafta sonları yahut resmi tatillerde yapılan özel yolculuklar kapsamında kat edilen kilometreleri geri ödeme yapmamak için değiştirdiği ve iş amacıyla kat ettiği kilometreleri artırdığı; GSM kartını çıkararak ve sinyal bozucu yöntemler kullanarak cihazı manipüle ettiği ve kilometreler üzerinde oynama yaptığı hususları dayanak gösterilerek iş ilişkisi sona erdirilmiştir. Dava konusu olayda gerçekleştiği üzere aracın işe özgülenmediği ve iş dışındaki özel yaşamda da kullanımına izin verildiği hallerde kural olarak işverenin iş saatleri dışında aracın konumu ve hareketlerini takip etme ve kayıt altına almaya ilişkin haklı bir menfaati olmadığı gibi bu durum işçinin kişilik haklarına ağır bir müdahale oluşturmaktadır. Bununla birlikte başvurucunun sözleşmesinin feshine esas teşkil eden iddialara benzer biçimde tahsis edilen aracın amaç dışı ve hukuka aykırı biçimde kullanıldığına yönelik somut şüphenin varlığı durumunda işverenin menfaati ile işçinin mahrem alanına ilişkin gizlilik beklentisi arasında nasıl bir denge kurulması meselesi ön plana çıkacaktır. Dava konusu olayda sistemin çalışan tarafından devre dışı bırakılmasına imkan tanınmadığı, 7/24 kesintisiz bir biçimde takibi gerçekleştirebildiği göz önünde tutulduğunda ileride açıklanacak olan ölçülülük ilkesi bağlamında daha az müdahaleci araç ve önlemlere dayalı bir gözetim sistemi kurmanın mümkün olup olmadığı sorusunun hayati önemi bulunmaktadır. İşveren tarafından işletmenin etkin olarak faaliyetini gerçekleştirmesini güvence altına almak ve harcamaları kontrol etmek amacıyla yapılan GPS takibinde hukuka aykırı kullanıma ilişkin somut ve ciddi şüphelerin varlığı durumunda, şüphenin aydınlatılmasının başkaca yollarla mümkün olmaması ve işçiye mahrem alanına girişi engelleme amaçlı sistemi iş dışında devre dışı bırakma imkanı tanınması koşuluyla aracın konumu ve hareketleri kayıt altına alınmadan sadece kat edilen kilometre yahut konum tespit edilebilmesi şeklinde dar bir alanda işçinin özel yaşamına işverence müdahalenin mümkün olabileceği kanaatindeyiz¹⁶.

¹⁵ Uniglobalunion, The Future of World : “Top 10 Principles For Workers’ Data Privacy and Protection”, 2017, [uni workers data protection-1.pdf](https://www.uniglobalunion.org/uni-workers-data-protection-1.pdf) ([uniglobalunion.org](https://www.uniglobalunion.org)) (Erişim:1.02.2024).

¹⁶ Genel Veri Koruma Tüzüğü ile yürürlükten kaldırılan 95/46/EC sayılı Direktif’in 29.maddesi kapsamında oluşturulan Çalışma Grubu tarafından konum belirleme

Daha az müdahaleci araç ve önlemlere dayalı bir gözetim sistemi kurmak mümkün müydü?

İşçinin özel hayatının ve kişilik haklarının korunması ile işverenin yönetim hakkı arasında dengeleme faaliyeti yürütülürken işçinin kişilik hakkına yönelik müdahalenin denetiminde ölçülülük ilkesi büyük bir önem arz etmektedir. İşverenin iş görme edimini denetim amacıyla gerçekleştirdiği elektronik gözetleme uygulamalarında izleme ve takip için meşru bir menfaat ve objektif bir sebep sunması yeterli olmayıp meşru menfaatin korunması için gerekli olan en az kısıtlayıcı uygulamaya başvurulmuş olması diğer bir deyimle menfaatin gerçekleşmesi için kullanılan araçların ölçülü olması gerekmektedir (Ugan Çatalkaya, 2019:354). Bu bağlamda, her olayın kendine özgü koşulları ışığında, işverenin izlediği meşru amacın, işçinin özel hayatına ve kişilik haklarına daha az müdahale edilerek gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğinin değerlendirilmesi zaruridir. İşveren denetim yetkisini kullanırken dilediği gözetleme yöntemini seçmekte özgür olmayıp işçinin kişilik haklarına daha az müdahale oluşturacak ve daha az kişisel verinin işlenmesi sonucunu doğuracak yöntemleri araştırmalı ve seçtiği yöntemin işçinin temel hakları üzerindeki etkisi dikkate alınmalıdır. Tehlikeli durumların kamera ile gözetlenmesi yerine hız sensörü yahut makinenin anormal çalışması durumunda uyarı veren sistemlerin kullanılması; hırsızlık şüphesi durumunda ise malların depodan çıkartılması esnasında uyarı veren barkod sistemi alternatif olarak düşünülebilecektir (Gürsel, 2016: 373; Okur, 2013: 133, 134). Hırsızlığı önleme amacıyla GPS kullanımına başvurulduğu durumlarda önceden belirlenmiş bir bölge yahut ülke gibi geniş bir alanın dışına araç çıkışı olmadıkça mesai saatleri dışında konumun kaydedilmemesi veya işverenin iş aracının konumunun görünürlüğünü yalnızca önceden belirlenmiş bir alanın dışına çıkılması halinde devreye sokması akla gelebilecek daha az müdahaleci yöntemler arasında yer almaktadır (Uncular, 2020: 1682). Genel Veri Koruma Tüzüğü 5.maddesi (c) bendinde de kişisel verilerin işlendikleri amaçlarla ilgili olarak yeterli, yerinde ve gerekli olanlarla sınırlı olması gerektiği diğer bir deyimle işlenen verilerin en az seviyeye indirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. “*Veri minimizasyonu*” olarak da adlandırılan bu ilkeye göre verilerin toplanması ve/veya işlenmesi takip edilen meşru amacı gerçekleştiren en az seviyede ve gerekli olanla sınırlandırılmalı; kişisel veriler işleme ile güdülen amaca başka yollarla ulaşmanın

sistemlerine ilişkin hazırlanan raporda da bu sistemlerin yalnızca yükledikleri araçları takip etme amacı güttüğü, personel takibi amacı ile kullanımının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Anılan rapora göre işçilerin konumunu tespit eden bu cihazların işverenler tarafından izlenen meşru amaca ulaşmak için gerekli olmalı ve kullanımı işçilerin sürekli izlenmesine yol açmamalıdır. İş aracının özel amaçlı kullanımına izin verildiği durumlarda işçinin sistemi geçici olarak devre dışı bırakma imkanı olmalı ve toplanan veriler işçilerin değerlendirilmesi yahut takibi gibi amaçlar için kullanılmamalıdır. Uncular, 2020: 168.

mümkün olmaması durumunda işlenmelidir¹⁷.

Lopez Ribalda ve **Köpke** kararlarında ölçülülük ilkesi bağlamında daha az müdahaleci yöntemler testini kamera ile gözetleme bakımından uygulayan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, eylemlerin gerçekleştirilme biçimini göz önünde tutarak gizli izleme dışında daha az müdahaleci bir yöntem olmadığını tespit etmiştir. İletişimin içeriğinin denetlenmesine yönelik olarak **Barbulescu** kararında ise başvurucaunun Messenger hesabındaki iletişimin izlemeye konu edildiği, bilgisayarında kayıtlı diğer verilerin ve belgelerin incelenmediğinin anlaşıldığını, bu nedenle işverenin denetiminin kapsam bakımından sınırlı ve ölçülü olduğunu tespit etmiştir. İnceleme konusu kararda daha az müdahaleci yöntemler testine gönderme yapılmakla birlikte karşı oy yazısında da belirtildiği üzere Mahkeme'nin bu çerçevede kapsamlı bir değerlendirme yaptığı söylenemeyecektir. **Vila Real İş Mahkemesi** GPS sistemi kullanılmaksızın başvurucaunun özel yahut mesleki amaçlı kat ettiği kilometrelerin ayrılmasının, çalışma sürelerine uygun davranılıp davranılmadığı yahut yapılan ziyaretlerin denetiminin mümkün olmadığını belirtmiştir. Başvurucau ise anılan karara karşı yaptığı temyiz başvurusunda CMR'ye girilen bilgilerin daha az müdahaleci yollarla kontrolünün mümkün olabileceğini ifade etmesine rağmen **Guimarães Temyiz Mahkemesi** anılan hususun değerlendirilmesine gerek duyulmadığını belirtmiş; yalnızca kat edilen mesafelerle ilgili coğrafi konum verilerini dikkate alarak, işverenin başvurucaunun özel hayatına müdahalenin kapsamını, izlenen meşru amaca ulaşmak için kesinlikle gerekli olana, yani şirketin harcamalarını izlemeye indirgediğine hükmetmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de işverenin ile işçinin menfaatlerinin dengelenmesi bakımından daha az müdahaleci yöntemler testine gönderme yapmakla birlikte başvurucaunun, **Ulusal Veri Koruma Komisyonu**'nun Ekim 2014 ve Aralık 2015 tarihli aracın özel amaçlar için kullanıldığında coğrafi konum verilerinin dikkate alınamayacağını öngören kararlarına ve GPS cihazı tarafından üretilen kilometre verilerine veya bu veriler ile CRM'ye girdiği veriler arasındaki tutarsızlıklara itiraz etmediğini ifade ederek Devletin, mevcut davada takdir sınırını aşmadığını ve ulusal makamların başvurucaunun özel hayatına saygı görme hakkını korumaya yönelik pozitif yükümlülüklerini yerine getirmekte başarısız olmadığını tespit etmiştir. Daha az müdahaleci yöntemlerin varlığını denetim konusu olarak devre dışı bırakmayan Mahkeme'nin iç hukukta bu durumun yeterince ele alınmamış olmasını ihlal sebebi olarak görmemesi kanaatimizce eksik bir yaklaşımdır. GPS ile konum takibi bakımından hizmet aracının özel amaçlı kullanımına izin verildiği hallerde işçinin özel yaşamına ilişkin mahrem alanın korunması amacıyla araçta bulunan GPS alıcısını devre dışı bırakma imkanına sahip olması gerekmektedir (Okur, 2013: 142). Karşı oy yazısında da belirtildiği üzere kararda aracın profesyonel ve özel amaçlı

¹⁷ European Data Protection Supervisor (EDPS), "Opinion of the European Data Protection Supervisor on the Data Protection Reform Package", Brussels 07.03.2012, s.20 [Opinion on a Notification for Prior Checking received from the Data Protection Officer of the \(europa.eu\)](https://www.edps.europa.eu/edps/files/doc/consultation/2012/07/07032012_opinion_on_a_notification_for_prior_checking_received_from_the_data_protection_officer_of_the_europa.eu_en.pdf) (Erişim: 15.01.2024).

kullanım bakımından ayırım yapmak için basit bir anahtarın takılması gibi sürekli takibe alternatif yöntemlerin mevcut olup olmadığının araştırılmamış olması önemli bir eksikliklerdir. **Lopez Ribalda** ve **Köpke** kararlarında da Mahkeme benzer bir biçimde gizli kamera ile gözetleme bakımından amacı sağlayan ve daha az müdahale edici nitelikte olan başkaca bir tedbir bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Anılan kararlarla gizli kamera ile gözetleme tedbirine ilişkin olarak işçi işveren ilişkisinde zayıf durumda bulunan işçinin kişisel verilerinin bilgisi dışında işlenmesine cevaz veren Mahkeme **Gramaxo** kararı ile bu tutumunu pekiştirmiştir. Mahkeme'nin 7/24 kesintisiz bir biçimde işçiyi takibe olanak sağlayan GPS sisteminin devre dışı bırakılabilme özelliğinin mevcut olmamasını göz ardı edip alternatif takip yöntemlerinin varlığını araştırmaması, çalışma ilişkisi çerçevesinde işçinin özel hayatın gizliliğini ikinci plana attığını ve formel bir biçimde işçinin bilgilendirildiğinden hareketle işverenin menfaatlerine üstünlük tanımayı tercih ettiğini göstermektedir (Komanovics, 2023: 465; Molè ve Mangan, 2023: 698).

Gözetimin maruz kalan çalışan için sonuçları nelerdir?

Bu kriter kapsamında gerçekleştirilecek olan denetimde işverenin izleme önleminin sonuçlarını nasıl kullandığı ve önlemin belirtilen amacına ulaşmak için kullanılıp kullanılmadığının doğrulanması gerektiği kararda ifade edilmektedir. İşveren tarafından kayıt altına alınan konum verilerinin gözetlemeye esas teşkil eden meşru sebep dışında kalan sebeplerle sonraki veri işleme faaliyetlerine konu edilmesi hukuka aykırı olacaktır (Uncular, 2021: 1682). Mahkeme, araca takılı olan GPS verilerinin işlenmesine dayanarak şirketin, başvuru konumunu kilometre sayısını artırdığını, özel olarak kat edilen kilometreleri gizlediğini, çalışma sürelerine riayet etmediğini ve cihaza zarar vererek kendisine bildirilen kurallara aykırı davrandığını tespit ettiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda işverenin GPS yoluyla elde ettiği konum verileri ve kilometre bilgisini sözleşmenin feshine dayanak oluşturmasının, satış ve tanıtım için izlenen rotaları iyileştirmek ve optimize etmek ile şirketin ticari faaliyetlerinin etkin bir biçimde yürütülmesini sağlayarak harcamaların kontrol edilmesi amacına uygun bir biçimde kullanım oluşturduğu söylenebilecektir.

Özellikle işverenin gözetim tedbirlerinin müdahaleci olduğu durumlarda, çalışana yeterli garantiler sunuldu mu?

Mahkeme'ye göre anılan garantiler, diğer yolların yanı sıra, ilgili çalışanın veya personel temsilcilerinin izlemenin uygulanması ve kapsamı hakkında bilgilendirilmesi, böyle bir önlemin alındığının bağımsız bir organa beyan edilmesi veya şikayette bulunulması olanağının sağlanması yoluyla uygulanabilir. Mahkeme gönderme yaptığı bu kriter kapsamında **Lopez Ribalda** kararında iç hukuka gönderme yaparak kişisel verileri toplanan veya işlenen bireylerin haklarına uygunsuz müdahaleyi önlemek amacıyla birtakım güvenceler öngörüldüğünü tespit etmiştir. Karara konu olayda da Portekiz mevzuatında kişisel verileri korumaya yönelik kişilere bilgi edinme, itiraz

etme ve verilere erişim hakkı gibi bir dizi hak tanınmış olup Ulusal Veri Koruma Komisyonu kararları ile coğrafi konum bilgisi hassas nitelikte kişisel veri kabul edilerek işlenmesi kurumun iznine tabi kılınmıştır. Mahkeme de bu kapsamda Genel Veri Koruma Tüzüğü ile yürürlükten kaldırılan 95/46/EC sayılı Direktif ile benimsenen esasları temel alan kişisel verilerin korunmasına yönelik Portekiz iç mevzuatının veri koruma açısından belirli sayıda garanti sağladığını ve bunlara uyulmaması durumunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin ulusal denetim otoritesi olan CNPD tarafından yaptırım uygulanabileceğine işaret etmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişim iş hukukunu da etkisi altına almış olup iş ilişkilerinin organizasyonu ve yönetim yetkisi kapsamında işverenlerin işçileri dijital araçlar ile izlemeye başladığı görülmektedir. İşverenin denetleme ve talimat verme yetkisini anılan teknik araçlarla kullanması ve adeta işçiyi elektronik olarak gözetlemesi özel hayatının gizliliği başta olmak üzere kişilik hakkına ilişkin birçok temel hak ve hürriyeti ihlal etme riski taşıdığından işçinin denetime katlanma yükümlülüğünün sınırlarının çizilmesi önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamera ile gözetleme, işyerine giriş ve zaman takibinin biyometrik veriler kullanılarak gerçekleştirilmesi, GPS aracılığıyla konum takibi, e-posta ve internet kullanımının denetlenmesi gibi yöntemlerle gerçekleştirilen elektronik izleme uygulamalarının işçiye ait olan sağlık verisi dahil pek çok kişisel veriye ulaşmayı mümkün kılması tehlikeli bir gidişata işaret etmektedir. Elektronik gözetleme uygulamalarının geldiği nokta çeşitli tarihlerde verilen kararlarla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin de inceleme alanına girmiş ve 1990'lı yıllardan itibaren telefon dinleme ile başlayan iş ilişkisinde elektronik gözetlemeye yönelik kararlar kamera ile gözetleme ve e-posta denetimini konu alan incelemelerle çeşitlenerek devam etmiş olup işçilerin konum belirleme sistemleri ile takibine yönelik ilkeler ilk kez **Gramaxo** kararı ile ortaya konulmuştur.

Gelişen teknoloji ile elektronik denetimden öte elektronik gözetlemeye olanak sağlayan bu sistemlerin işçinin bulunduğu konumdan başlayarak davranışlarına dahil pek çok veriyi takip edebiliyor hale gelmesi ve görüntü ile ses kaydı dahil olmak üzere sürekli olarak işverence izlenmesini mümkün kılması işçinin kişilik hakları karşısında endişe verici bir seyir izlemektedir. Bir aracı eş zamanlı olarak takibi ve dolayısıyla bunu kullanan kişi yahut kişileri coğrafi olarak bulmayı mümkün kılan GPS yahut konum belirleme sistemi ile elde edilen verilerin kişisel veri olarak değerlendirileceğini ve özel hayatının gizliliğine müdahale teşkil edeceğini tespit eden Mahkeme, işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik hakları arasındaki hassas dengeyi sağlamaya yönelik çeşitli tespitlerde bulunmuştur.

Barbulescu kararı ile ortaya konan ilkeler esas alınarak dengeleme faaliyeti yürüten Mahkeme, “*veri minimizasyonu*” prensibinin yansıması olan “*daba az müdahaleci araç ve önlemlere dayalı bir gözetim sistemi kurmak mümkün müydü?*” sorusuna yanıt ararken

işverenin menfaatlerine üstünlük tanımayı tercih etmiştir. “*Veri minimizasyonu*” olarak adlandırılan ilkeye göre verilerin toplanması ve/veya işlenmesi takip edilen meşru amacı gerçekleştiren en az seviyede ve gerekli olanla sınırlandırılmalı; kişisel veriler işleme ile güdülen amaca başka yollarla ulaşmanın mümkün olmaması durumunda işlenmelidir. Dava konusu olayda iş aracının özel amaçlı kullanımına izin verildiği ancak işçinin özel yaşamına ilişkin mahrem alanın korunması amacıyla araçta bulunan GPS alıcısını devre dışı bırakma imkanına sahip olmadığı ve 7/24 kesintisiz bir biçimde konum takibinin mümkün olduğu görülmektedir. Mahkeme'nin kesintisiz bir biçimde işçiyi takibe olanak sağlayan GPS sisteminin devre dışı bırakılabilme özelliğinin mevcut olmamasını göz ardı edip alternatif takip yöntemlerinin varlığını araştırmaması işçinin özel hayatın gizliliğini ikinci plana attığının göstergesidir. Portekiz kişisel verilerin korunması mevzuatı çerçevesinde veri işlenmesi Ulusal Veri Komisyonunun iznine tabi olup Komisyon, konum bilgisinin hassas kişisel veri niteliği taşıdığını ifade etmiş ve coğrafi konum belirleme sisteminin mesai saatleri dışında, özellikle çalışanın dinlenme dönemlerinde veya aracın özel amaçlarla kullanıldığı durumlarda kullanılmasının kabul edilemez olduğunu belirterek aracın profesyonel ve özel kullanımı arasında ayırım yapabilen bir sistemin geliştirilmesinin gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Karara ilişkin karşı oyda da belirtildiği üzere iç hukuka dahil edilebilecek komisyon kararları göz önünde tutulmaksızın değerlendirme yapılmasının eksik bir yaklaşım olduğu kanaatindeyiz. Daha az müdahaleci yöntemlerin varlığını denetim konusu olarak devre dışı bırakmayan ve değerlendirme konusu yapan Mahkeme'nin iç hukukta yargı mercileri tarafından bu durumun yeterince ele alınmamış olmasını ihlal sebebi görmemesi kanaatimizce isabetsiz olarak değerlendirilmiş olduğundan karara katılmamaktayız.

Extended Summary

The change in information and communication technologies has also affected the labor law and it is seen that employers have started to monitor employees with digital tools within the scope of the organization of labor relations and management authority. It is easier and less costly for the employer to monitor the workers with technological means within the framework of the management authority, and the employer can measure the efficiency of the workers thanks to these methods, However, since the employer's use of the aforementioned technical tools to exercise its authority to supervise and instruct the employee and to spy on the employee electronically carries the risk of violating many fundamental rights and freedoms related to the right of personality, especially the right to privacy, it is an important issue to draw the limits of the employee's obligation to endure the supervision. Similarly, devices called "event data recorder" or "event recorder", which allow the employer to follow the employee one-on-one outside the workplace in terms of timing, record and transmit to the employer many data including sudden brake direction change and driving speed.

The fact that electronic surveillance practices, such as surveillance with cameras, tracking the time and entrance to the workplace using biometric data, location tracking through GPS, monitoring e-mail and internet use, make it possible to access many personal data, including the health data of the worker, points to a dangerous trend. The point that electronic surveillance practices have reached has also come under the scrutiny of the European Court of Human Rights with decisions rendered on various dates, and the decisions on electronic surveillance in the employment relationship, which started with wiretapping from the 1990s onwards, have continued to diversify with examinations on camera surveillance and e-mail monitoring, and the principles for the monitoring of workers with location systems were first set forth in the *Gramaxo* decision. As a technical control tool, GPS or global positioning systems function to determine the location of the vehicle sending the signal by GPS receivers obtaining location and time information from the signals emitted by satellites. In practice, special GPS receivers designed for vehicles are used in addition to cell phones or computers that contain GPS systems. Many data such as whether the employees who perform their assigned work outside the workplace by means of the employer's vehicle are using the provided work vehicle in accordance with the instructions, the route they follow, their working times, and the addresses they reach can be determined thanks to these receivers. The backpack developed by Microsoft, which contains a camera and microphone and is called a smart backpack, allows the monitoring of the worker's emotional state as well as his/her location by instantly recording many health data such as heart rate, blood pressure and blood level, in addition to the use of GPS and navigation. The fact that these systems, which enable electronic surveillance rather than electronic control with the developing technology, have become capable of tracking many data starting from the location of the worker, including his/her behavior, and making it possible for the employer to monitor him/her continuously, including video and audio recording, is a worrying trend against the personal rights of the worker. The Court, which determined that the data obtained with the GPS system, which makes it possible to track a vehicle simultaneously and thus geographically locate the person or persons using it, would be considered as personal data and would constitute an interference with the right to privacy, made various determinations to ensure the delicate balance between the employer's right to management and the personal rights of the employee. The Court, conducting a balancing activity based on the principles set out in the *Barbulescu* judgment, preferred to give preference to the interests of the employer while seeking an answer to the question "was it possible to establish a surveillance system based on less intrusive tools and measures?", which is a reflection of the principle of "data minimization". In the case in question, it is seen that the use of the work vehicle for private purposes is allowed, but the employee does not have the opportunity to disable the GPS receiver in the vehicle in order to protect the private area of his/her private life and 24/7 uninterrupted location tracking is

possible. The fact that the Court ignored the fact that the GPS system, which allows uninterrupted tracking of the worker, does not have the ability to be disabled and did not investigate the existence of alternative tracking methods is an indication that the Court put the privacy of the worker's private life in the second plan. Within the framework of the Portuguese personal data protection legislation, data processing is subject to the authorization of the National Data Commission and the Commission stated that location information is sensitive personal data and that it is unacceptable to use the geolocation system outside working hours, especially during the employee's rest periods or when the vehicle is used for private purposes, and that it is necessary to develop a system that can distinguish between professional and private use of the vehicle. As stated in the dissenting opinion, we believe that it is an incomplete approach to make an assessment without taking into account commission decisions that can be incorporated into domestic law. We do not agree with the judgment as we consider that the Court, which did not exclude the existence of less intrusive methods as a subject of review, did not consider the fact that this situation was not sufficiently addressed by the judicial authorities in domestic law as a cause of violation.

Beyan

“Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) ile Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler” başlıklı makalemde herhangi bir kurum kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Alp, M ve Doğan, S (2021) “Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkilerine Etkileri”, Çalışma ve Toplum, S.71.
- Alpagut, G. (2019) “İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AIHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on Data Procession at Work, Adopted on 8 June 2017
https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631 (Erişim: 12.01.2024).
- Ateş Dursun, S. (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul:Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çatalkaya Ugan, D. (2019) İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Çetin, E. (2015) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8.-11.Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Doğan, S. (2016) İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İstanbul: Seçkin Yayıncılık
- Dulay Yangın, D. (2020) “Karar İncelemesi: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire'nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Ribalda ve Diğerleri Kararı'nın Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.66.
- Dülger, M.V (2019) “Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması”, Yaşar Hukuk Dergisi, C.1, S.2.
- Gürsel, İ. (2016) İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara: Adalet Yayıncılık.
- Kılıç, Ş. (2020) “İşverenin Yönetim Hakkı İşğinde Bir İnceleme: AIHM Lopez Ribalda ve Diğerleri-İspanya Kararı”, İş Hukukuna Genç Bakış IV, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık
- Komanovics, A. (2023) “Workplace Privacy in the EU: The Impact of Emerging Technologies on Employee's Fundamental Rights”, EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), V.7.
- Küzeci, E. (2010) Kişisel Verilerin Korunması, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Molè, M., ve Mangan, D. (2023). “Just More Surveillance?: The ECtHR and Workplace Monitoring”, European Labour Law Journal, 14(4).
- Okur, Z. (2011) İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Ankara: Legal Yayıncılık.
- Ozan Özparlak, B. (2021) Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- Özdemir, H. (2010) “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve Kişilik Haklarının Korunması”, Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIV, S.1-2.
- Öztürk Yılmaz, B. (2022) İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Secunda, P.M. (2019) “The Employee Right to Disconnect”, Notre Dame Journal of International and Comparative Law, V.9.
- Sevimli, A. (2006) İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Sur, M. (2020) “Çalışanın E-Postasına İşveren Tarafından Girilmesi”, Sicil, S.44.
- Süzek, S. (2023) İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uncular, S. (2020) “Teknolojinin Etkisi ile Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme”, Çalışma ve Toplum, S.66.
- Uniglobalunion, The Future of World: “Top 10 Principles For Workers’ Data Privacy and Protection”, 2017, [uni_workers_data_protection-1.pdf \(uniglobalunion.org\)](https://www.uniglobalunion.org/uni_workers_data_protection-1.pdf) (Erişim:1.02.2024).
- Yamakoglu, E. (2020) Bilişim Teknolojileri Kullanımının İş Sözleşmesinin Taraflarına Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

